

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**10731** *Resolución de 12 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de pilotos de la empresa Norwegian Air Resources Spain, S.L., (código de convenio n.º 90103090012018), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio 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, 12 de julio de 2018.—La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

#### **PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE PILOTOS DE LA COMPAÑÍA NORWEGIAN AIR RESOURCES SPAIN, S.L.**

##### *Principios del Convenio Colectivo*

Los principios del Convenio colectivo son los siguientes:

- Crear un adecuado nivel de cooperación y estabilidad entre la Sección sindical de SEPLA y Norwegian Air Resources Spain S.L. («la Compañía») basado en la confianza y el respeto mutuos.
- Establecer una base sólida para las relaciones entre las Partes que suscriben este Convenio Colectivo.
- Definir las responsabilidades de ambas partes, la Compañía y los Pilotos, en relación a las relaciones laborales que se rigen por este Convenio Colectivo.
- Fortalecer la cooperación recíproca entre las partes, tratar de garantizar la paz social, al tiempo que proporcionar y mantener seguridad y estabilidad en el empleo, reflejando la «Master Seniority List» (Escalafón Único) así como los principios de la «Binding Declaration» (Declaración vinculante) de Norwegian vigente, que sea de aplicación para la Compañía.
- Lograr una utilización óptima y eficiente del personal para crear flexibilidad para la Compañía. En este sentido, ambas partes se comprometen a encontrar la mejor manera de lograr este objetivo.

- Garantizar el futuro de la Compañía y del Grupo Norwegian, así como su crecimiento continuo y sostenible.
- Regular las condiciones laborales y salariales entre la Compañía y los Pilotos con contrato español que lleven a cabo la producción de las bases españolas para el Grupo Norwegian con el fin de atraerlos y fidelizarlos, por cuanto suponen un recurso valioso para la Compañía. A la vez, que se crean y mantienen niveles sostenibles de costes para el Grupo Norwegian.
- Adaptar y/o mejorar las disposiciones mínimas de la normativa de aplicación.

### Glosario de Términos y Definiciones

Este Glosario comprende todas las definiciones y términos que contribuyen a la comprensión y aplicación de este Convenio Colectivo. Cuando el texto se refiera a los conceptos que aquí se exponen, éstos se indicarán poniendo en mayúscula su letra inicial. Las definiciones y los términos serán los siguientes:

Término	Significado
Actividad.	Período de tiempo durante el cual un piloto es requerido por la Compañía para realizar un servicio de cualquier tipo en nombre de ésta, según lo grabado en el sistema de registro de tripulaciones de la Compañía.
AESA.	Agencia Estatal de Seguridad Aérea.
Alojamiento.	A efectos de imaginaria y actividad partida, lugar tranquilo y confortable no abierto al público, con la posibilidad de controlar luz y temperatura, equipado con mobiliario adecuado en el que los miembros de la tripulación puedan dormir, con capacidad suficiente para acomodar a todos los miembros de la tripulación al mismo tiempo y con acceso a comida y bebida.
Alojamiento Adecuado.	A efectos de imaginaria, actividad partida y descanso, una habitación separada para cada miembro de la tripulación, ubicada en un entorno tranquilo, equipada con una cama, ventilación suficiente, dispositivo para regular la temperatura y la intensidad de luz, y acceso a comida y bebida.
AOC.	Certificado de operador aéreo expedido por una autoridad aeronáutica nacional a un operador aéreo para utilizar una aeronave con fines de transporte aéreo comercial. Esto requerirá que el Operador cuente con personal, los activos y los sistemas necesarios para garantizar la seguridad de los empleados y pasajeros.
Base ( <i>Home Base</i> ).	Lugar asignado por el Operador dentro del Territorio español desde el que el Piloto normalmente comienza y finaliza uno o varios períodos de actividad, y en el que en circunstancias normales el Operador no se responsabiliza de su alojamiento.
Base operativa.	Base desde la que el piloto en cada momento inicia su servicio. (Referencia artículo tiempo de traslado desde la base).
BCC (por sus siglas en inglés).	Jefe de Base.
BDO (por sus siglas en inglés).	Cesión de día libre. Día libre que es cedido por el piloto a la Compañía a cambio de una compensación.
BTC (por sus siglas en inglés).	Jefe de Entrenamiento en Base/«Base Training Captain»
Compañía.	Norwegian Air Resources Spain S.L.
Declaración Vinculante (Binding Declaration).	Declaración firmada por Norwegian Air Shuttle ASA relativa al empleo de los Pilotos en el Grupo Norwegian de fecha 8 de marzo de 2015, así como sus posibles modificaciones, cuando resulte aplicable a la Compañía.
EASA.	Agencia Europea de Seguridad Aérea.
Fuselaje Ancho.	Tipo de avión con 2 o más pasillos entre filas de asientos.
Fuselaje estrecho.	Tipo de avión con un pasillo único entre las filas de asientos.
Grupo Norwegian.	Norwegian Air Shuttle ASA (en lo sucesivo, «NAS» o «el Grupo»), empresa que cotiza en la Bolsa de Oslo, y las entidades jurídicas en las que NAS ostenta o controla, mediante acuerdo, más de la mitad de los derechos de voto de todas las acciones o participaciones en dicha entidad.
Habilitación de Tipo.	Cualificación requerida por un Piloto para volar un tipo específico de aeronave o familia de aeronaves.

Término	Significado
Hora de Vuelo (BLH).	Hora o fracción de hora durante un periodo de actividad de vuelo comprendida desde que se sueltan los frenos, antes del <i>push-back</i> o remolque del avión hasta que se vuelven a accionar los frenos tras el rodaje hasta el aparcamiento del avión en el aeropuerto de destino, grabada en el dispositivo de registro del avión.
Jefe de Base.	Comandante designado como Jefe de Pilotos en cada Base.
Jefe de Entrenamiento en Base.	Comandante nombrado Jefe de Entrenamiento en cada base.
LCC (por sus siglas en inglés).	Comandante de Verificación en Línea / «Line Check Captain».
LTC (por sus siglas en inglés).	Comandante de Entrenamiento en Línea / «Line Training Captain».
OCC.	Centro de Control de Operaciones.
OM.	Manual de Operaciones del titular del AOC aplicable que incluya todos los manuales pertinentes al transporte comercial por avión y se publiquen y modifiquen de acuerdo con los términos y condiciones del AOC otorgado al Operador por la Autoridad Aeronáutica competente.
Operaciones «back-to-back».	Tipo de operación en la que el Operador puede aplicar el período mínimo de descanso fuera de base durante una rotación que incluya un periodo de descanso en la base ( <i>Home Base</i> ) del piloto, siempre que éste no descanse en su lugar de residencia, ya que el operador le proporcionará un alojamiento adecuado en su base ( <i>Home Base</i> ). De conformidad con lo estipulado en GM1.ORO. FTL.235.
País Base.	Estado Español.
Periodo de Descanso.	Período de tiempo continuo, ininterrumpido y específico, después de un servicio o con anterioridad al mismo, durante el cual un miembro de la tripulación quedará libre de toda obligación, imaginaria y reserva.
Periodo de Descanso de recuperación prolongada recurrente.	Periodo de descanso cuya duración mínima es de 36 horas, que incluye dos noches locales consecutivas de forma que el tiempo comprendido entre el final de un periodo de descanso de recuperación prolongado y el comienzo del siguiente no sea nunca superior a 168 horas.
Piloto.	Tripulante que posee la titulación y licencia de Piloto y que la Compañía ha considerado competente y ha contratado mediante la acreditación correspondiente para llevar a cabo la función del pilotaje de un determinado tipo de aeronave.
Posicionamiento (deadheading).	Desplazamiento de un tripulante que no es miembro de la tripulación operativa de un lugar a otro, siguiendo instrucciones del operador; excluidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• el tiempo de traslado desde un lugar de descanso privado hasta el lugar designado de presentación en la base y viceversa, y</li> <li>• el tiempo necesario para el desplazamiento local entre el lugar de descanso y el lugar de comienzo la actividad y viceversa.</li> </ul>
RCA (por sus siglas en inglés).	Piloto de Relevó
SFI.	Instructor de simulador.
Territorio.	Estado Español.
Titular de AOC del Grupo Norwegian.	Empresa titular de un AOC y perteneciente al Grupo Norwegian.
Titular del AOC.	Una empresa que es titular de un Certificado de Operador Aéreo válido, independientemente de la jurisdicción en la que esté constituido dicho AOC.
TRE.	Examinador de habilitación de tipo.
TRI.	Instructor de habilitación de tipo.
Tripulación.	Conjunto de Tripulantes Técnicos y Tripulantes de Cabina de Pasajeros cualificados y designados para realizar servicios en vuelo. Mientras estén de servicio dependerán directamente del Comandante, asistiéndolo, ayudándolo y asesorándolo en el desempeño de la tarea que les haya sido encomendada.

Nota: Salvo que el contexto del presente Convenio lo requiera, las palabras empleadas en singular se referirán al plural y viceversa, el uso de palabras en género masculino comprenderán al género femenino y viceversa. Todas las referencias realizadas al presente Convenio Colectivo incluirán al propio convenio, sus Anexos, modificaciones, variaciones y anotaciones.

## CAPÍTULO 1

### Ámbito de Aplicación y Condiciones Generales

#### Artículo 1. *Partes Concertantes.*

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la Compañía Norwegian Air Resources Spain, S.L. (en adelante «la Compañía»), la representación legal de la misma; y por el banco social, la Sección Sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (en adelante, «Sección Sindical de SEPLA») a través de los delegados designados en el Acuerdo de Reconocimiento sindical firmado entre las partes. Ambas partes se reconocen mutuamente la legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 2. *Ámbito de Aplicación Personal y Funcional.*

2.1 El presente convenio franja, suscrito de conformidad con lo establecido en los artículos 82.1, 83.1, 84.2 y 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, afecta a los trabajadores contratados por la compañía como Pilotos.

2.2 A este respecto, el presente Convenio se aplicará a todos los Pilotos contratados por la Compañía, cuya base (*Home Base*) esté en España, que piloten aviones operados por un titular de un AOC del Grupo Norwegian, con independencia del domicilio del titular del AOC, y que estén incluidos en la Categoría Profesional de Piloto (en adelante «Piloto(s)») que este Convenio establezca.

2.3 El ámbito de aplicación funcional del Convenio incluirá las actividades llevadas a cabo por la Empresa al prestar servicios vinculados con el transporte aéreo para el Grupo Norwegian.

#### Artículo 3. *Ámbito Territorial.*

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca a todos los centros de trabajo y bases que la Empresa tenga establecidos o pueda establecer en un futuro en el territorio español.

#### Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

4.1 Las partes acuerdan una vigencia del Convenio con fecha de inicio desde el momento de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y con finalización el 1 de Noviembre de 2019, salvo en aquellas materias que se establezca una vigencia propia y distinta. Llegada la fecha de su vencimiento sin haber sido objeto de denuncia por las partes, el mismo se prorrogará por períodos de 12 meses. Esta denuncia deberá formalizarse y ponerse en conocimiento de la otra parte en el plazo de 3 meses con anterioridad a la fecha de la finalización de su vigencia pactada o prorrogada.

El Convenio mantendrá su vigencia hasta el momento en que se sustituya por otro pactado entre las partes.

4.2 En el caso de que cierre la Compañía o se rescindan todos los contratos de los Pilotos, este Convenio permanecerá en vigor durante un período de 24 meses para cualquier piloto que sea recontratado en España y que haya estado prestando servicios al Grupo Norwegian durante ese período.

#### Artículo 5. *Vinculación a la Totalidad.*

5.1 Este acuerdo constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad, todo ello sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores y lo regulado en el presente Convenio.

5.2 Si durante el proceso de registro la autoridad competente advirtiera la necesidad de que la Comisión Negociadora tenga que acometer la modificación de alguna de las cláusulas del Convenio en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse en el plazo máximo de cuatro días naturales para considerar tal modificación, y decidir si se mantiene el resto de cláusulas o si, por el contrario, la modificación obliga a revisar las recíprocas concesiones que las partes hayan acordado.

5.3 En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fueran declaradas nulas, ineficaces o no válidas en virtud de Sentencia judicial firme, las partes, mediante la Comisión Negociadora, dispondrán de un plazo de treinta días naturales para renegociar las condiciones con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si finalizado dicho plazo, no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán someter la cuestión a un arbitraje. El resto del Convenio se mantendrá en vigor hasta que se acuerde o, en su caso, se dicte el laudo arbitral correspondiente.

#### Artículo 6. *Condiciones Más Beneficiosas y Compensación y Absorción.*

6.1 Todas las condiciones laborales reconocidas que los pilotos hayan aceptado de forma individual y por escrito con carácter previo a la firma del presente Convenio, y que sean más beneficiosas que las pactadas en el mismo, se mantendrán como derechos individuales adquiridos con respecto a cada uno de los pilotos individualmente considerados. Para evitar cualquier duda, lo anterior no supondrá en ningún caso una doble compensación al Piloto.

6.2 Cuantas mejoras 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 la Empresa. Análogamente servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

#### Artículo 7. *Reconocimiento Sindical.*

7.1 Las partes acuerdan que los derechos y garantías de los miembros de la Sección Sindical son los reconocidos en el Acuerdo de Reconocimiento Sindical de fecha 7 de julio de 2016 y acuerdos complementarios.

7.2 Las horas de crédito sindical reconocidas como consecuencia de dichos Acuerdos, así como las horas de los miembros de los Comités de Empresa, podrán ser acumuladas por la Sección Sindical que constituirá una bolsa de horas que serán repartidas mensualmente entre los miembros de la Sección Sindical y de los Comités de Empresa. Para evitar cualquier duda, la acumulación y transferencia de crédito sindical no podrá producirse de un mes para otro.

7.3 Como regla general, el disfrute del crédito sindical se preavisará con 6 semanas de antelación a la publicación de la programación. En consecuencia, dicho preaviso ha de realizarse antes del día 21 del segundo mes anterior al que corresponde la programación en la cual se disfrutará el crédito horario (por ejemplo, si el disfrute del crédito está previsto para septiembre, el preaviso del mismo se debe realizar hasta el 20 de julio). En aquellas ocasiones en las que debido a circunstancias imprevistas no sea posible la comunicación del crédito horario con la citada antelación, el representante lo notificará con la mayor antelación posible.

7.4 El disfrute del crédito horario se disfrutará por medias jornadas (4h) o jornadas completas (8h).

7.5 La Empresa reconoce a la Sección Sindical, bajo los términos descritos en el Acuerdo de Reconocimiento.

7.6 El crédito sindical de los delegados se remunerará según lo dispuesto en el Anexo C.

7.7 El crédito sindical se establece en 150 horas mensuales hasta el 1 de Noviembre de 2019. Con posterioridad a esta fecha, a estas 150 horas se sumarán 30 horas por cada nuevo miembro de la Sección Sindical, según la siguiente tabla:

*Sección Sindical de SEPLA*

Afiliados	Delegados	Número Máximo de Suplentes
Más de 1.000	11	3
De 301 a 999	7	2
De 101 a 300	5	2
Hasta 100	3	1

**Artículo 8. Responsabilidad Corporativa.**

Además de este Convenio, la Compañía implementará cualquier política o acuerdo del Grupo Norwegian que se establezca por escrito por el Grupo Norwegian y que resulte aplicable a sus filiales y a los Pilotos contratados por éstas, siempre que la Compañía no se encuentre excluida. Por lo tanto, la Compañía garantizará que las actividades contratadas, los acuerdos de nivel de servicios u otros acuerdos comerciales que suscriba permitan el cumplimiento de todas y cada una de las políticas o acuerdos anteriormente mencionados. En caso de que las políticas y acuerdos contravengan lo dispuesto en el presente Convenio, prevalecerá éste, a menos que las Partes firmantes del presente Convenio acuerden lo contrario por escrito.

**Artículo 9. Comisión Paritaria de Interpretación.**

9.1 A efectos del presente Convenio, se creará una comisión paritaria de interpretación, con la finalidad de resolver los conflictos relacionados con el mismo, compuesta por tres miembros de la Empresa y tres miembros por parte de la representación legal de los trabajadores, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto. Cuando una reunión extraordinaria 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 Compañía, el crédito necesario para la asistencia será a cuenta de ésta, 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 Pilotos de la Empresa. A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes, siempre que se avise con 24 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 extraordinarias cuando las mismas sean convocadas 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 quince (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 la interpretación y aplicación del Convenio en el ámbito que le corresponde y con referencia a cualquier desacuerdo entre las Partes.

9.2 La Comisión quedará válidamente constituida con la presencia de, al menos, un miembro de cada una de las partes. Las decisiones en el seno de la Comisión se adoptarán por la mayoría de las personas presentes o representadas cuando se encuentre válidamente constituida. A tal efecto, se podrán delegar los votos en otros miembros de la Comisión.

9.3 La Comisión elaborará y aprobará un Reglamento de funcionamiento, donde, además de las cuestiones contenidas en este artículo, se regulen cuantos aspectos considere necesarios para el óptimo funcionamiento de la misma.

9.4 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 tratadas. En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto colectivo, las partes se someterán a los procedimientos de mediación y arbitraje en los términos legalmente establecidos descritos en el artículo 10.

#### Artículo 10. *Procedimiento de Resolución de Conflictos Laborales.*

De acuerdo con el procedimiento para resolver, de manera efectiva, los conflictos que puedan surgir, como consecuencia de la no aplicación de las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez que la Comisión Paritaria de Interpretación haya adoptado una decisión, 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 Conflictos Laborales (ASAC).

#### Artículo 11. *Legislación Aplicable.*

11.1 Este Convenio se rige por las leyes del Reino de España.

11.2 Todo lo no previsto expresamente en el presente convenio colectivo de trabajo se regirá por el Estatuto Español de Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) en vigor u otra legislación española aplicable.

11.3 Si alguna cláusula de este convenio colectivo quedara invalidada por ley o fuera declarada nula, esto no afectará a las demás partes del convenio, que seguirán estando en vigor y serán válidas entre las Partes.

## CAPÍTULO 2

### Condiciones Laborales

#### Artículo 12. *Cualificación y Aptitud Para Volar.*

12.1 Exámenes Médicos, Licencias y Capacitación.

El empleo en la Compañía está condicionado a que el Piloto cumpla con los siguientes requisitos:

12.1.1 Cumplir con todos los requisitos exigidos por las Autoridades Aeronáuticas de Aviación Civil competentes para poder pilotar una aeronave de transporte de pasajeros tanto en vuelos domésticos como internacionales y, en particular, estar en posesión de una licencia de vuelo EASA y del resto de cualificaciones necesarias;

12.1.2 Estar en posesión de los certificados médicos, licencias y habilitaciones de tipo requeridos para pilotar cada tipo específico de aeronave cuya operación le asigne la compañía;

12.1.3 Cumplir con todos los estándares operacionales establecidos por el Operador en su Manual de Operaciones y conocer y operar de conformidad con los mismos;

12.1.4 Estar en posesión de cualquier visado o documento de inmigración, pasaporte en vigor, y cualquier otro permiso y/o documentación que se requiera para desempeñar las tareas y funciones requeridas;

12.1.5 Los costes de gestión y mantenimiento de una Licencia de Vuelo de EASA y toda la documentación y exámenes necesarios exigidos por la Empresa y por las Autoridades, correrán a cargo de la Compañía a menos que se estipule lo contrario en este Convenio.

12.2 En el supuesto de que un Piloto vea revocada o suspendida su licencia de vuelo EASA o su certificado médico, siendo, a consecuencia de ello, incapaz de desarrollar sus funciones como piloto de la Compañía, ésta se compromete a mantener su contrato en

vigor durante un periodo de 6 meses a contar desde el día siguiente al de la revocación o suspensión de cualquiera de éstos documentos, abonándole, en cualquier caso, la totalidad de sus retribuciones fijas. Transcurrido ese período de 6 meses, si esta situación persiste, el contrato se suspenderá por otro período de 6 meses sin que se devengue remuneración alguna al piloto. Si tras la finalización de ese periodo de 12 meses, el piloto no tuviese una Licencia de Vuelo EASA plenamente operativa o su certificado médico, la Compañía rescindiré su contrato laboral de acuerdo con la Normativa Española. Este párrafo se aplicará un máximo de una vez cada cinco años a cada Piloto. Lo anteriormente mencionado no limita el derecho de la Compañía a aplicar las medidas disciplinarias acordadas en el presente Convenio. En caso de que el piloto esté de baja, se aplicará lo dispuesto en el Anexo C, Apartado 3 en lugar de establecido en el presente artículo.

#### Artículo 13. *Pacto de Permanencia por Formación.*

En el caso de que la Compañía ofrezca al Piloto la posibilidad de obtener una nueva habilitación de tipo que el Piloto no tenga, éste vendrá obligado a abonar a la Empresa una compensación:

- A. Si el piloto resolviese por voluntad propia su relación laboral con la Compañía, o
- B. Si la Compañía rescindiese el contrato laboral del Piloto por razones disciplinarias;

en un plazo de 24 meses a partir de la fecha de finalización del curso de habilitación de tipo, entendida dicha finalización el día de la superación satisfactoria de la prueba de verificación de competencia realizada por el Examinador (TRE).

Dicha compensación se aplicará de forma proporcional al coste del curso a lo largo de ese periodo de 24 meses (1/24).

Para determinar la cuantía de la compensación, se dividirá el importe del curso entre veinticuatro (los meses equivalentes), obteniéndose así una cuota mensual a efectos de aplicar la antedicha proporcionalidad. El Piloto estará obligado a abonar tantas cuotas mensuales como meses falten para cumplir dos años desde su terminación del curso. Se entienden por costes o gastos a reembolsar los siguientes:

- A. El coste del curso en sí, entendiéndose por tal los correspondientes a clases, instructores, simulador, formación y material de estudio;
- B. El Coste de los vuelos de entrenamiento y vuelos de verificación.

Si el Piloto acepta un puesto de trabajo en otra Compañía dentro del Grupo Norwegian, el pacto de permanencia se transferirá en los mismos términos, no obstante, la ley aplicable será la del país de la nueva base. La Compañía podrá solicitar una garantía bancaria al piloto para cubrir dicho pacto de permanencia. Aquellos pilotos que ya hayan trabajado para el Grupo Norwegian durante los 12 meses anteriores a la fecha de comienzo del antedicho pacto no estarán obligados a constituir una garantía bancaria.

#### Artículo 14. *Deberes.*

Durante el período de vigencia del presente Convenio, y no obstante las obligaciones y responsabilidades inherentes al puesto de Piloto, el Empleado prestará servicios al Operador en los vuelos nacionales e internacionales que la Compañía requiera y participará en los cursos de capacitación que sean necesarios. Las responsabilidades y funciones del Piloto incluyen pero no se limitan a:

- Desempeñar servicios como Piloto para el Operador, de acuerdo con las instrucciones de la Compañía;
- Cumplir con el Manual de operaciones vigente;
- Hacer todo lo necesario para que, durante la prestación del servicio, se encuentre apto para volar;
- Cumplir toda normativa o legislación aplicable al país o estado en el que cada momento se requieran sus servicios;

- Realizar los cursos de entrenamiento que la Compañía pueda exigirle;
- Respetar sus propias limitaciones de vuelo, de acuerdo con la legislación de Aviación Civil;
- Mientras esté de servicio, el Piloto queda obligado, en cada momento y circunstancia a representar los intereses del Grupo con profesionalidad y responsabilidad;
- Abstenerse de desempeñar cualquier empleo o participar en cualquier negocio, ya sea retribuido o no, que compita con la actividad de la Compañía, sin el previo consentimiento por escrito de la misma. Los Pilotos tienen la responsabilidad de hacer un uso óptimo y efectivo de sus oportunidades de descanso. También son responsables de planificar y disfrutar estos periodos de descanso de manera adecuada con la finalidad de minimizar situaciones de fatiga;
- Abstenerse de revelar información a terceros durante la relación laboral, relativa al negocio de la Compañía u Operador, que sea considerada como secreto de empresa o industrial, o información sensible o confidencial.

#### Artículo 15. *Registro de Actividad.*

Todos los servicios realizados por encargo de la Compañía, independientemente de para quién se realicen, deben registrarse con precisión en la programación del Piloto y/o «actividades realizadas», incluyendo, como mínimo, el tiempo de comienzo y finalización y el tipo de servicio.

#### Artículo 16. *Derecho a Trabajar en España y Documentación Obligatoria.*

##### 16.1 Documentación.

El piloto está obligado a acreditar y mantener al día su capacidad e idoneidad para trabajar en España, para lo cual deberá solicitar un NIE (Número de Identificación de Extranjero) o permiso de trabajo (si fuera necesario) a la autoridad competente. El piloto se compromete a mantener actualizado su pasaporte, DNI/NIE, según sea de aplicación. La Compañía cubrirá los gastos relacionados con dichos documentos, para lo cual el piloto deberá presentar justificantes de los mismos. La Compañía se compromete a mantener actualizado un registro de licencias de vuelo y todas las anotaciones en ella necesarias para desarrollar las funciones como Piloto para Norwegian. Además, se compromete a mantener actualizados un registro de certificados médicos, visados, permisos de trabajo, tarjetas de compañía, tarjetas de aeropuerto de los Pilotos y cualquier otra documentación necesaria para el desempeño de sus funciones como tripulantes de vuelo. En caso de pérdida de vigencia de cualquiera de los documentos anteriormente mencionados por causa imputable al piloto, que impida que éste pueda llevar a cabo sus funciones, la Dirección de la Compañía podrá aplicar los procedimientos disciplinarios descritos en el presente Convenio.

En caso de pérdida de vigencia de los documentos anteriormente mencionados por causa no imputable al piloto, la Compañía asistirá a éste en la ejecución de las acciones necesarias para obtener nuevos documentos, por ejemplo, programando tiempo libre y vuelos para ello. En caso de pérdida de vigencia, robo o extravío de cualquiera de los documentos necesarios para actuar como miembro de la tripulación de vuelo, por causa imputable al piloto, éste será desprogramado y la compañía dejará de abonar su salario (incluida la parte proporcional de vacaciones).

##### 16.2 Actividades de la Zona Aire.

Dado que las actividades de la zona aire de la Compañía requerirán que el empleado tenga una tarjeta de acceso a dicha zona, o la tarjeta de Compañía, o ambas, el empleo en Norwegian estará condicionado al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Que el Piloto se encuentre en posesión de un certificado que acredite que no tiene antecedentes penales;

- Que el Piloto facilite a la Compañía el certificado de antecedentes penales emitido por su país de residencia;
- Que el Piloto haya dado su consentimiento para que la Compañía pueda utilizar el certificado de antecedentes penales para la adecuada tramitación de la tarjeta de acceso para tripulación;
- Que el Piloto no haya sido condenado por delitos que pudieran resultar en la inhabilitación del piloto para obtener la tarjeta de acceso para tripulación.

En caso de que el Piloto cometa cualquier delito que pueda impedir su acceso a la zona del aeropuerto de acceso restringido, deberá comunicar dicha circunstancia a la Compañía antes del transcurso de siete (7) días naturales desde que el Piloto tenga conocimiento de la calificación del delito. El incumplimiento de esta obligación permitirá en su caso la aplicación de las disposiciones del Régimen Disciplinario previstas en este Convenio.

Si el Piloto perdiese la tarjeta de tripulación por causa no imputable al mismo, le será entregada una nueva. Si fuese por causa imputable al piloto, éste correrá con los gastos de reposición.

#### Artículo 17. *Procedimiento de Baja por Enfermedad y Accidente.*

El primer día de ausencia, el Piloto deberá informar por teléfono tan pronto como sea factible al Centro de Control de Operaciones (OCC por sus siglas en inglés) correspondiente sobre cualquier enfermedad o lesión. Si el inicio de la enfermedad se produce durante un servicio, incluyendo las imaginarias, el Piloto debe notificar al OCC correspondiente lo antes posible, utilizando cualquier medio disponible (teléfono, ACARS, etc.). El Piloto informará por correo electrónico, lo antes posible y como muy tarde al tercer día de ausencia, al departamento de Recursos Humanos de la Compañía sobre cualquier ausencia por enfermedad. Las ausencias por enfermedad superiores a 3 días irán acompañadas de un parte de baja y otro de alta (si el piloto se encuentra en España) o de un certificado médico (si el piloto se encuentra fuera de España). La Compañía reconoce que cada Piloto tiene la responsabilidad de no trabajar como parte de una tripulación si su capacidad para hacerlo se ve afectada por una enfermedad. Siempre y cuando se sigan los procedimientos anteriores, la Compañía nunca iniciará una acción disciplinaria o de reducción de salario por enfermedad del piloto, excepto en los casos descritos en el Anexo C.3 o en aquellos casos en los que se demuestre que la enfermedad es fingida. Si el Piloto está incapacitado para trabajar por enfermedad o lesión, éste tendrá derecho a percibir una prestación por enfermedad de acuerdo con lo dispuesto en el Anexo C.3.

#### Artículo 18. *Uniformidad.*

La Compañía se enorgullece de la consistencia y los elevados estándares de su uniforme, por lo que el empleado está obligado a mantenerlo en buenas condiciones y se asegurará de que cumple con las normas sobre uniformidad establecidas en el documento del Grupo Norwegian denominado «NORMAS SOBRE UNIFORMIDAD».

La Compañía proporcionará una asignación inicial de uniformidad y para facilitar a los Pilotos el cumplimiento de la política de uniformidad del Operador que corresponda.

En caso de promoción del Piloto, la Compañía se hará cargo del coste de la sustitución de los galones. La compañía proporcionará prendas y complementos de uniformidad de reemplazo, según sea necesario, cuando se dañen por accidente o derrame de líquidos en el trabajo.

No se permite llevar el uniforme de Norwegian fuera del horario laboral, salvo para desplazarse hacia y desde el trabajo. Queda prohibido el consumo de alcohol, o líquidos que puedan dar la impresión de ser alcohol (cerveza y cócteles sin alcohol, etc.), emborracharse o estar bajo la influencia de drogas mientras se lleve el uniforme. El uniforme tiene la consideración de propiedad de la Compañía y, salvo las prendas y complementos desgastados, se debe devolver a la finalización de la relación laboral.

Artículo 19. *Registrador de Datos de Vuelo (FDR), Registrador de Voces de Cabina (CVR) & Registrador de Acceso Rápido (QAR).*

19.1 El uso de los datos del registrador de voz en cabina (CVR), quedará regulado mediante un acuerdo aparte, firmado entre la Sección sindical de SEPLA y el Operador/Titular del AOC al que prestan servicios los pilotos a los que se aplica el presente Convenio.

19.2 El Uso de los datos del Registrador de datos de Vuelo (FDR), Registrador de acceso rápido (QAR), se regulará en un acuerdo aparte, firmado entre la Sección sindical de SEPLA y el Operador/Titular del AOC al que prestan servicios los pilotos a los que se aplica el presente Convenio.

19.3 Los procedimientos para el funcionamiento y el uso de los datos de cualquier Sistema de monitorización de datos de vuelo (FDM), se regulará mediante un acuerdo aparte, firmado entre la Sección sindical de SEPLA y el Operador / Titular del AOC al que prestan servicios los pilotos a los que se aplica el presente Convenio.

Artículo 20. *Deducciones Salariales e Impuestos.*

20.1 Los empleados de Norwegian aceptan expresamente que, si se les paga en exceso por error, la diferencia se deducirá de su siguiente nómina. En el momento en que el empleado tenga conocimiento de un pago en exceso, éste deberá informar al Departamento de Nóminas lo antes posible para tratar de encontrar la mejor manera de deducir dicho pago de su nómina.

La Compañía puede asimismo deducir y/o exigir en cualquier momento, con un mes de antelación, el reembolso del sobrepago recibido por parte del Piloto, cumpliendo con el marco legal establecido en su caso, durante la relación laboral o después de la finalización de la misma. Por ejemplo: pagos salariales por adelantado, préstamos pendientes y reembolsos por exceso de vacaciones disfrutadas. En caso de que el sobrepago sea de una cantidad sustancial, la Compañía y el Piloto podrán acordar un plan de pago.

20.2 La Compañía no podrá deducir ninguna otra cantidad sin el permiso explícito del Piloto, salvo lo especificado en este Convenio o según la legislación española.

20.3 A petición del piloto, la Compañía proveerá un certificado emitido por parte de las autoridades fiscales españolas (Agencia Tributaria), en concreto, el Certificado de declaración anual del Modelo 296 o equivalente.

Artículo 21. *Retribuciones Fijas.*

De conformidad con el Anexo C.

Artículo 22. *Retribuciones Variables.*

De conformidad con el Anexo C.

Artículo 23. *Compensación para Instructores y Examinadores.*

De conformidad con el Anexo C.

Artículo 24. *Cesión de Días Libres.*

De conformidad con el Anexo A.

Artículo 25. *Previsión Social.*

De conformidad con el Anexo C.

Artículo 26. *Vacaciones.*

De conformidad con el Anexo B.

**Artículo 27. Pólizas de Seguros.**

De conformidad con el Anexo C.

**Artículo 28. Política de Billetes.**

Según la política del Grupo Norwegian.

**Artículo 29. Rescisión del Contrato.**

En el caso de que tanto el empleado como la Compañía deseen extinguir la relación laboral, deberán notificarlo por escrito a la otra parte con tres meses de preaviso, salvo que dicha circunstancia se produzca durante el periodo de prueba. Cuando se lleve a cabo un procedimiento disciplinario que concluya con sanción de despido inmediato, el anterior párrafo no resultará de aplicación. Durante el periodo de preaviso, la Compañía podrá exigir al empleado que no desempeñe sus funciones laborales hasta la fecha de extinción del contrato. Durante el citado periodo, el resto de las obligaciones del contrato de trabajo se seguirán cumpliendo.

**CAPÍTULO 3****Bases, Sistema de Asignación de Bases (*Base Bidding*), Tiempo de Trabajo y Licencias Retribuidas****Artículo 30. Base (*Home Base*) y Lugar de Trabajo.****30.1 Base (*Home Base*).**

La Compañía asignará una Base (*Home Base*) a todos los Pilotos que comiencen a trabajar en la misma, así como a todos los Pilotos ya empleados por ésta en España. Dicha base es obligatoria y se hará constar en el Contrato de trabajo de cualquier piloto con base en España. Actualmente, las bases (*Home Bases*) de Norwegian existentes en España son el Aeropuerto de Málaga (AGP), Aeropuerto de Alicante (ALC), Aeropuerto de Las Palmas (LPA), Aeropuerto de Tenerife Sur (TFS), Aeropuerto de Barcelona (BCN), Aeropuerto de Madrid (MAD) y Aeropuerto de Palma de Mallorca (PMI). Cualquier otra Base que se abra en España será automáticamente incluida en esta lista. Del mismo modo cuando una Base de las incluidas en la lista, desaparezca, se excluirá de la misma. La política de asignación de Base (*Home Base*) a pilotos deberá tener en consideración el requisito de EASA de proporcionar un «alto grado de permanencia». Los Pilotos, como parte de su trabajo, pueden ser requeridos para llevar a cabo sus funciones o parte de las mismas en otras Bases, destinos o centros de trabajo de Norwegian ya sea en España o en el extranjero, comenzando y terminando la rotación en su Base (*Home Base*). El objetivo es garantizar la satisfacción de las necesidades de la actividad de Norwegian a corto plazo. No se exigirá a los pilotos que trabajen para titulares de «AOC» que no pertenezcan al Grupo Norwegian.

**30.2 Tiempo de Desplazamiento desde la Base.**

El piloto debe ser capaz de acceder a su base operativa en un plazo razonable. Las limitaciones de tiempo de vuelo de EASA se basan en un tiempo máximo de desplazamiento de 90 minutos entre el alojamiento del piloto y su base operativa.

**30.3 Base de Entrenamiento.**

A los pilotos contratados por la Compañía que requieran entrenamiento en línea o similar:

- I. Se les asignará una Base (*Home Base*); o
- II. una Base (*Home Base*) provisional, a efectos del entrenamiento, informando en este caso en qué Base se producirá su suelta.

En caso de que un Piloto se vea obligado a realizar su entrenamiento en una Base diferente a la Base (*Home Base*) asignada en el supuesto I anterior o, en caso de que se produzca una desviación involuntaria de lo asignado de acuerdo con el supuesto II anterior, serán de aplicación las mismas condiciones que las descritas en el Anexo D, con la excepción de que no se requiere un preaviso y que los Pilotos en instrucción sean programados de nuevo desde su Base (*Home Base*) asignada inicialmente inmediatamente después de finalizar su entrenamiento. El Piloto en instrucción será programado en su Base (*Home Base*) o Base de suelta en un plazo de 6 semanas o con posterioridad, en caso de que sea requerido para cumplir con los requisitos de experiencia.

Artículo 31. *Sistema de Asignación de Bases (en lo Sucesivo, Base Bidding).*

La Compañía se compromete a seguir el sistema de asignación de Bases (*Base Bidding*) y el escalafón único (MSL) junto con la «declaración vinculante» (*Binding Declaration*) en vigor. En el caso de que no exista ninguna «declaración vinculante» (*Binding Declaration*) para el Grupo Norwegian o no resulte ésta de aplicación a la Compañía, ambas partes se comprometen a reunirse y acordar un sistema de asignación de Bases (*Base Bidding*) aplicable, únicamente, a esta Compañía y que refleje los principios fundamentales de la «declaración vinculante» (*Binding Declaration*).

Artículo 32. *Desplazamiento Temporal.*

32.1 La compañía podrá crear Bases Operativas Temporales.

El presente convenio, con excepción de las materias estipuladas en el Anexo Condiciones del Destacamento, será aplicable en su totalidad a los pilotos que temporalmente presten servicios en otras bases operativas fuera de España. El presente Convenio junto con las condiciones recogidas en el Anexo Condiciones del Destacamento, que se elaborará para cada caso de destacamento temporal se denominarán, en lo sucesivo, «Condiciones del destacamento».

Para evitar cualquier género de dudas, los Pilotos que acepten las condiciones ofrecidas para el destacamento mantendrán su puesto y su Base (*Home Base*) en la Compañía.

32.2 Destacamentos Voluntarios.

La Compañía consultará y acordará con la Sección sindical de SEPLA las condiciones del destacamento voluntario contenidas en el Anexo Condiciones del Destacamento (32.7) Dicha consulta deberá llevarse a cabo durante un periodo máximo de 14 días desde su comunicación a la Sección sindical de SEPLA.

Cuando no se alcance un acuerdo durante el periodo anteriormente señalado, la Compañía ofrecerá el destacamento aplicando las «Condiciones del destacamento». Si el destacamento a una misma Base de la Compañía afecte a más de 35 Pilotos, en un período de 6 meses, se aplicará el Convenio en su totalidad junto con las opciones de alojamiento que sean aplicables, a menos que se llegue a otro acuerdo con la Sección sindical de SEPLA. Las opciones de alojamiento podrán consistir en: dietas de alojamiento lo que conllevará la responsabilidad para el piloto de buscar alojamiento en sus días libres, u otras opciones de alojamiento proporcionadas por la Compañía. En todo caso, cuando el Piloto esté de servicio se aplicarán los artículos de este Convenio Colectivo relativos al Alojamiento. Las condiciones de cada destacamento se comunicarán a los pilotos mediante un Anexo, antes del inicio del proceso de adjudicación.

32.3 Destacamentos Forzosos.

La Compañía consultará y acordará con la Sección Sindical de SEPLA las condiciones del destacamento forzoso contenidas en el Anexo Condiciones del Destacamento (32.7). Dicha consulta deberá llevarse a cabo durante un periodo máximo de 14 días desde su comunicación a la Sección sindical de SEPLA. Adicionalmente, resultarán de aplicación las

condiciones contenidas en el apartado relativo a la Movilidad Geográfica. La duración máxima del destacamento será de 6 meses para cada piloto.

32.4 Los pilotos en situación de destacamento forzoso mantendrán su relación laboral con la Compañía.

32.5 Las vacantes para estos destacamentos se anunciarán con antelación para que los pilotos puedan solicitarlas. En caso de que haya más solicitudes que vacantes disponibles, dichas vacantes se asignarán de acuerdo con el escalafón único (MSL).

32.6 En el supuesto de que un Piloto solicite una vacante para un destacamento disponible, en función de su antigüedad, y ésta sea denegada, la Compañía le proporcionará una explicación por escrito.

32.7 Ejemplo de Anexo de Condiciones del Destacamento

Anexo	Condiciones del Destacamento XXXXX
El Convenio se aplicará en su integridad excepto para los siguientes temas ESTABLECIDOS A CONTINUACIÓN:	
1. SALARIO Y DIETAS.	De igual o mayor valor bruto, pero puede tener una estructura diferente y teniendo en cuenta las dietas, se calcularán desde la base en la que esté destacado el Piloto.
2. PROGRAMACIÓN.	Se cumplirá con la programación de la base en la que esté destacado el piloto.
3. DÍAS LIBRES.	Se programarán los días libres necesarios en el destacamento donde esté desplazado el piloto.
4. SOLICITUDES DE VACACIONES.	Podría ser necesario desprogramar vacaciones previamente concedidas.
5. ALOJAMIENTO Y TRANSPORTE.	Podrían aplicarse distintas reglas.

#### Artículo 33. *Cambios de Base.*

En caso de que surjan necesidades a largo plazo, podrán efectuarse cambios de base temporales y permanentes a otras Bases (*Home Bases*) Permanentes conforme a lo dispuesto en el Anexo D.

#### Artículo 34. *Jornada y Programación.*

La jornada de trabajo se regirá en función del tipo de contrato (jornada completa o parcial), así como del patrón de programación y la organización de los vuelos, la cual podrá ser modificada de acuerdo con la norma FTL que esté en vigor y las normas del presente Convenio. La Empresa garantizará el cumplimiento de los aspectos relativos a jornada y tiempo de descanso establecidos a continuación.

Validez: Todas las reglas y normas que siga el titular del AOC que corresponda constituirán el mínimo aplicable para los pilotos cuyos contratos se rigen por el presente Convenio Colectivo. Ninguna norma en el presente convenio colectivo permitirá su contravención. Además, se acuerda lo siguiente:

##### 34.1 Patrones de Trabajo y de Programación.

34.1.1 Los Pilotos contratados a tiempo completo trabajarán para Norwegian con una programación variable, de acuerdo con la producción de la Empresa. La programación se ajustará, como mínimo, las siguientes reglas.

34.1.2 Los patrones de programación y normas asociadas podrán sufrir variaciones para adaptarse a un grupo específico de pilotos, una base determinada, una flota específica o un determinado territorio, mediante acuerdo del Comité de Programación (artículo 35.1), en función de las necesidades operativas o de otras circunstancias específicas concurrentes. Dichos cambios se aplicarán de tal forma que no afecten a las programaciones que ya hayan sido publicadas.

34.1.3 Norwegian se compromete a publicar las programaciones con antelación suficiente para dar a los miembros de la tripulación la posibilidad de organizar adecuadamente su descanso. La programación se publicará de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa EASA FTL vigente en cada momento y con una

antelación mínima de 14 días naturales a la fecha de inicio de cada periodo de programación. El periodo de programación se iniciará el primer día de cada mes natural y se extenderá, como mínimo, un mes natural completo, salvo que circunstancias operacionales (como por ejemplo, modificaciones como consecuencia de los cambios de temporada) requieran su modificación. A efectos ilustrativos, en el cambio de temporada de invierno a verano los pilotos recibirán una programación que comprenderá un periodo de tres semanas, con la finalidad de evitar modificaciones excesivas durante la cuarta semana. El periodo de preaviso mínimo de 14 días naturales también seguirá resultando de aplicación.

34.1.4 La carga de trabajo de los Pilotos, con excepción de los Pilotos en instrucción (hasta que completen la última verificación en línea), se distribuirá y asignará como se describe a continuación. Sin embargo, lo anterior podrá sufrir modificaciones en el caso de que exista una posible asignación preferencial relativa, por ejemplo, a bases, actividad y flota, que afecte a la distribución anterior. En este supuesto, y siempre que esto sea acordado por las Partes, prevalecerá la posible asignación preferencial. La carga de trabajo y los diferentes tipos de vuelo tendrán, para cada base y flota, que estar distribuidos de la manera más equitativa posible con la finalidad de obtener una utilización eficiente, así como una distribución equitativa de la carga de trabajo de las tripulaciones.

La programación se ajustará, en todo momento, a la normativa FTL que resulte de aplicación. La Compañía procurará programar de tal modo que tanto el tiempo de vuelo como la actividad, los servicios de imaginaria, los días libres y pernoctas se distribuyan de manera proporcional y justa entre todos los pilotos en la misma posición, base y flota, a lo largo del año, una vez que el «Planning Optimizer» haya garantizado la cobertura de las horas de vuelo y el tiempo de actividad de manera equitativa. Norwegian programará los periodos de actividad de vuelo y descanso de manera que los miembros de la tripulación se encuentren lo suficientemente descansados para prestar servicios con un nivel de seguridad suficiente. Los Pilotos deberán realizar un reporte de fatiga siempre que a consecuencia de la realización de un servicio, combinación de servicios o cualquier otro factor, se genere riesgo de fatiga, de acuerdo con las normas establecidas en el Manual del Operador.

Corresponde al Comité de Programación alcanzar los objetivos anteriormente indicados, teniendo en consideración, si es que las hubiera, las asignaciones (bidding) preferenciales que pudieran resultar en la modificación de lo estipulado a continuación: Los turnos tempranos y tardíos se distribuirán de la manera más equitativa posible entre los Pilotos. Se entiende por distribución equitativa lo siguiente:

- La actividad se programará de la manera más equitativa posible cada mes.
- Norwegian distribuirá las horas de vuelo entre sus pilotos de la manera más equitativa posible en cómputo anual. Dicha distribución se regirá y ajustará a las previsiones de producción mensuales (*monthly time budgets*).

#### 34.1.5 Patrones Variables de Programación:

34.1.5.1. Los Pilotos de aviones de fuselaje estrecho programados a jornada completa disfrutarán un mínimo de 12 días libres al mes en su base (*Home Base*).

34.1.5.2. Los Pilotos de aviones de fuselaje ancho programados a jornada completa disfrutarán un mínimo de 10 días libres al mes en su base (*Home Base*).

34.1.5.3. La Compañía permitirá a los Pilotos de aviones de fuselaje estrecho que expresen su preferencia (máxima/neutra/mínima) con respecto a los vuelos nocturnos, las operaciones «*back to back*» y los vuelos con pernocta.

34.1.5.4. La Compañía permitirá a los Pilotos de aviones de fuselaje ancho que expresen su preferencia (máxima/neutral/mínima) con respecto a rotaciones largas (de más de 7 días de duración).

34.1.5.5. Los pilotos de aviones de fuselaje ancho podrán solicitar que del total de los días libres que correspondan cada mes, se disfruten dos bloques de 4 días libres.

34.1.5.6. La cesión de días libres (BDO) requerirá el consentimiento del Piloto.

34.1.5.7. El tipo de patrón de programación deberá ser visible en la programación individual de cada piloto cuando no sea variable.

34.1.5.8. Pilotos de aviones de fuselaje estrecho: Se podrán programar un máximo de 6 días de servicio consecutivos. No obstante, una vez por mes natural dicho límite se podrá incrementar hasta 7 u 8 días. A un período de actividad continuada de 7 o más días le seguirán un mínimo de 4 días libres consecutivos. Los períodos de trabajo que superen los 8 días se ajustarán a las condiciones acordadas en el Comité de Programación.

34.1.5.9. Pilotos de aviones de fuselaje ancho: El período máximo de días de trabajo consecutivo será de 10 días, a menos que se prorrogue con el consentimiento del piloto en cuestión.

34.1.5.10. Los pilotos volando a jornada completa podrán solicitar un bloque de hasta 5 días de descanso. Se podrá considerar la concesión de bloques adicionales si el sistema de programación lo permite. Se dará preferencia a los Pilotos que soliciten 4 o 5 días en un solo bloque. Las solicitudes de días libres se realizarán antes de los plazos fijados en el Departamento «*Pilot Request*». Para evitar cualquier género de duda, se trata de peticiones, y su concesión no está garantizada.

34.1.5.11. En el supuesto de que un piloto vuele a tiempo parcial (programación reducida), podrá solicitar días libres adicionales según lo establecido en la siguiente tabla:

*DL Solicitados*

Factor de tiempo parcial (%)	Solicitud mensual de días libres (DO) Pilotos de Aviones de Fuselaje Estrecho	Máximos días libres consecutivos
100	12	5
80	16	6
75	17	7
50	21	8

  

Factor de tiempo parcial (%)	Solicitud mensual de días libres (DO) Pilotos de Aviones de Fuselaje Ancho	Máximos días libres consecutivos
100	10	5
80	14	6
75	15	7
50	20	8

34.1.5.12. Todo cambio de patrón de programación realizado de conformidad con el artículo 34.1.2, no afectará al periodo vacacional previamente aprobado (vacaciones y días libres asociados), que permanecerá inalterado, a menos que el Piloto solicite o acepte un cambio, o en el supuesto de que el cambio del patrón de programación sea consecuencia de un cambio de base voluntario o promoción del piloto.

34.1.5.13. Vuelos de corto radio: La hora de firma se programará con un mínimo de 60 minutos de antelación a la hora programada de despegue en los aeropuertos en los que exista una base operada por el titular del mismo AOC para el que el Piloto esté operando. Cuando no se cumpla la anterior condición, la hora de firma se programará con un mínimo de 40 minutos de antelación a la hora programada de despegue y dicha firma se realizará en la entrada del aeropuerto. El transporte desde el hotel hasta el aeropuerto se realizará de forma que la tripulación llegue al lugar designado para la firma con un mínimo de 40 minutos de antelación a la hora programada de despegue. El Operador informará al piloto sobre la localización de lugares designados para la firma en cada aeropuerto. Los documentos requeridos para la planificación del vuelo estarán disponibles en la puerta de embarque, en el avión o en la oficina de «*handling*». En caso de que resultara necesario, Norwegian podrá incrementar los tiempos de firma.

Vuelos de largo Radio: La hora de firma se programará con un mínimo de 90 minutos de antelación a la hora programada de despegue en todos los aeropuertos. Los documentos necesarios para la planificación del vuelo estarán disponibles en la puerta de embarque, el avión o la oficina de «*handling*». En caso de que resultara necesario, Norwegian podrá incrementar los tiempos de firma. El Comité de Programación valorará, y en su caso, procederá al ajuste de los tiempos de firma de una determinada base si se considera que los mismos no son suficientes para llevar a cabo todas las actividades de preparación del vuelo de manera segura.

34.1.5.14. El tiempo de finalización del servicio (*check out*) será como mínimo de 20 minutos después de calzados, o la hora actual, en cuyo caso el Piloto deberá informar al OCC correspondiente. Norwegian podrá incrementar el tiempo de finalización del servicio (*check out*) si fuera preciso.

#### 34.2 Circunstancias Imprevistas.

34.2.1 Se definen como tales, aquellas circunstancias que no puedan anticiparse y que surjan o se inicien en el momento o después de la presentación al servicio (*check in*).

34.2.2 La hora de firma o de notificación del retraso al OCC correspondiente determina la definición de imprevisto. La circunstancia imprevista ha de referirse a un número de vuelo planificado y no a una matrícula determinada de una aeronave. El concepto.

Circunstancias Imprevistas comprende, pero no se limita a las siguientes:

- Circunstancias meteorológicas.
- CTOT («slots», si no se conocen antes de la hora de firma).
- Desvíos.
- Defectos técnicos, incluidos los cambios de avión.
- Enfermedad del tripulante en el momento de la firma o con posterioridad.

#### 34.3 Retraso en la Firma.

Se entiende por retraso en la presentación al servicio el retraso en el inicio de un periodo de actividad de vuelo (FDP) programado por el Operador antes de que un miembro de la tripulación haya abandonado el lugar de descanso. El retraso en la presentación al servicio se notificará al tripulante tal y como se describe en MO-A del Operador.

#### 34.4 Actividad Partida.

34.4.1 El Comité de Programación tomará en consideración los informes recibidos por la Compañía y llevará a cabo evaluaciones de riesgos, con el fin de identificar cualquier problema de fatiga asociado con las rotaciones de actividad partida. Antes de la publicación de los «*pairings*» estacionales la compañía presentará a la representación sindical una visión general de los «*pairings*» en los que se hayan incluido los periodos de actividad partida.

34.4.2 La Compañía proporcionará un lugar de descanso adecuado o un alojamiento en un hotel, en cada caso, de acuerdo con la normativa FTL.

#### 34.5 Cambios de Programación.

34.5.1 Los cambios de programación de cualquier servicio deberán ser notificados al Piloto con un mínimo de doce (12) horas de antelación, excepto cuando el nuevo servicio esté comprendido dentro de los horarios de firma (*check in*)/finalización (*check out*) de actividad del servicio inicialmente asignado.

34.5.2 El cambio de vuelo pasivo a un vuelo activo, tal como se permite en el artículo 34.5.3, se notificará no más tarde de la hora de presentación al servicio (*check in*).

34.5.3 Los cambios de programación que conlleven la sustitución de un vuelo posicional por un servicio en activo requerirán un preaviso de 12 horas, a menos que el vuelo posicional programado ya se encontrara vinculado a un servicio en activo o a una

sesión de simulador en el mismo período de trabajo. En este segundo supuesto, la notificación al piloto se ha de realizar como muy tarde en el momento de la firma. Los pilotos que no requieran un vuelo en situación o de posicionamiento, el primer o el último día de un período de trabajo, deberán informar al Departamento «*Pilot Replanning*», con un mínimo de 2 semanas de antelación al vuelo, y se modificará la programación para reflejar esta circunstancia, con la excepción del caso en que un piloto tenga programado un vuelo de situación como parte de una tripulación operacional completa (Tripulación técnica y tripulación de cabina completa). Con independencia de lo anterior, por razones operacionales, el OCC correspondiente podrá:

- Cambiar un vuelo de posicionamiento, que tenga lugar el primer día de un período de actividad, por un servicio de vuelo en activo, previa notificación antes de la finalización de la actividad del último día del período de trabajo anterior.
- Cambiar un vuelo de posicionamiento que, en el momento de la publicación de la programación, estaba previsto para el último día del período de actividad, de nuevo a un servicio en activo, sujeto a notificación antes de la finalización de la actividad el día anterior.

Para despejar cualquier duda, estas restricciones sólo se aplicarán en relación con los pilotos que hayan informado al Departamento «*Pilot Replanning*» de que no requieren el posicionamiento o el vuelo pasivo. Para todas las demás circunstancias se aplicará lo dispuesto en el artículo 34.5.2.

34.5.4 La activación de las imaginarias no se considerará un cambio de programación.

34.5.5 Los Pilotos serán notificados de acuerdo con lo establecido en el Manual de Operaciones en vigor, respetándose los requisitos de descanso.

34.5.6 En el caso de que a un Piloto de avión de fuselaje estrecho en situación de imaginaria se le asigne un servicio, se le podrán reprogramar uno o varios «*pairings*» nocturnos que sustituirán un servicio ya previsto para el día siguiente. Cuando como consecuencia de este cambio de programación, el Piloto pernocte más de dos noches fuera de la base (*Home Base*) se requerirá su consentimiento, a menos que todos los servicios afectados por este cambio de programación estén programados como imaginarias (SBY). No se aplicará ninguna restricción a los pilotos de aviones de fuselaje ancho.

34.5.7 No se consideran cambios de transición o rotación aquellos generados por activación en situación de imaginaria.

34.6 Retrasos que Afecten a Días Libres (horas extras/DOX).

34.6.1 Cuando por retrasos e interrupciones del servicio éste finalice (*check out*) a las 00:01 o más tarde de un día programado como libre, se procederá a la su compensación mediante el pago por horas extras de acuerdo con lo establecido en el Anexo C. Los días libres posteriores no se verán afectados por dicha compensación.

34.6.2 El pago de horas extras no será aplicable cuando un Piloto haya intercambiado su servicio con otro Piloto.

34.7 Entrenamiento y Cursos de Refresco.

La verificación de competencia (*PC*) y la verificación de competencia del operador (*OPC*) se programarán en días laborables. Si esto no fuera posible por falta de simuladores, el piloto afectado podrá autorizar el uso de un día libre a tal efecto sujeto al pago de la cesión del mismo (1 *BDO*), tal y como se establece en el Anexo A. Todos los demás cursos, incluyendo la formación a distancia (*CBT*), deberán figurar en la programación, con la excepción de los cursos iniciales de instrucción en tierra, previos al entrenamiento en línea. Cuando se requiera formación a distancia, el Piloto podrá realizar dicha formación en las oficinas de su base, donde dispondrá de unos auriculares bajo petición al «*BCC*» (con 5 días de antelación). Un piloto podrá realizar cualquier curso a distancia (*CBT*) programado en el lugar que elija, pero en este caso será responsable de disponer del equipo y/o las conexiones necesarias para realizarlo.

La Compañía se esforzará para evitar que se produzca la programación de un vuelo posicional y un servicio de simulador en el mismo día, con la excepción de los instructores de simuladores que estén operando como tales.

#### 34.8 Imaginaria.

34.8.1 Todo período de imaginaria, así como su duración, deberá incluirse en la programación y notificarse al piloto con antelación suficiente.

34.8.2 IOCC notificará al piloto en situación de imaginaria la hora de presentación al servicio, que nunca será inferior a 90 minutos después de la primera llamada en imaginaria. En el caso de que un piloto confirme un cambio de servicio comunicado mediante notificación pasiva, antes del inicio de su imaginaria, se considerará que la imaginaria queda sustituida por el servicio aceptado no se comienza dicha situación y se presentara para la realización del servicio que ha confirmado.

34.8.3 Existirá la posibilidad de programar imaginarias en el aeropuerto. Si la imaginaria en el aeropuerto se debe a circunstancias imprevistas originadas después de la hora de presentación al servicio (*check in*), y en esta situación de imaginaria en el aeropuerto el piloto es activado para asignarle un servicio, la hora de finalización (*check out*) de este nuevo servicio no podrá ser dos horas superior a la hora programada de finalización (*check out*) del servicio inicial. Toda imaginaria en el aeropuerto se compensará según lo dispuesto en el Anexo C.

34.8.4 No se podrán reflejar servicios de imaginaria en la programación publicada en el día anterior al inicio de un periodo vacacional o en el día anterior a los dos días libres que preceden las vacaciones (sin embargo, sí podrán reflejarse en las programaciones efectuadas), salvo que se acuerde lo contrario en el Comité de Programación.

34.8.5 La hora de presentación al servicio (*check in*) asignado en situación de imaginaria, debe estar comprendida dentro del periodo programado de imaginaria.

34.8.6 En el caso de que un piloto no responda a una llamada estando de imaginaria, el piloto afectado dispondrá de 10 minutos para ponerse en contacto con el OCC correspondiente con el fin de confirmar su disponibilidad. El tiempo de presentación al servicio seguirá siendo de 90 minutos desde el momento de la llamada inicial. El incumplimiento de este requisito dará lugar a que se aplique un código de «No Show (NOS)» a su programación.

#### 34.9 Vuelos Nocturnos.

34.9.1 Definición: Aquellos vuelos que finalicen (*check out*) después de las 2:00h (hora local), o cuya presentación al servicio (*check in*) sea anterior a las 5:00h (hora local). Cuando a un piloto se le programen varios vuelos nocturnos consecutivos, la Compañía deberá proporcionarle alojamiento en hotel en su base (*Home Base*) siempre que este lo solicite. Un Piloto no podrá ser transferido a o desde un turno nocturno/franja de programación de vuelos nocturnos más de una vez dentro de cada periodo de actividad comprendido entre dos periodos de descanso de recuperación prolongado recurrente.

#### 34.10 Operaciones «Back to Back».

34.10.1 Podrán programarse operaciones back to back de acuerdo con las normas establecidas en los Manuales de Operaciones aplicables, siempre que se proporcione alojamiento en hotel en la Base (*Home Base*) del Piloto.

34.10.2 En el caso de que se programen operaciones back to back, el uso del alojamiento estará limitado, de acuerdo con la normativa FTL, a una parada nocturna en la Base (*Home Base*) dentro de cada periodo de actividad comprendido entre dos periodos de descanso de recuperación prolongado y a dos veces por mes natural, salvo acuerdo con el Piloto afectado.

#### 34.11 Alimentación.

34.11.1 Los Pilotos consumirán los alimentos de conformidad con lo establecido en el Manual de Operaciones (OMA).

34.11.2 Existirá y se dispondrá de suficiente agua potable a bordo.

#### 34.12 Periodo Máximo de Actividad.

Ningún periodo de actividad programado excederá de 18 horas en total. En el supuesto de actividad partida este límite será el resultado de añadir a las citadas 18 horas el tiempo empleado para este descanso. En los supuestos de operaciones con tripulación incrementada, dicho límite de actividad será el resultado de sumar 6 horas al periodo de actividad de vuelo (FDP) máximo en cada caso. Si tras la presentación al servicio el periodo de actividad excediera las 15 horas (o si el Grupo aplicara una política con un periodo de duración inferior, éste será de aplicación) después de la hora de firma, los pilotos podrán solicitar alojamiento en hotel al regresar a su base (*Home Base*). En el citado límite, se incluirán las horas de imaginaria. Todos los límites mencionados en los párrafos anteriores no resultarán de aplicación a los Pilotos de aviones de fuselaje ancho en los supuestos de un vuelo de posicionamiento o una serie de vuelos de posicionamiento que finalicen en su base (*Home Base*).

34.13 Programación Más Temprana Posible del Periodo de Actividad Después de «VAC».

No se programarán a los pilotos, después de un día de vacaciones, (VAC) servicios cuya hora de presentación (*check in*) sea anterior a las 07:00h (hora local).

#### 34.14 Día(s) Libre(s) Extra Garantizado (SDO).

Un Piloto podrá solicitar un Día Libre empleando un Día Libre Extra (SDO) devengado de acuerdo con las limitaciones enumeradas a continuación.

34.14.1 El saldo máximo en la cuenta de «SDOs» será de hasta 3 días.

34.14.2 Se podrá hacer uso de un máximo de 3 días «SDO» por año natural.

34.14.3 A solicitud del Piloto, el pago relativo a un BDO podrá canjearse por un «SDO» en el plazo de 48 horas después de la finalización de la actividad (*check out*) realizada en el día libre programado inicialmente. Dichas solicitudes se enviarán por correo electrónico al Departamento «Pilot Replanning».

34.14.4 La solicitud de disfrute de un SDO se regulará por los plazos fijados por el Departamento «*Pilot Request*».

34.14.5 Los «SDOs» no podrán solicitarse para su disfrute días festivos oficiales, en vísperas de Semana Santa, Nochebuena y Año Nuevo, ya que la concesión de vacaciones tendrá prioridad. No obstante, se podrán solicitar siempre que haya causa que lo justifique y distinta al disfrute del día festivo (p. ej. boda, bautismo, confirmación, etc).

34.14.6 El límite máximo de «SDO» disfrutados por día en cada base (*Home Base*) se establece en el 1% del número total de pilotos de Grupo Norwegian en dicha base, redondeado al número entero más cercano. Dicho límite podrá excederse siempre que la situación operacional lo permite. La prioridad para su concesión se determinará conforme al siguiente orden: «SDO» (hasta un 1%), vacaciones (fuera del periodo de solicitud de las mismas), «SDOs» (a partir del 1%).

34.14.7 Si se alcanzara el límite, tendrán prioridad las solicitudes realizadas con anterioridad.

34.14.8 El número de «SDO» disponibles por día se someterá a evaluación y, si es necesario, se ajustará en función de la experiencia adquirida con el sistema.

#### 34.15 Información que Debe Aparecer en la Programación.

Deberán incluirse en la programación publicada las horas de presentación y finalización del servicio (*check in* y *check out*), el transporte local, en caso de que la tripulación se traslade en grupo, la información del hotel (nombre y dirección), los detalles de la tripulación, los días libres (*DO*) y las vacaciones.

#### 34.16 Alojamiento en Hotel y Transporte.

34.16.1 La Compañía será responsable de seleccionar, contratar y abonar todos los alojamientos hoteleros para los Pilotos que se encuentren de servicio, incluyendo desayuno continental o similar.

34.16.2 Los hoteles aprobados deben cumplir con los siguientes criterios mínimos:

- Habitaciones tranquilas o alejadas a vías de circulación si es posible;
- Control de temperatura ajustable (calor/frío);
- Iluminación y control del aislamiento de la luz suficiente para conseguir oscuridad;
- Servicio de habitaciones de 24 horas o la posibilidad de pedir comida a la habitación;
- Debe haber por lo menos dos opciones de restaurantes en el hotel o cerca del mismo. Durante los dos primeros meses de la puesta en marcha de una nueva base/ubicación, la Compañía puede realizar otras gestiones hasta que se localice el Hotel adecuado por parte de la Compañía;
  - Detectores de humo en las habitaciones;
  - El hotel debe pasar una auditoría de seguridad y ser aprobado por el Departamento de Seguridad del Grupo Norwegian;
  - Caja fuerte en la habitación o en la recepción;
  - Conexión WiFi gratuita disponible en la habitación.

34.16.3 En el caso de vuelos esporádicos, puntuales o desvíos no planificados, a ciudades que normalmente no son un destino de Norwegian, y en las que, por lo tanto, no haya ningún hotel establecido para los pilotos, el hotel elegido deberá ser del mismo nivel de calidad que el aprobado por el Grupo Norwegian.

34.16.4 En el caso de que no haya disponibilidad de un hotel aprobado, cualquier hotel que se utilice como solución provisional deberá cumplir en todo caso con los requisitos mínimos establecidos en los manuales de operaciones del AOC correspondiente.

34.16.5 Fuera de la base, la Compañía proporcionará al Piloto el transporte por carretera adecuado de acuerdo con la Política del Grupo desde y hacia el hotel del aeropuerto. Por motivos de seguridad, el transporte público sólo se utilizará de común acuerdo con la Sección sindical de SEPLA, salvo en circunstancias imprevistas en las que no haya otra opción posible.

34.16.6 Los pilotos que no requieran alojamiento en un hotel cuando se haya programado, deberán avisar a «Pilot Replanning» lo antes posible.

#### 34.17 Días Libres.

34.17.1 Los días libres se programarán en la base (*Home Base*) del Piloto.

34.17.2 No se programarán días libres sueltos.

34.17.3 En programaciones a tiempo completo, los días libres se reducirán por un factor de 0,4 (fuselaje estrecho) por día de vacaciones que haya sido asignado durante el período programado, redondeado al número entero más cercano. En el caso de jornada a tiempo parcial, este factor se incrementará en la misma proporción que la reducción de la programación, como se indica en el cuadro siguiente:

*Factores de reducción de Días Libres y de Vacaciones (Pilotos de aviones de fuselaje estrecho)*

Factor a tiempo parcial (%)	Solicitud mensual de días libres (12 días)	Factor de Reducción de Días Libres (DO)
100	12	0,4
80	16	0,53
75	17	0,56
50	21	0,7

34.18 Vuelos de posición / Situación.

34.18.1 Los Pilotos en vuelos en situación o posicionamiento a bordo del 787 tendrán derecho a un asiento de acuerdo con la política del Grupo que sea aplicable o, al menos, con las siguientes condiciones:

Se concederán asientos Premium: (i) siempre que estén disponibles en el momento de efectuar la reserva (lo más tardar con la publicación de la programación si este tipo de vuelos están incluidos en la misma); (ii) para los vuelos de salida; (iii) Siempre que el vuelo esté conectado a un vuelo en activo /entrenamiento en un plazo de 24 horas a partir de la hora de llegada del vuelo de posicionamiento/situación.

Artículo 35. *Comités y Grupos Mixtos,*

35.1 Comité de Programación (JWC, por sus siglas en inglés).

Propósito.

Descripción: Un comité establecido para que los representantes de la Empresa y los de la Sección Sindical de SEPLA trabajen en todos los asuntos de interés para los Pilotos que operan para Norwegian. Objetivo: Discutir y considerar todos los asuntos operativos que afecten a los Pilotos que operan para Norwegian, con particular énfasis en:

- Tiempo de trabajo.
- Programación.
- Horarios de firma de entrada y salida.
- Salud y Seguridad/Bienestar.
- Alojamiento en hoteles y transporte.
- Asistencia sanitaria.
- Monitorización de datos de vuelo.
- Temas para avanzar en las reuniones del FSAG.

Las conclusiones del Comité de Programación que conllevan la posible alteración de lo dispuesto en este Convenio deberán ser acordadas por la Comisión Negociadora.

35.2 Principios Guía del Comité de Programación.

El Comité de Programación participará en un proceso abierto y transparente, en el que se forme y comparta una visión colectiva de los objetivos y se comprendan claramente los roles y las expectativas de los miembros del equipo. El Comité de Programación procurará reunirse cada mes en un lugar aceptable para ambas partes. Los representantes de los Pilotos en los Comités de Empresa de la Compañía se les programará, incluyendo los desplazamientos, para que asistan a todas estas reuniones, aplicando el preaviso que normalmente se aplica cuando los miembros del Comité de Empresa del SEPLA solicitan las horas sindicales. Las reuniones del Comité de Programación serán descontadas del crédito sindical de cada delegado de la Sección sindical de SEPLA que asista a las mismas.

### 35.3 Funciones y Responsabilidades del «JWC».

El Comité de Programación reconocerá que las funciones y responsabilidades difieren entre sus miembros. En caso de desacuerdo sobre cómo resolver un problema específico, preocupación o interpretación de un acuerdo, el comité intentará resolver la cuestión y llegar a un entendimiento común. Se acuerda que el contenido de la reunión es confidencial, a menos que se decida de mutuo acuerdo lo contrario, y las comunicaciones posteriores a la reunión se aprobarán conjuntamente.

Representantes de Norwegian: asistirá un representante de la dirección de la Compañía.

Representantes de los «AOC»: Asistirán representantes de los «AOC» del cliente, que serán los miembros más adecuados de la Dirección de operaciones de vuelo y/o la gestión de la seguridad. Si no pueden asistir en persona, su participación a través de una teleconferencia o similar, será aceptable.

Representantes de la Sección sindical de SEPLA: Especialista en Programación, Jefe de la Sección Sindical, Jefe Adjunto de la Sección Sindical y Experto en FTL/Fatiga asistirán normalmente. Otros interlocutores relevantes, asesores, etc.: Según sea necesario y consensuado, en función de los temas tratados.

### 35.4 Proceso de Toma de Decisiones del «JWC».

El proceso de toma de decisiones en el seno de la «JWC» tiene por objeto:

- Fomentar la participación y el fortalecimiento de todos los miembros del comité.
- Ser transparente, abierto y claro.
- Brindar oportunidades para el intercambio de aprendizaje que se basen en las diversas habilidades y áreas de experiencia de los diferentes miembros del equipo.

### 35.5 Fases del Proceso de Resolución de Conflictos.

La resolución de conflictos se basará en los siguientes pasos:

- Informar.
- Consultar.
- Negociar.
- Enfocar asuntos.

### 35.6 Formato de Reunión.

Se acordará el orden del día entre las partes y los asuntos incluidos en éste, en la medida de lo posible, con carácter prioritario y urgente.

Normalmente, el «JWC» no estudiará asuntos que no se hayan notificado previamente a la dirección de la Compañía o al Departamento de Seguridad correspondiente. Las reuniones del «JWC» se celebrarán con arreglo a este modelo de agenda:

- Acta de la última reunión - incluyendo acciones pendientes.
- Cuestiones operacionales.
- Cuestiones de programación.
- Otros asuntos.

## Artículo 36. *Licencias.*

36.1 Las situaciones descritas en este artículo deberán adaptarse a cualquier posible mejora, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

### 36.2 Licencias Retribuidas.

El trabajador, previa justificación en cada caso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

36.2.1 Dos días naturales por accidente o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja, hijos, padres y hermanos, abuelos y nietos, tanto por consanguinidad como por afinidad, 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 piloto necesitara hacer un desplazamiento a tal efecto, el permiso será de cuatro días. El trabajador deberá notificarlo al «OCC» de inmediato, así como enviar un email al Departamento de Recursos Humanos con la documentación necesaria para acreditar las circunstancias que lo justifiquen con la mayor brevedad posible.

36.2.2 Cuatro días naturales por nacimiento de hijo. La notificación deberá ser remitida al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía en el momento en que se produzca el hecho causante.

36.2.3 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 al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique.

36.2.4 El Piloto 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 un día completo. El Piloto deberá comunicar su asistencia a dicho examen en las 24 horas siguientes a la notificación de la fecha de examen o conocimiento.

36.2.5 El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Esta notificación deberá ser remitida al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa con prueba suficiente el plazo de 24 horas desde que sea informado.

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.

36.2.6 Un día natural por traslado de domicilio. Dos días naturales por traslado de domicilio que implique cambio de provincia. Tres días naturales si el traslado de domicilio se produce a/desde las Islas Baleares/Canarias o a/desde otro país. La notificación deberá ser remitida al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique.

36.2.7 Dos días en el caso de adopción de hijos. La notificación deberá ser remitida al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía con dos meses de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique.

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

36.2.9 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.

36.2.10 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, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo, quien ejerza este derecho, podrá acumularlo en jornadas completas. La acumulación del permiso de lactancia se calculará desde la fecha en que el Piloto 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 Piloto comunicará al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía su intención de acogerse al permiso de lactancia acumulado de acuerdo con los plazos establecidos por el Departamento de «Pilot Request» o los plazos establecidos legalmente, aplicándose el más corto. El Piloto afectado indicará 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.

36.2.11 En los casos de nacimiento 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 por día. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, por día, que podrá ser acumulada y disfrutada por jornadas completas, con la disminución proporcional del salario. El empleado acordará con el Departamento de Recursos Humanos la programación a fin de hacer efectivo el disfrute de este derecho. El Piloto interesado deberá justificar a la Compañía tan pronto como sea posible las causas que le dan derecho a dicha licencia. Se deberá aportar al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía la documentación que acredite la concurrencia de dichas causas.

36.2.12 Deberá existir inmediatez entre el disfrute por el Piloto y las causas de todos los permisos enumerados en el presente artículo, excepto en los establecidos en los artículos 36.2.3, 36.2.10 y 36.2.11, por estar definidos en los mismos.

36.2.13 En cualquier permiso retribuido, la Compañía podrá exigir la aportación de la documentación acreditativa. En el supuesto de que no se aportara el mismo a la Empresa, ésta podrá deducir los haberes correspondientes.

### 36.3 Excedencia Voluntaria No Retribuida de Corta Duración.

Previo aviso mínimo de dos meses de antelación y con el consentimiento de la Empresa, si la organización y programación de la Compañía lo permite, el Piloto que tenga al menos una antigüedad de un año en la Compañía podrá solicitar una excedencia no retribuida de hasta cuatro meses de duración.

El Piloto que se encuentre disfrutando esta excedencia sin sueldo, tendrá el derecho a la reserva de puesto y un derecho de reincorporación preferente en su posición y Base (*Home Base*), a no ser que haya desarrollado cualquier actividad profesional durante la misma. La excedencia regulada en el presente artículo constituye un supuesto de suspensión del contrato, por lo que el tiempo de duración de la misma no computará como antigüedad en la Compañía a ningún efecto.

### 36.4 Excedencia Voluntaria.

Previo aviso mínimo de al menos dos meses de antelación, el Piloto con una antigüedad mínima de al menos un año, tendrá derecho a solicitar una excedencia por motivos personales con la duración que marque la ley. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la finalización final de la anterior excedencia.

El trabajador sólo conserva el derecho preferente al reingreso en una base española en las vacantes, de igual o similar categoría a la que tuviera con carácter previo al disfrute de la excedencia. En caso de no haber vacante en el momento de la finalización de la excedencia, el Piloto podrá reincorporarse en otra base en la que exista vacante. La excedencia regulada en este artículo constituye un supuesto de suspensión del contrato, por lo que la duración de la misma no será considerada como antigüedad en la Compañía a ningún efecto. El Piloto deberá notificar a la Compañía al menos con dos meses de antelación su reincorporación. En el caso de que el Piloto no solicitase su reincorporación con la citada antelación la Compañía podrá retrasar su reincorporación hasta un máximo de dos meses desde que el Piloto notifique su reincorporación. Sin embargo, si el Piloto no ha notificado a la Compañía su reingreso antes del día en que expire la excedencia el

contrato se extinguirá automáticamente sin derecho a compensación por parte de la Compañía.

#### 36.5 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, 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 acogimiento, tanto permanente como temporal, 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 pilotos de la Compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones productivas justificadas de funcionamiento de la Compañía. 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 Piloto permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado computará a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Compañía, 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 familia numerosa de categoría especial. Para ambas excedencias se exigirá un preaviso de dos meses y, a su reincorporación, el Piloto que se hubiese encontrado en situación de excedencia deberá superar los cursos y entrenamientos necesarios para mantener su aptitud para volar. En caso de incumplimiento de lo anterior, el Piloto perderá el derecho a la reincorporación. La Compañía tendrá derecho a solicitar la prueba o documentación necesaria 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.

#### 36.6 Excedencia Forzosa para Elección o Designación de Cargo Público y para el Ejercicio de Funciones Sindicales de Ámbito Provincial o Superior.

Dará lugar a esta excedencia el nombramiento para un cargo público que legalmente requiera esta situación. Asimismo, tendrán derecho a la excedencia forzosa los Pilotos 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 origine, computándose este período sólo a efectos de antigüedad, y ostentando el Piloto 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.

#### Artículo 37. *Reducción de Jornada.*

37.1 Las situaciones descritas en este artículo se adaptarán a cualquier posible mejora de la legislación vigente en cada momento.

37.2 Las reducciones de jornada se dividen en reducción de jornada por guarda legal, víctimas de violencia de género o terrorismo, y voluntarias. Las solicitudes por guarda legal y por violencia de género, tendrán prioridad sobre las solicitudes de reducción de jornada de carácter voluntario.

37.3 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 con los siguientes criterios:

- 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 20%. El cambio de porcentaje podrá solicitarse en cualquier momento con un preaviso de 2 meses.

#### 37.4 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 el Piloto que 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 natural, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el 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 Compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

El preaviso se realizará de conformidad con los plazos establecidos en las políticas vigentes publicadas por la Compañía o en la legislación española en cada momento, si estos últimos fuesen más cortos.

#### 37.5 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.

#### 37.6 Reducción de Jornada Voluntaria.

Con un preaviso mínimo de 2 meses, y mediante acuerdo con la Compañía, siempre que las circunstancias organizativas y de programación de la Compañía lo permitan, el

Piloto que tenga al menos un año de antigüedad en el Grupo Norwegian, podrá solicitar una reducción de jornada.

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 con los siguientes criterios:

- El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará en días completos desde su inicio hasta su finalización.
- El piloto puede solicitar una reducción de jornada de un 50%, un 25% y un 20%. El cambio de porcentaje podrá solicitarse en cualquier momento con un preaviso de 2 meses.

## CAPÍTULO 4

### Antigüedad, Promoción e Ingreso en la Compañía

#### Artículo 38. *Admisión e Incorporación.*

La contratación de Pilotos se realizará de acuerdo con la legislación vigente y las condiciones que, en cada caso, establezca la Compañía. La admisión y promoción se realizará de conformidad con los principios establecidos en la Declaración Vinculante (*Binding Declaration*) en vigor.

#### Artículo 39. *Categorías Profesionales, Promociones y Progresiones.*

##### 39.1 Promoción.

La promoción de los Pilotos se regirá por el principio de igualdad. De conformidad con la ley, no puede practicarse ninguna discriminación en nombre de la Empresa. Los ascensos y nombramientos se harán de conformidad con los procedimientos que establezca el presente Convenio o, en caso de cambio de país, por el Grupo Norwegian.

##### 39.2 Promoción a Comandante.

39.2.1 Aquellos Segundos Pilotos Senior (*SFO*) o Pilotos de Relevo (*RCA*) con la experiencia necesaria podrán solicitar la promoción a Comandantes.

39.2.2 Una vez completados con éxito los procedimientos de evaluación requeridos, la Compañía publicará las vacantes actuales para los puestos de Comandantes (*CPT*). Los candidatos solicitarán esos puestos y su asignación se hará de conformidad con la MSL.

39.2.3 Si no existiera una vacante disponible para el candidato solicitante o si éste no tuviera la antigüedad suficiente en la MSL o escalafón único, podrá permanecer en su base (*Home Base*) con su función actual (*SFO/FO/RCA*).

39.2.4 Una vez valorados como adecuados para la promoción a Comandantes (*CPT*), los candidatos podrán solicitar cualquier vacante a medida que esté disponible.

#### Artículo 40. *Funciones de los Pilotos.*

40.1 Se establecen las siguientes definiciones a los efectos de determinar la escala salarial aplicable. Todos los requisitos de horas mencionados no incluyen las horas de simulador:

40.1.1 Comandante (*CPT*): Es el miembro de la tripulación con la experiencia y cualificación necesarias para llevar a cabo el mando a bordo de un tipo específico de aeronave, y que es responsable de la seguridad del avión, de la tripulación, los pasajeros y la carga de a bordo. Lleva a cabo un papel principal designado por la Compañía por selección entre los Pilotos, tras adquirir la experiencia necesaria y pasar las pruebas y entrenamiento pertinentes.

40.1.2 Piloto de Relevó (RCA): Es el miembro de la tripulación con la cualificación necesaria para llevar a cabo el mando a bordo de un tipo específico de aeronave durante el crucero, y que es responsable de la seguridad del avión, de la tripulación, los pasajeros y la carga de a bordo mientras se sienta a la izquierda. Se trata de una función designada por la Compañía por selección entre los Pilotos después de adquirir la experiencia necesaria y pasar las pruebas y entrenamientos pertinentes.

40.1.3 Copiloto Senior (SFO): Piloto con 3 o más años de antigüedad en Norwegian o más de 2000 horas de experiencia de vuelo en un tipo de avión, o más de 3000 horas de vuelo en total, cualificado para llevar a cabo las funciones inherentes a ocupar el asiento derecho del avión y que asiste al Comandante en el pilotaje del mismo con el rango de «SFO». También puede estar cualificado para ocupar el asiento izquierdo durante la fase de crucero del vuelo.

40.1.4 Copiloto (FO): Piloto con más de 500 horas de vuelo en tipo, o 1500 horas en total, cualificados para llevar a cabo las funciones inherentes a ocupar el asiento derecho del avión y que asiste al Comandante en el pilotaje del mismo con el rango de «FO».

40.1.5 Copiloto Junior (JFO): Piloto con menos de 500 horas de vuelo en tipo o 1500 en total. Piloto cualificado para llevar a cabo las funciones inherentes a ocupar el asiento derecho del avión y que asiste al Comandante en el pilotaje del mismo con el rango de «JFO»

#### Artículo 41. *Periodos de Prueba.*

41.1 Los pilotos contratados por la Compañía podrán estar sujetos a un período de prueba inicial.

41.2 Este periodo tendrá una duración de 3 meses desde la finalización del examen de vuelo inicial o la suelta del piloto, para nuevas contrataciones indefinidas, y de un mes para pilotos con contrato laboral de duración determinada. En todo caso, el periodo de prueba máximo desde la fecha de contratación será de 6 meses. No obstante, no se aplicará período de prueba si el piloto, directamente antes de ser contratado por la Compañía, ha sido (1) empleado por una agencia de personal o ETT y estaba desempeñando funciones laborales para el grupo Norwegian, o (2) ha sido contratado por otra empresa del grupo Norwegian.

41.3 La antigüedad no se verá afectada en modo alguno por cualquier período de prueba y se calcula de acuerdo con el artículo siguiente.

#### Artículo 42. *Cómputo de Años de Servicio.*

42.1 Escalafón Único (Master Seniority List) de los Pilotos del Grupo Norwegian.

La Compañía acepta y respeta la «Master Seniority List» del Grupo Norwegian que se establezca y garantizará su cumplimiento dentro de su ámbito de responsabilidad y funcionamiento, siempre que dicha «MSL» esté en vigor y resulte de aplicación a la Compañía.

42.2 La compañía se asegurará de que las asignaciones de base, traslados y promociones se lleven a cabo de acuerdo con la «Master Seniority List» y cualesquiera otras prácticas y principios establecidos entre el Grupo Norwegian y los Pilotos. En concreto, pero no exclusivamente:

42.2.1 Cuando se anuncie la creación de una nueva base, todos los pilotos tendrán la oportunidad de modificar su solicitud actual para incluirla en sus preferencias. La Compañía se esforzará por poner a disposición de los pilotos los términos y condiciones para cualquier nueva base antes de la apertura de cualquier proceso de solicitud de bases (*base bidding*);

42.2.2 Los Copilotos que promocionen a Comandantes deberán ser informados de las bases disponibles y se les debe permitir solicitar las vacantes disponibles antes del comienzo de su curso de capacitación;

42.2.3 La Compañía pondrá a disposición de la Sección Sindical de SEPLA toda la información relativa a la «MSL», cambios de base y promociones, con relación al Territorio y sus Pilotos, de manera transparente y oportuna, siempre teniendo en cuenta que se respete la normativa de protección de datos en vigor.

#### Artículo 43. *Expedientes de Regulación de Empleo y Despidos Colectivos.*

43.1 Si, se cierra o se reduce el número de empleados en una base del Territorio, la Compañía ofrecerá las vacantes similares que se produzcan en otras bases del Territorio, en ese momento a los pilotos afectados, siempre que se cumpla con los requisitos necesarios para acceder a esas vacantes, antes de ofertarlas en otros países, de acuerdo con la «MSL». Para evitar cualquier género de dudas, esto no implicará que el Piloto en cuestión ostente un derecho a recibir el curso de habilitación de tipo salvo que se estipule lo contrario conformidad con lo indicado en el artículo 43.2. En caso de que no existan vacantes, la extinción de los contratos seguirá lo establecido en la normativa española y lo estipulado a continuación:

43.2 En caso de que un tipo de avión sea sustituido o reemplazado por otro diferente, aunque similar, (por ejemplo, un avión de fuselaje estrecho por otro de fuselaje estrecho de tamaño y número de asientos similares, por ejemplo, B737 con el A32x) en una base o en todo el Territorio español, si ello conllevará la extinción de los contratos de los pilotos de dicha base, a los pilotos de la flota sustituida se les dará el curso del nuevo avión sin coste alguno. La Empresa tendrá la posibilidad de aplicar un pacto de permanencia. El orden según el cual los pilotos se transfieran al nuevo tipo de aeronave, dependerá de la experiencia requerida por la Empresa.

43.3 La indemnización por despido se abonará de conformidad con lo establecido en la normativa española en vigor.

43.4 En todos los casos de reducción de personal en los que sean inevitables expedientes de regulación de empleo o despidos colectivos, de conformidad con este convenio, la compañía intentará la adhesión de voluntarios en la base afectada, el tipo de aeronave y la posición para el despido antes de llevar a cabo cualquier despido obligatorio. En caso de que haya más voluntarios que vacantes, se utilizará la antigüedad para saber quién ocupará la vacante. Si no hubiera suficientes voluntarios, el despido se realizará conforme a lo estipulado en el artículo 43.1.

43.5 Adicionalmente, se acuerda que, en caso de despido colectivo, los Pilotos deberán conservar su posición en el escalafón único o «*Master Seniority List*» y pasar a una bolsa de trabajo, y, en caso de que no existieran vacantes disponibles, serán readmitidos de acuerdo con los principios establecidos en la «*Binding Declaration*» en vigor que resulte aplicable a la Compañía.

## CAPÍTULO 5

### Prevención de Riesgos Laborales

#### Artículo 44. *Normativa.*

44.1 En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los Pilotos, 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.

44.2 En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, respetando en todo caso la normativa aeronáutica, se estará a lo indicado en artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

## Artículo 45. *Plan de Prevención.*

45.1 El Plan de Prevención de Riesgos perseguirá los siguientes objetivos:

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

45.2 La Compañía 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 en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

45.3 La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a cabo en la forma y términos señalados en la normativa aplicable.

## Artículo 46. *Delegados de Prevención.*

46.1 Los Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán nombrados según establece el artículo 35 y 38 de la LPRL de entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, con idénticas garantías.

46.2 La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud la formación adecuada en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

46.3 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 47. *Información, Consulta y Participación.*

47.1 La empresa informará por escrito a todos los Pilotos 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.

47.2 Los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a toda 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, deberá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

47.3 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 y miembros del Comité de Seguridad y Salud estarán obligados a acusar recibo de toda la documentación recibida.

- Medidas de Emergencia. Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la LPRL o norma que sustituya a ésta.
- Coordinación de compañías. Se regulará según el Real Decreto 171/2004 y el artículo 24 LPRL.

- 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 48. *Formación.*

48.1 La Compañía se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los Pilotos y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

48.2 La formación práctica que reciban los Pilotos en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente.

48.3 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 6

#### Plan de Igualdad

#### Artículo 49. *Plan de Igualdad.*

49.1 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.

49.2 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.

49.3 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.

49.4 Las partes 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 50. *Parejas de Hecho.*

50.1 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 o por cualquier otro medio que permita acreditar esta condición.

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

Artículo 51. *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 7

### **Procedimiento de Resolución de Conflictos por Acoso Psicológico o Sexual en el Trabajo**

Artículo 52. *Procedimiento Anti-acoso.*

52.1 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 a la Línea de Asistencia Ética (*Ethical Helpline*), al tiempo que inician el procedimiento que se recoge a continuación:

52.2 Fases/periodos del procedimiento.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo.
- Finalización o resolución.

52.3 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 deberá formularse por escrito, y habrá de contener al menos lo siguiente:

- 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.

52.4 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 4 miembros, dos de ellos designados por el Departamento de Recursos Humanos y dos perteneciente a la Sección Sindical de SEPLA. Dicha comisión deberá respetar y guardar en todo momento absoluta confidencialidad sobre la cuestión sometida a investigación, en caso contrario se aplicarán 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. Dicho plazo podrá ampliarse por acuerdo de la comisión de investigación.

- Finalizado el plazo máximo de 10 días previsto o el que acuerde la comisión, 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 Compañía 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.

52.5 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 de cualquier índole, 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 de cualquier índole, procediéndose en tal caso al archivo del expediente.

3. Que no se hayan acreditado indicios racionales de una situación de acoso de cualquier índole. 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 actuaciones realizadas se acredita que el inculpado no ha cometido ningún tipo de acoso o infracción de otro tipo, concluyendo que, por otra parte, a la luz de las pruebas practicadas, existía una clara e injustificada intención del denunciante de perjudicar en el contexto laboral al acusado, se iniciará un procedimiento disciplinario con el fin de aclarar responsabilidades.

En todo caso, 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 8

### Régimen Disciplinario y Procedimiento de Quejas Formales

#### Artículo 53. *Potestad Disciplinaria.*

El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en el Convenio. No podrán aplicarse, en ninguna circunstancia, sanciones que supongan una reducción del derecho a vacaciones o cualquier otra merma de los derechos del trabajador con respecto a los períodos de descanso o multa de haber.

**Artículo 54. Requisitos Formales.**

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá: La apertura de un Expediente Disciplinario con el nombramiento de un instructor que recabará los argumentos y pruebas que considere pertinentes. Además, se requerirá al piloto para que indique si desea que se dé traslado del pliego de cargos a la Sección sindical de SEPLA para que emita alegaciones. Instrucción del Expediente Disciplinario que se iniciará con la elaboración por el Instructor de un pliego de cargos que se remitirá al Piloto para formular descargos por cinco días. El plazo sólo empezará a correr cuando se notifique el Pliego de cargos al piloto finalizada una serie de servicios o en el caso de que se encuentre de vacaciones, a su reincorporación. Además, cuando el Piloto haya comunicado su deseo de enviar el Pliego de Cargos a la Sección Sindical de SEPLA, ésta responderá a las alegaciones en un plazo de 5 días.

Piloto y Sección Sindical podrán solicitar la práctica de pruebas tendentes a desvirtuar los cargos, las cuales deberán practicarse con la única excepción que el Instructor mediante informe debidamente justificado, no lo considere por existir otras pruebas o ser innecesarias las propuestas. Finalizados dichos trámites, el Instructor elaborará Propuesta de resolución que será puesta a disposición de las partes interesadas. Propuesta que además de la eventual sanción que pretendiese imponer, podría contener una propuesta alternativa con la finalidad de evitar los hechos en el futuro. Resolución: El Expediente debe resolverse en un máximo de 45 días desde el inicio de la tramitación del mismo. En caso de que se excediera dicho plazo, se retomará el cómputo del plazo de prescripción. La Dirección de la Compañía impondrá la correspondiente sanción por escrito, o bien archivará el Expediente. Independientemente de cuál sea la decisión adoptada, ésta deberá ser notificada por correo electrónico al piloto expedientado y a la Sección Sindical de SEPLA.

**Artículo 55. Tramitación.**

Durante la tramitación del expediente, el envío de comunicaciones y documentos mediante correo electrónico corporativo será medio válido para las notificaciones entre las partes. El plazo de prescripción de las faltas quedará interrumpido durante la tramitación del expediente disciplinario en los términos expuestos.

**Artículo 56. Prescripción de las Faltas Sancionables.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las faltas graves tienen un plazo de prescripción de 20 días, y cuando se trate de faltas muy graves, el plazo se extiende hasta los 60 días desde la fecha en que la empresa tenga conocimiento de la comisión de la infracción, y en todo caso, todas prescriben en un plazo de 6 meses desde que se cometieron. Las entidades y personas relacionadas con la tramitación de Expedientes Disciplinarios y que deban emitir informes, consultas, comunicaciones o información en relación con dichos Expedientes, manejarán la documentación necesaria con la mayor urgencia posible. Tanto el propio Piloto, como la Sección Sindical del SEPLA a requerimiento de éste, podrán tener acceso al registro de antecedentes al objeto de recabar información sobre el estado de los mismos como garantía de seguridad y transparencia.

**Artículo 57. Antecedentes Disciplinarios y Registro.**

La Empresa llevará un registro de antecedentes disciplinarios. En los casos en que así lo solicite el Órgano que instruya cualquier Expediente Disciplinario, la Dirección de Recursos Humanos le remitirá un certificado detallando cualquier antecedente disciplinario previo relativo al piloto en cuestión que pueda también estar incluido en el Registro anteriormente mencionado.

## Artículo 58. *Cancelación de Antecedentes.*

Los antecedentes disciplinarios se cancelarán automáticamente con el paso del tiempo si no se imponen nuevas sanciones, conforme a lo siguiente:

- A. Casos por faltas leves de conducta: 2 meses.
- B. Casos por faltas graves de conducta: 4 meses.
- C. Casos por faltas muy graves de conducta: 6 meses.

## Artículo 59. *Faltas y Sanciones.*

Serán faltas leves las siguientes:

- No comunicar en el plazo máximo de hasta 48 horas las ausencias justificadas al trabajo por incapacidad temporal, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- Dos faltas de puntualidad injustificadas en el plazo de 30 días, siempre que éstas no causen perjuicio a la Compañía.
- No mantener actualizados los datos de contacto.
- En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

Serán faltas graves las siguientes:

- Las cometidas contra la buena conducta y disciplina en el trabajo.
- Tres o Más de tres faltas de puntualidad, en el plazo de 30 días, siempre que éstas no causen perjuicio a la Compañía.
- La no presentación a un servicio sin causa que lo justifique, si ello no conlleva un perjuicio para la empresa.
- La divulgación de información de la empresa de reserva obligada sin que se produzca perjuicio para la empresa.
- Utilizar para uso propio, sin autorización de la empresa, herramientas, utensilios, maquinaria, etc., así como el propio nombre de la compañía en correos electrónicos o similares.
- No estar localizable en situaciones de imaginaria y/o no informar de NFF (indisposición para volar) o enfermedad hasta el momento de recibir aviso de acudir a la realización de un servicio estando de imaginaria.
- La inobservancia de las medidas establecidas en los Manuales de Operaciones, siempre que no se deriven perjuicios.
- La reincidencia en las faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de dos meses a contar desde la comisión de la primera.
- La negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
- La obstrucción a las órdenes del personal de jefatura o dirección y negligencia en su cumplimiento.
- Las riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio.
- La falta considerable de respeto a otros trabajadores y a las personas que ocupen cargos de jefatura o dirección.
- 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.
- La negativa a someterse a un test de alcohol o drogas cuando ello sea requerido por un agente de la autoridad.
- La violación de las normas internas relativas al uso del uniforme o de los elementos de uniformidad.
- En general, todos los actos graves de ligereza, imprudencia o indisciplina.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- La embriaguez o encontrarse bajo los efectos de sustancias estupefacientes durante el tiempo de servicio.

- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.
- Realizar trabajos que compitan con la actividad de la empresa, ya sea por cuenta propia o de terceros, sin contar con el consentimiento de la compañía.
- La falta injustificada de presentación a un servicio si de ello se derivan perjuicios para la Empresa o la falta de asistencia de dos o más días al trabajo en el mismo mes sin causa que lo justifique.
- 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.
- Violar secretos, en concreto, las programaciones, lista de pasajeros, manuales de operaciones o información similar a terceros.
- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- Originar discusiones, peleas y pependencias con otros trabajadores.
- La indisciplina o desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes procedentes del personal de dirección.
- Cualquier infracción de la legislación de aduanas.
- La reincidencia en las faltas graves en un periodo de tres meses.
- Abuso de autoridad.
- 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.
- La prestación de servicios como piloto para otras compañías sin autorización expresa de la Compañía.
- Todo comportamiento o conducta en el lugar de trabajo que atente contra 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.
- Abandono del trabajo sin causa que lo justifique, cuando del mismo se derive paralización del servicio o trastornos en el trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la empresa.

#### Artículo 60. Sanciones.

Por faltas leves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido.

#### Artículo 61. Circunstancias Atenuantes.

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

## Artículo 62. *Protocolo NOS (No Show).*

Las partes son conscientes de la necesidad de reconducir los casos en que se produzca, por cualquier circunstancia, una desatención a la llamada recibida por el Piloto en situación de imaginaria por parte del Departamento correspondiente.

En base a ello se establece que si el piloto, por cualquier causa, no atiende la primera llamada en imaginaria y no contacta en los diez minutos posteriores con la Compañía para confirmar su disponibilidad, tal y como se regula en el artículo 34.8.6 del presente Convenio, la Empresa le advertirá expresamente de su obligación de estar pendiente del teléfono y seguirá el Piloto de servicio con normalidad.

Para la segunda y/o siguientes ocasiones en que un Piloto no atienda injustificadamente la llamada de teléfono, la Empresa, una vez que compruebe los motivos del piloto, únicamente podrá adoptar alguna de estas decisiones:

1. Considerar que son razonables los motivos esgrimidos por el Piloto, sin adoptar decisión alguna posteriormente.
2. Considerar que no son razonables los motivos comunicados por el Piloto e iniciar el procedimiento disciplinario establecido en este convenio, siempre que se produzca el retraso o pérdida de un vuelo. A partir de ese momento, el Piloto dejará de estar de servicio.

En ningún caso y, de conformidad con las reglas disciplinarias del convenio, podrá producirse merma o reducción del salario del Piloto.

En aquellos supuestos en los que el NOS ha sido otorgado sin estar conectado a una reactivación durante el servicio de imaginaria, se aplicarán las siguientes reglas:

1. Si el Piloto ha indicado una explicación razonable por su conducta, el NOS se retirará y no se tomará acción adicional alguna.
2. Si el NOS está vinculado a algún aspecto de seguridad habiéndose remitido el informe de seguridad, el NOS se retirará.
3. El Piloto que no explique los motivos o que ofrezca una exposición de motivos que resulte razonable que justifique su ausencia, la Compañía deducirá el equivalente a un día de salario fijo del Piloto y podría decidir no iniciar el procedimiento disciplinario. En caso de repetición del NOS sin razón justificada, la Compañía investigará para determinar si hay alguna causa subyacente que tenga que ser rectificada.

## ANEXO A

### Acuerdo Sobre Cesión de Días Libres

#### 1. Normas.

1.1 Las necesidades permanentes de Pilotos se cubrirán mediante contratos indefinidos.

1.2 El acuerdo sobre cesión de días libres depende exclusivamente del consentimiento individual del Piloto. No se podrá obligar a un Piloto a ceder un día libre. En modo alguno, la cesión de días libres supondrá que el Piloto disfrute menos días libres que los establecidos en la normativa de aplicación tanto en cómputo anual como mensual.

1.3 La Compañía podrá solicitar la cesión de hasta 22 días libres al año a los Pilotos de Fuselaje Estrecho que estén contratados a jornada completa y 32 días libres al año a los Pilotos de Fuselaje Ancho que estén contratados a jornada completa. En el caso de Pilotos con reducción de jornada, la cesión de días libres se reducirá en la misma proporción que su jornada laboral, redondeada al alza el número de días (por ejemplo, un piloto al 80% podrá ceder un máximo de 18/26 días libres). Por encima de esta cantidad, la Compañía no ofrecerá ningún tipo de compensación por la cesión de días libres (exceptuando el caso de las horas extras - DOX).

1.4 Los vuelos retrasados o reprogramados que finalicen (*check out*) en un día libre y que den lugar al abono de horas extraordinarias (DOX), no computarán a efectos de los 22 o los 32 días citados en el párrafo anterior.

1.5 Los días libres cedidos con el propósito de realizar actividades que no sean servicio de vuelo no computarán a los efectos del límite anteriormente mencionado, incluyendo las imaginarias que no acaben en servicios de vuelo.

1.6 La Compañía facilitará a la SECCIÓN SINDICAL DE SEPLA un listado mensual de días libres cedidos, desglosado por bases.

1.7 Cuando se cedan días libres para cubrir una necesidad inmediata de la Compañía, esta cesión en particular cubrirá el vuelo concreto en donde haya surgido dicha necesidad. Cuando la Compañía necesite la cesión de días libres por adelantado (a futuro), podrá modificar la programación, de acuerdo con lo estipulado en el presente Convenio, de forma que la cesión de días libres se mantenga dentro de los mínimos. Todo cambio de programación se llevará a cabo de tal forma que se altere mínimamente la actividad de los Pilotos afectados, situando el incremento de la carga de trabajo en el piloto que ceda su día libre.

1.8 La Compañía solo podrá pedir la cesión de días vacacionales (VAC) pendientes de asignación, siempre que el piloto disfrute de al menos 30 días por año.

1.9 Salvo acuerdo con la SECCIÓN SINDICAL DE SEPLA, la Compañía no retribuirá ni compensará los días libres cedidos por encima de lo estipulado en el punto A.2.

## 2. Aspectos económicos.

2.1 Según lo estipulado en el Anexo C.

## ANEXO B

### Vacaciones

#### 1. General.

1.1 Los pilotos tendrán derecho a un mínimo de 30 días de vacaciones (VAC) al año.

1.2 Los días libres (DO) programados en el mismo mes que las vacaciones se reducirán de conformidad con lo establecido en el artículo 34.17.

1.3 El año vacacional abarcará desde el 10 de enero hasta el 9 de enero del año siguiente, de forma que se facilite a los pilotos solicitar vacaciones durante el periodo de Año Nuevo.

1.4 A elección de la Compañía, en caso de rescisión del contrato por cualquier causa, las vacaciones pendientes de disfrute podrán incluirse en el período de preaviso o abonarse por la Compañía conforme al coeficiente especificado en el Apartado 2 de este Anexo.

1.5 El derecho a vacaciones se devengará desde el 1 de enero al 31 de diciembre, a razón de 2,5 días por mes natural.

1.6 Con anterioridad a su adjudicación, el Piloto presentará su solicitud individual de vacaciones a través de un sistema de pujas adecuado y equitativo. Este sistema podrá incluir una combinación de solicitudes tanto automáticas como manuales. La Compañía hará todo lo posible para optimizar el sistema, y que éste tenga en cuenta los días festivos nacionales y otras fechas probables de alta demanda en el Territorio en su conjunto, a fin de garantizar una distribución razonable de vacaciones a lo largo del año. Los cambios significativos en el sistema se abordarán en el Comité de Programación.

1.7 Los Pilotos deberán conocer los días de vacaciones que se les hayan concedido como mínimo 2 meses antes de su disfrute, a menos que se acuerde lo contrario con el Piloto en cuestión.

1.8 El Piloto que solicite vacaciones durante un período de solicitud de vacaciones (*bidding*) tendrá derecho a un mínimo de 1 bloque vacacional de 7 días, durante cada período de solicitud de vacaciones. Se informará a los pilotos del plazo límite y periodos de solicitud de manera clara y con suficiente antelación para que puedan planificar y

presentar estas solicitudes. Las vacaciones solicitadas fuera del periodo de solicitud de vacaciones deberán resolverse conforme a los plazos establecidos para las solicitudes de días libres que se establezcan por «*Pilot Request*».

1.9 Los Pilotos podrán solicitar sus vacaciones sin seguir el procedimiento anterior solicitándolo al Departamento «*Pilot Request*». La estimación de dicha solicitud dependerá de la disponibilidad de cupos y de las necesidades de tripulación. Por ejemplo, un Piloto podrá solicitar el disfrute de sus vacaciones en un solo bloque durante un período que sea poco solicitado (en general, de Enero a Marzo, salvo que Semana Santa caiga en Marzo). En el supuesto de que las VAC hayan sido asignadas, el piloto podrá chequear las alternativas disponibles en «*Crewlink*», en caso de que existan, y solicitar que las vacaciones asignadas se modifiquen en función de dicha disponibilidad.

1.10 Las vacaciones normalmente deberán solicitarse en bloques de 7 días. Todo derecho a vacaciones que no sea divisible por 7, podrá ser solicitado en períodos más cortos de 1 a 6 días. A los bloques de 7 días se les dará mayor prioridad en la asignación que a estos períodos más cortos.

1.11 Normalmente, no se concederán vacaciones desde el comienzo del entrenamiento en tierra hasta aprobar la instrucción en simulador. Desde la suelta y durante los primeros 3 meses, se concederán un máximo de 7 días de vacaciones. En el caso de que ello provoque una situación en la que las vacaciones no puedan disfrutarse en el año natural al que pertenecen, las vacaciones pendientes se transferirán al año siguiente, sin que ello afecte a la asignación de vacaciones de dicho año. Los periodos de vacaciones que coincidan con la incapacidad para trabajar debida a hospitalización, embarazo, nacimiento, lactancia, accidente de trabajo se podrán disfrutar en fechas distintas a las previstas incluso si el año natural al que corresponden ha concluido. Es posible disfrutar días de vacaciones correspondientes a otro periodo de solicitud siempre sujeto a que exista disponibilidad de cuotas para su concesión.

Se asignarán las vacaciones según los procedimientos establecidos a los Pilotos que no ejerzan su derecho a solicitar vacaciones.

1.12 Tras su asignación, las vacaciones no serán modificadas salvo cuando un Piloto se traslade a una base fuera del Territorio o se produzca un cambio de base voluntario dentro del Territorio. En estos casos, el Piloto tendrá que cursar una nueva solicitud de vacaciones o aceptar una nueva asignación.

## 2. Cesión de Días de Vacaciones.

2.1 En todos los casos, la cuantía por la cesión de un día de VAC a la Compañía se calculará como 1/30 del salario base actual del Piloto, más el complemento diario de vacaciones, acordado en el marco del presente Convenio.

## 3. Traspaso de Días de Vacaciones.

3.1 Los días de vacaciones que superen el mínimo establecido en la normativa española podrán transferirse al año siguiente o, sólo en el caso de que los mismos no se hayan asignado como vacaciones, ser cedidos a la Compañía.

3.2 Hasta un máximo de 2 días de vacaciones correspondientes al mínimo legal podrán transferirse al año siguiente siempre que exista acuerdo con el Piloto.

3.3 El importe que se abona por cada día VAC cedido de conformidad con el párrafo primero, es el establecido en el Apartado B.2 del presente Anexo.

## 4. Días Libres en Conexión con las Vacaciones.

4.1 Cuando se disfrute un bloque de 7 días de vacaciones, se programarán dos días libres (DO) (días libres en conexión con las vacaciones) inmediatamente antes del primer día de vacaciones. En caso de que se disfruten dos bloques de 7 consecutivos de vacaciones, se programarán dos días libres (DO) (días libres en conexión con las vacaciones) inmediatamente antes del primer día de vacaciones y un día libre (DO) inmediatamente después del último día.

4.2 Estos días forman parte del número total normal de días libres mensuales.

## 5. Complemento por Vacaciones.

De acuerdo con el Anexo C.

## 6. Excedencia.

Los pilotos en situación de excedencia voluntaria no devengarán ningún derecho a vacaciones mientras dure dicha situación.

### ANEXO C

#### Conceptos Retributivos

La antigüedad, si se menciona, se referirá a los años de servicio prestados por el Piloto en el Grupo Norwegian, tal y como se refleja en la MSL.

#### 1. Normas Generales.

Todos los importes indicados aparecen como cifras en bruto y expresadas en euros (€). La remuneración de los pilotos se abonará mensualmente, por transferencia a la cuenta bancaria que a tal efecto proporcione el empleado dentro de la zona SEPA, y realizándose la transferencia no más tarde del día 25 de cada mes. Los abonos se calcularán del siguiente modo:

- El salario base y los pluses fijos, gastos de teléfono, se abonarán en la nómina del mes en el que se devenguen.
- Los conceptos variables como las horas de vuelo, las imaginarias, las dietas de viaje de fuselaje estrecho y el reembolso de gastos se abonarán en la nómina del siguiente mes al de su devengo.
- La compensación por vacaciones se abonará en la nómina del mes siguiente al que se hayan disfrutado.

#### 2. Gastos Reembolsables.

La Compañía reembolsará el 100% de los costes por renovación del certificado médico, la Licencia de Vuelo EASA, y las vacunas que sean exigidas por la Empresa, previa presentación de la o factura simplificada correspondiente, *vid.* artículo 12.1 del presente Convenio. La Compañía correrá con los gastos de renovación de la habilitación de tipo utilizada por el Piloto en el desempeño de sus funciones en la Compañía. Para evitar cualquier duda, la única situación en la que la Empresa tiene la obligación de ofrecer otra habilitación de tipo distinta a la que tenía el piloto en el momento de su contratación o a la adquirida en dicha fecha se limita exclusivamente a la situación descrita en el artículo 43.2 del presente Convenio (disminución de la plantilla si se introduce un nuevo y similar tipo de avión). La Compañía también podrá decidir asumir el coste de la habilitación de tipo inicial de los Pilotos al ingresar en la Empresa, si fuera necesario, y podrá requerir un pacto de permanencia por dicha habilitación y por cualquier otra habilitación de tipo posterior. El coste de los Pasaportes, Visados, DNI, NIE y demás documentación obligatoria requerida por la Compañía se regulará en el artículo 12.1 del presente Convenio.

Ningún coste indirecto como por ejemplo, viajes y hotel (sin perjuicio de otros) se abonará salvo que se especifique otra cosa en la política de la Compañía.

#### 3. Complemento por Enfermedad.

El Piloto tendrá derecho a percibir el 90% del salario base fijo aplicable en caso de baja por enfermedad desde el día 1 al 30, y un 80% del salario base fijo en caso de baja por enfermedad ininterrumpida desde el día 31 hasta el 365, o un máximo de 365 días en total durante un período de 540 días en caso de múltiples períodos de enfermedad. Los Pilotos deberán cumplir con lo estipulado en el artículo 17 del presente Convenio relativo

a los procedimientos en caso de baja médica. En los períodos de baja por enfermedad, el FAP no se verá afectado, salvo en caso de enfermedad ininterrumpida superior a 180 días, tras los cuales la Compañía no abonará ninguna compensación. Al efectuar los pagos, la Compañía tendrá derecho a deducir cualquier cantidad pagada directamente al Piloto por la Seguridad Social y por cualquier compañía de seguros como consecuencia de una póliza de seguro adquirida y pagada por la Compañía en beneficio del Piloto. Para que no haya dudas, la Compañía tendrá la opción pero no la obligación de contratar un seguro que cubra el salario base fijo de los empleados.

#### 4. Pólizas de Seguros.

La Compañía contratará un seguro para el Piloto, por enfermedad, accidente laboral con resultado de lesión o muerte, así como de pérdida de licencia. A los Pilotos de fuselaje ancho se les proporcionará un seguro privado de salud. Los detalles concretos de estas pólizas se ajustarán a la póliza elegida por la Compañía.

#### 5. Compensación del Crédito Sindical.

Adicionalmente al resto de retribuciones especificadas en este convenio, la Compañía abonará una compensación por horas de crédito sindical a cada delegado sindical. Esta compensación se calculará de la siguiente manera: para Pilotos de fuselaje estrecho y ancho (<4 años de antigüedad) - pago de 1 hora de vuelo (BLH) por hora sindical, por el importe aplicable para su rango como Piloto de fuselaje estrecho; para aquellos Pilotos de fuselaje ancho con más de 4 años de antigüedad - 1 hora de vuelo (BLH) por hora sindical, que computará como parte del total acumulado mensual de horas de vuelo (BLH). Las horas de crédito sindical de cada mes podrán ser transferidas entre los miembros del Comité de Empresa de cada base y los miembros de la Sección Sindical de SEPLA, o viceversa, lo que se notificará en el momento de la comunicación de crédito sindical al Departamento de Planificación.

#### 6. Plan de Pensiones.

Pilotos de aviones de fuselaje ancho y estrecho - Efectividad desde el 1 de abril de 2018 (siempre que el plan se haya creado para esa fecha, de lo contrario las aportaciones se abonarán de forma retroactiva, en caso de que no sea posible abonarlas retroactivamente, el Piloto recibirá una compensación en metálico a cambio).

Rangos	Hasta Tres Años de Antigüedad	Más de Tres Años de Antigüedad
Todos los Rangos.	2% del salario base menos cualquier cantidad percibida en aplicación del ap. 3 del presente Anexo.	6% del salario base menos cualquier cantidad percibida en aplicación del ap. 3 del presente Anexo.

Cada Piloto podrá optar por una contribución al plan de pensiones o por un complemento en efectivo, que se incluirá como «Contribución al plan de pensiones» en sus nóminas. Se podrá cambiar dicha elección una vez al año, con fecha límite el 15 de noviembre para el mes de enero del año siguiente. Para que no haya lugar a dudas, estos importes no conllevarán incrementos adicionales.

#### 7. Complemento de Vacaciones.

*Pilotos de fuselaje estrecho en € – En vigor desde el 1 de abril de 2018*

Categoría Profesional	Importe
CPT	71,40
SFO/FO	33,60
JFO	28,70

El FAP no podrá reducirse durante los meses en que se asignen o disfruten días de vacaciones.

8. Complemento de Imaginaria (SBY & ASBY), Simulador (SIM) & Posicionamiento.

*Plus por Imaginaria, Simulador y Posicionamiento (€) – En vigor desde el 1 de abril de 2018*

Rangos	Importe
Todos los rangos de pilotos de aviones de fuselaje estrecho.	4 Horas de vuelo (BLH).
Todos las categorías de flota de fuselaje ancho (+ de 3 años de antigüedad).	2.15 Horas de vuelo (BLH) que computan para el total de horas de vuelo acumulado (únicamente Servicios de Imaginaria).

Un servicio pasivo de pilotos de fuselaje estrecho conectado a un servicio en activo o sesión de simulador (SIM) –sólo en aquellos casos en los que el Piloto haya realizado la suelta tras el curso inicial de conversión del operador– generará horas de vuelo (BLH), conforme a la tabla anterior, reducidas en un 50% en el caso de que el vuelo de posicionamiento o situación se lleve a cabo dentro del territorio. Por ejemplo, LPA-LGV pasivo = 4 horas de vuelo; LPA-MAD = 2 horas de vuelo. Un vuelo en situación o posicionamiento que no esté relacionado con un servicio en activo o sesión de simulador –sólo en aquellos casos en los que el Piloto haya realizado la suelta tras el curso inicial de conversión del operador– no generará ningún tipo de retribución por vuelo. El servicio de imaginaria en el aeropuerto (ASBY) generará el abono de 1 hora BLH por cada hora de ASBY (para todos los rangos de pilotos de fuselaje estrecho).

9. Cesión de Día Libre (BDO).

A elección del Piloto afectado, cada Día Libre cedido a la Compañía se compensará conforme a la siguiente tabla, en el caso de los Pilotos de fuselaje estrecho:

*Los pilotos de fuselaje estrecho, en vigor desde el 1 de abril de 2018*

Escala Salarial	JFO	SFO/FO	CPT
1	380	395	765
2	380	403	780
3	380	411	796
4	380	419	812
5	380	428	828
6+	380	436	845

Y en el caso de los Pilotos de fuselaje ancho, con vigencia desde el 1 de abril de 2018, un 10% del salario base fijo mensual o 1 Día Libre Extra Garantizado (SDO) (tanto los Pilotos de fuselaje ancho como estrecho). Si un Piloto desea sustituir el pago de un BDO por un SDO, lo deberá solicitar por correo electrónico al Departamento de «*Pilot Replanning*» con un plazo de 48 horas tras la finalización de la actividad (check-out) en el día libre inicialmente programado.

10. Retribución de Horas Extraordinarias (DOX).

La Compañía compensará aquellos servicios que sufran retraso o reprogramados cuya actividad finalice después de las 00:01 de un día libre. Las horas extraordinarias se compensarán por el importe equivalente a 1 BDO conforme a lo indicado anteriormente en el Apartado C.9.

## 11. Pluses de Instrucción.

Los siguientes importes corresponden a los puestos de instrucción designados por la Compañía. Los pilotos que estén cualificados como tales pero que no hayan sido designados por la Compañía no percibirán estos pluses.

*Pilotos de flota de fuselaje estrecho (€) – En vigor desde el 1 de abril de 2018*

Puesto de Instrucción	Plus	Aplicación
Examinador de habilitación de tipo TRE/ Type Rating Examiner (TRE) / Instructor de habilitación de tipo TRI/ Type Rating Instructor (TRI).	500 al mes.	Más el precio de la hora de vuelo para la verificación en línea, entrenamiento en simulador o vuelos de verificación, según corresponda.
Instrucción en Simulador (incluidos los SFI).	45 por hora de instrucción.	
Vuelos de verificación.	45 por hora de vuelo (BLH).	Como complemento de la compensación por hora de vuelo BLH.
Vuelos de entrenamiento en línea.	30 por hora de vuelo (BLH).	Como complemento de la compensación por hora de vuelo BLH.
Instrucción en Tierra.	45 por hora de instrucción.	
Piloto evaluador de candidatos.	175 al día.	Por cada día o parte proporcional en la que se evalúen candidatos.

*Pilotos de flota de fuselaje ancho (€) – En vigor desde el 1 de abril de 2018*

Puesto de Instrucción	Plus	Aplicación
Examinador de habilitación de tipo TRE/ Type Rating Examiner (TRE) / Instructor de habilitación de tipo TRI/ Type Rating Instructor (TRI).	2.000 al mes.	Más el precio de la hora de vuelo para la verificación en línea, entrenamiento en simulador o vuelos de verificación, según corresponda.
Instrucción en Simulador (incluidos los SFI).	40 por hora de instrucción.	
Vuelos de verificación.	40 por hora de vuelo (BLH).	Como complemento de la compensación por hora de vuelo BLH.
Vuelos de entrenamiento en línea.	20 por hora de vuelo (BLH).	Como complemento de la compensación por hora de vuelo BLH.
Instrucción en Tierra.	40 por hora de instrucción.	
Piloto evaluador de candidatos.	175 al día.	Por cada día o parte proporcional en la que se evalúen candidatos.

Independientemente de que un Piloto desempeñe múltiples funciones, sólo se le abonará el complemento más alto que sea aplicable, más la compensación correspondiente por hora o día.

Los puestos como instructor se designarán de acuerdo con las necesidades de la Compañía y su duración estará sujeta a la discrecionalidad de la Compañía.

Para evitar cualquier género de dudas, la compensación horaria de la instrucción sólo se abonará cuando se desempeñen de manera efectivas tareas de instrucción y horas de oficina y reuniones programadas en conexión con dichas funciones de instrucción.

## 12. Dietas de manutención y Gastos de Teléfono (en su conjunto denominado FAP).

*Pilotos de flota de fuselaje estrecho (€) – En vigor desde el 1 de abril de 2018*

Categoría Profesional	Importe Mensual	Por Gastos de Teléfono
CPT	1.300	84
SFO/FO	1.300	42
JFO	1.300	42

## Pilotos de flota de fuselaje ancho (€) – En vigor desde el 1 de abril de 2018

## Años 1-3

Categoría Profesional	Importe Mensual	Por Gastos de Teléfono
CPT	1.050	100
RCA	1.050	50
SFO/FO	1.050	50

## Año 4 en adelante

Categoría Profesional	Importe Mensual	Por Gastos de Teléfono
CPT	1.100	100
RCA	1.100	50
SFO/FO	1.100	50

## 13. Dieta de Viaje para Aviones Fuselaje Estrecho.

Para «pairings» que resulten en operaciones de vuelo transoceánicas o intercontinentales operados por Pilotos de fuselaje estrecho, en función del aeropuerto de salida o llegada, y que requieran también periodos de descanso fuera de base (*Home Base*), se abonará una dieta de viaje adicional por la pérdida de la compensación por horas de vuelo que tenga lugar con respecto a la producción regular para Pilotos de fuselaje estrecho. No se abonará ninguna compensación por la operación a destinos, que en el momento de la firma del presente Acuerdo se esté realizando por tripulaciones de aviones de fuselaje estrecho del Grupo Norwegian, salvo en los destinos de los Estados Unidos de América operados desde Europa, excepto que la rotación incluya un día de descanso o servicio pasivo, en cuyo caso la estructura de la dieta de viaje se articulará como se establece en el siguiente párrafo.

La estructura de esta compensación se acordará con la Sección Sindical de SEPLA con carácter previo al inicio de cualquier pairing, y se redactará en un Anexo (vid. ejemplo más abajo). En defecto de acuerdo, la cantidad mínima que se abonará como compensación para los años 2018 y 2019 será 150 euros por día para los CPT y 100 euros por día para FO/JFO. Un ejemplo de este tipo de vuelos serían las operaciones transatlánticas entre Europa y Norteamérica. Para evitar cualquier duda, la compensación por viaje no se abonará en caso de que un piloto acepte un desplazamiento a una base distinta a la del Territorio (una base –*home base*– temporal, ref. artículo 32).

## Anexo de Dieta de Viaje (ejemplo)

Categoría Profesional	Importe Diario (€)	Condiciones
CPT	150,00	Abonable por un periodo de trabajo que supongan travesías del Atlántico sin periodo de Descanso en la Base ( <i>Home Base</i> ). Ejemplo: Día 1 Check-in LPA, Activo LPA-LGW. Día 2: Día de descanso. Día 3: Activo LGW-SWF. Día 4: Pasivo SWF-LGW. Día 6: Imaginaria LGW. Día 7: Pasivo LGW-LPA, Check-out LPA.
JFO/FO/SFO	100,00	

En vigor desde el 1 de abril de 2018. Aplicable a todos los pilotos de fuselaje estrecho.

## 14. Salario Base y Horas Bloque (BLH).

*Fuselaje Estrecho*

Salario base de pilotos de la flota de fuselaje estrecho (€)

Nivel	JFO	FO/SFO	CPT
1	3.432	4.160	7.855
2	3.501	4.243	8.011
3	3.572	4.328	8.171
4	3.643	4.415	8.335
5		4.503	8.501
6+		4.593	8.671

Cada nivel representa un año de antigüedad en la MSL. Hasta un año de antigüedad, nivel 1, dos años de antigüedad, nivel 2, etc.

*Retribución de horas de vuelo (BLH) de Pilotos de fuselaje estrecho en (€) – En vigor a partir del 1 de abril de 2018*

Categoría Profesional	Retribución de horas vuelo 2018	Retribución de horas de vuelo 2019
CPT	17,51	17,95
SFO/FO	8,24	8,45
JFO	8,24	8,45

Será también de aplicación a la compensación del crédito sindical.

*Fuselaje Ancho*

Salario Base de los pilotos de fuselaje ancho en (€)

Categoría Profesional	Primer año de antigüedad	Segundo año de antigüedad	Tercer año de antigüedad	Cuarto año de antigüedad	Quinto año de antigüedad	Sexto año de antigüedad y más
CPT	9.450	9.450	9.450	9.750	10.043	10.344
RCA	7.350	7.350	7.350	7.475	7.700	7.930
FO	5.250	5.250	5.250	5.525	5.691	5.862

Retribución de las horas de vuelo (BLH) en (€)

Categoría Profesional	Retribución de horas de vuelo (Con 4 años y más de antigüedad)
CPT	150 / BLH >65 BLH*
RCA	115 / BLH >65 BLH*
FO	85 / BLH >65 BLH*
TRI	175 / BLH >65 BLH*

\* Horas reducidas proporcionalmente en el caso de Pilotos reducidos.

## Notas:

1. Se abonará el salario mensual a las nuevas incorporaciones tras la finalización del entrenamiento en tierra y del curso de habilitación de tipo.
2. Los Pilotos aumentarán 1 nivel de antigüedad por cada año de servicio ininterrumpido, dentro del Grupo Norwegian. La excedencia forzosa computará como tiempo de servicio, mientras que no ocurrirá lo mismo con el tiempo de excedencia voluntaria.
3. El salario base se abonará en 12 mensualidades, incluyendo la prorrata de las pagas extraordinarias.
4. La remuneración indicada en este Convenio es la única retribución que se abonará al piloto y consecuentemente incluye la compensación vinculada a la programación temprana/tardía, exclusividad, festivos y domingos, etc.
5. Los pilotos con reducción de jornada percibirán el importe reducido de toda la remuneración fija (salario base, parte fija de los complementos por instrucción, dietas de manutención, salvo los conceptos variables BDO, DOX y BLH, el plus de teléfono, dietas de viaje para pilotos de fuselaje estrecho y el complemento de VAC) indicada anteriormente en función de su reducción de jornada.
6. Para evitar cualquier duda, las horas de vuelo computarán desde el push-back o remolque del avión (calzos de salida) hasta el aparcamiento del avión en el aeropuerto de destino (calzos de llegada).
7. Los niveles salariales se aplicarán sobre todas las flotas y tipos de avión, salvo que se haya pactado otra cosa.
8. A los pilotos que se trasladen a una base española desde el extranjero se les asignará un determinado nivel salarial de acuerdo con su fecha de incorporación al escalafón único o MSL del Grupo Norwegian.
9. Cuando el piloto alcance un nuevo nivel, por experiencia o antigüedad, se le abonará su nuevo salario desde la fecha en que haya adquirido dicha experiencia o antigüedad.
10. Los pilotos que promociones a un nuevo rango percibirán su nuevo salario base a partir de la fecha de la última verificación en línea.

15.2019

Los importes del salario base y BDO, únicamente para pilotos de aviones de fuselaje estrecho, se incrementarán en un 2.0% a partir del 1 de febrero de 2019.

## ANEXO D

## Cambios Forzados de Base temporales y permanentes

1. En el caso de que se produzca un cambio de base forzoso, se pagará una compensación de acuerdo con lo establecido a continuación. El traslado de una Base (*Home Base*) a otra se considerará forzoso en caso:

Un traslado involuntario (no solicitado *-bidding-* y o aceptado por el Piloto) desde su Base (*Home Base*) si ésta le fue notificada como una base permanente.

Tabla D1

Cambios Permanentes de Base	Compensación / Condiciones
El cambio de base será considerado como permanente si:	Nacional (España): gastos de traslado justificados hasta un límite de 2.000 € (2.800 euros en caso de que el traslado se produzca a o desde la península y las islas).
a) Se notifica como tal;	
b) Es para una duración de al menos 12 meses;	
c) Es para una duración superior a 12 meses en un período de 3 años.	Internacional (EEE): Los traslados internacionales son por voluntad del Piloto. Por tanto, no existe compensación.
Periodo mínimo de preaviso.	2 Meses.

Cambios Permanentes de Base	Compensación / Condiciones
Si la pareja con la que convive el Piloto también está contratada por Norwegian, se les debe dar la opción a ambos de trasladarse a la misma base, en caso de que exista una vacante para la que ambos estén cualificados, o en cuanto esté disponible.	
Si el Empleado decide no aceptar el cambio de base:	Extinción del contrato y abono de la indemnización que pudiera corresponder de conformidad con lo regulado en el presente acuerdo y en la normativa de aplicación.
Si se produce un cambio de base en España:	Un mínimo de 72 horas libres de servicios, incluyendo 3 noches locales, entre el final del último servicio en la base en vigor y el comienzo del siguiente servicio en la nueva base. Esto podría incluir días programados y/o días SOC, pero no habrá reducción o factorización del total de días libres para el mes en curso o salario correspondiente. Los días adicionales de vacaciones pagadas, asignados para el mes de la fecha del cambio de base, podrán prorrogarse al mes siguiente si el cambio de base está previsto para los últimos 5 días del mes. El tiempo de viaje de base a base debe contabilizarse como tiempo de actividad (en posicionamiento) en la programación de pilotos.

Tabla D2

Traslado de Base Temporal Forzoso	Compensación / Condiciones
Se considerará que el cambio de base es temporal si: a) Se notifica como tal; b) Es para una duración de menos de 12 meses; c) En los casos en que se espere que un Piloto inicie una serie de actividades programadas sin estar posicionado desde la base de origen y sin volver a la base de origen al finalizar la serie de servicios asignados, sin días de descanso intermedios.	Nacional (España): 1.200 €/mes en concepto de alojamiento y transporte, O alojamiento en hotel y transporte entre hotel y aeropuerto durante toda la duración del traslado temporal. La empresa decidirá si abona la compensación o si sufraga los gastos indicados. Internacional (EEE): Como en el caso anterior, más un suplemento adicional de 800 €/mes para gastos de mantenimiento y desplazamiento. En el supuesto de traslado temporal a una base fuera del EEE, la compensación a negociar se basará en la compensación de cambio de base internacional como compensación mínima.
Periodo mínimo de preaviso:	2 Meses.
Si se trata de un cambio de base Nacional (España):	Un mínimo de 72 horas libres de servicios, incluyendo 3 noches locales, entre el final del último servicio en la base anterior y el inicio del siguiente servicio en la nueva base. Este período puede incluir días de descanso programados, pero no habrá reducción o factorización del total de días libres para el mes en curso o salario correspondiente. Se programará 1 día de descanso adicional pagado durante el mes de la fecha de traslado, y éste podrá prorrogarse al mes siguiente si el cambio de base está previsto para los últimos 5 días del mes. El tiempo de viaje de base a base debe contabilizarse como tiempo de actividad (en posicionamiento) en la programación de Pilotos.

Traslado de Base Temporal Forzoso	Compensación / Condiciones
Si se trata de un cambio de base Internacional (EEE):	<p>Un mínimo de 120 horas libres de servicios, incluyendo 5 noches locales, entre el final del último servicio en la base anterior y el comienzo del siguiente servicio en la nueva base, pudiendo incluir días de descanso programados, pero sin reducción o factorización del total de días de descanso para el mes en curso o salario correspondiente. Se programará 1 día de descanso adicional pagado durante el mes de la fecha de traslado, y éste podrá trasladarse al mes siguiente si el cambio de base está previsto para los últimos 5 días del mes.</p> <p>Cuando se produzca el traslado de vuelta a la base (<i>Home Base</i>), el Piloto disfrutará Un mínimo de 72 horas libres de servicios, incluyendo 3 noches locales, entre el final del último servicio en la base anterior y el inicio del siguiente servicio en la nueva base, pudiendo incluir días de descanso programados, pero sin reducción o factorización del total de días de descanso para el mes en curso o salario correspondiente. Se programará 1 día de descanso adicional pagado durante el mes de la fecha de traslado, y éste podrá trasladarse al mes siguiente si el cambio de base está previsto para los últimos 5 días del mes.</p> <p>El tiempo de viaje de base a base debe contabilizarse como tiempo de actividad (en posicionamiento) en la programación de Pilotos.</p>
Cada 3 meses de destacamento / desplazamiento:	4 días de descanso ininterrumpido en la base del piloto, sin contar el tiempo de viaje. El Transporte será proporcionado o reembolsado por la Compañía.

2. Los cuadros anteriores no se aplicará a los desplazamientos temporales que se hayan anunciado como tales, y que se tratan por separado en el artículo 32 del presente Convenio.