III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24738 *Resolución de 19 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain S.L (Código de convenio n.º 90103090012018), que fue suscrito en fecha 31 de julio de 2024, 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 afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 5 de noviembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de noviembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DE PILOTOS DE LA COMPAÑÍA NORWEGIAN AIR RESOURCES SPAIN, SL

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 SL («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 lo/as 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, conforme a 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.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

– 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 lo/as Pilotos con contrato español que lleven a cabo la producción de las bases españolas para el Grupo Norwegian con el fin de atraerlo/as y fidelizarlo/as, 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 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, que deberán respetar en todo momento con la normativa AESA/EASA en vigor, 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 las personas trabajadoras y pasajeros.
Base (*Home Base*).	Lugar asignado por el Operador dentro del Territorio español desde el que el/la 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/la piloto en cada momento inicia su servicio. (Referencia artículo tiempo de traslado desde la base).
BC (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/la piloto a la Compañía a cambio de una compensación.
BTC (por sus siglas en inglés).	Jefe de Entrenamiento en Base/«Base Training Captain».
Comandante.	Piloto que, reuniendo las condiciones técnico-legales vigentes para poder ejercer las funciones previstas por el ordenamiento jurídico español, así como las habilitaciones y entrenamiento correspondiente, es designado como tal por el operador para las operaciones de transporte aéreo comercial de entre los pilotos que forman su plantilla.
Compañía.	Norwegian Air Resources Spain SL.
Convenio Colectivo de aplicación.	Se refiere a este convenio, sus anexos y todas las modificaciones, variaciones, sustituciones y anotaciones del mismo.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

Término	Significado
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 estrecho.	Tipo de avión con un pasillo único entre las filas de asientos.
Grupo Norwegian.	Grupo mercantil compuesto por las entidades jurídicas en las que Norwegian Air Shuttle ASA (en lo sucesivo, «NAS» o «el Grupo»), empresa que cotiza en la Bolsa de Oslo, 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.
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 *push-back* 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 (*Home Base*) del/de la piloto, siempre que éste no descanse en su lugar de residencia, ya que el operador le proporcionará un alojamiento adecuado en su base (*Home Base*). 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 al mando (PIC)	Piloto designado para el mando y a cargo del desarrollo seguro del vuelo.
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: • el tiempo de traslado desde un lugar de descanso privado hasta el lugar designado de presentación en la base y viceversa, y • el tiempo necesario para el desplazamiento local entre el lugar de descanso y el lugar de comienzo la actividad y viceversa.
Primer Oficial (o Copiloto)	Tripulante técnico distinto del que desempeña la función de comandante a bordo de la aeronave, que asiste en las tareas de pilotaje y asume el mando en los casos de ausencia o incapacidad del comandante.
SFI.	Instructor de simulador.
Territorio.	Estado Español.
Titular de AOC del Grupo Norwegian.	Empresa titular de un AOC y perteneciente al Grupo Norwegian.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

Término	Significado
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.
Tripulación técnica mínima.	Tripulación técnica mínima; Es la mínima necesaria para que pueda ser operado un avión de acuerdo con su certificado de aeronavegabilidad. Con independencia de lo anterior, en cualquier caso, todo avión de Norwegian será operado siempre con un mínimo de 2 pilotos cualificados en cabina de vuelo durante todo el vuelo. Esto/as pilotos estarán habilitados en el modelo de avión que se opere.

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, SL (en adelante «la Compañía» o «NAR ES»), 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») al haber sido elegidos para negociar el convenio colectivo por los pilotos de la Compañía conforme al procedimiento establecido en el último párrafo del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores. 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 las personas trabajadoras contratadas por la compañía como Pilotos.

2.2 El presente convenio es de aplicación a todos los pilotos contratados por la Compañía, cualquiera que sea su cargo, con Base (Home Base) en España, que piloten aeronaves operadas por un AOC titularidad del Grupo Norwegian, independientemente del país de domicilio del titular del AOC, e incluidos en el Grupo Profesional de Pilotos (en adelante «Piloto(s)») según lo establecido en el presente convenio.

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.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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 expresa del convenio de 4 años a contar desde el 1 de febrero de 2024 y concluyendo el 31 de enero de 2028 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 ninguna de 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, en relación con la negociación de la revisión del convenio por los sujetos legitimados, 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 cinco días hábiles 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 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.

5.4 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

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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 lo derechos y garantías de los miembros de la Sección Sindical son los reconocidos en el Acuerdo de Reconocimiento Sindical firmado entre las Partes.

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 en días completos (8 horas). Cada uno de los delegados de SEPLA tendrá derecho a 6 días al mes sin perjuicio de las necesidades adicionales que pudieran requerir un mayor número de días, en cuyo caso y previo acuerdo con la empresa, se reconocerá crédito complementario.

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 La Empresa reconocerá el número de delegados de SEPLA de acuerdo con 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 y cumplimiento de los criterios ESG.*

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.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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 SEPLA, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto. Cuando una reunión extraordinaria sea convocada por la Parte Social, 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 II 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.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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 VI 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 de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) en vigor y el resto de la legislación española aplicable.

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/la 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 sea cual fuere la nacionalidad de esta o la autoridad en la que este registrada y del resto de cualificaciones necesarias;
12.1.2 Estar en posesión y mantener los certificados médicos, licencias y habilitaciones de tipo requeridos para pilotar cada tipo específico de aeronave para la cual el Piloto está empleado por la Empresa para volar;
En lo que se refiere a los certificados médicos, la realización del examen médico para el mantenimiento de estos se asignará en un día de servicio, de 4 horas de duración.
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. Si se derivasen costes de gestión y mantenimiento extraordinarios por causa imputable al/a la piloto mediante una actuación culposa o negligente del/de la misma, el/la Piloto correrá con dichos gastos. En ningún caso se derivarán costes de

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

gestión y mantenimiento extraordinarios al/a la Piloto sin previamente acordarse con SEPLA. En caso contrario, la Empresa no podrá exigir al Piloto pago alguno.

12.2 En el caso de que la Licencia de Tripulación de Vuelo EASA de un Piloto o su certificado médico sean revocados o suspendidos y, en consecuencia, el/la Piloto no pueda desempeñar sus funciones de Piloto, la Compañía se compromete a mantener su contrato en vigor durante un periodo de 12 meses a partir del día siguiente a la suspensión temporal de cualquiera de los documentos mencionados.

A efectos salariales, la Compañía, en cualquier caso, retribuirá al piloto teniendo en cuenta los mimos criterios que los establecidos en el artículo 4 del anexo C para la incapacidad temporal.

Transcurridos el periodo de 12 meses, y si la situación persiste, el contrato de trabajo se suspenderá por otro periodo de doce meses sin que se devengue remuneración alguna a favor del/de la Piloto. Si al finalizar el periodo de 24 meses el/la Piloto no es titular de una Licencia de Tripulación de Vuelo o Certificado Médico EASA válidos y plenamente operativos, la Compañía podrá rescindir el contrato de trabajo de acuerdo con la normativa española. No obstante, con carácter previo a la extinción, la Compañía evaluará si existe otro puesto disponible dentro del grupo de empresas en función de las aptitudes y experiencia, a efectos de su recolocación.

Lo dispuesto con carácter previo será en todo caso independiente de los derechos que pudiera derivarse para el piloto del seguro de perdida de licencia que la Empresa tuviera suscrito.

Lo dispuesto en este apartado 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/la piloto esté de baja médica, se aplicará lo dispuesto en el anexo C, Apartado 4 en lugar de lo 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/la Piloto no tenga, éste vendrá obligado a abonar a la Empresa una compensación en los siguientes supuestos:

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

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/La Piloto estará obligado/a 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, entendiendo 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/la Piloto acepta un puesto de trabajo en otra Compañía dentro del Grupo Norwegian, se rescindirá, sin penalización alguna para el/la Piloto, el pacto de permanencia entre el/la Piloto y NAR ES. NAR ES informará a la nueva empresa para

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

que ésta decida si suscribe un nuevo pacto con el/la piloto, cuya duración no será superior a lo que reste del pacto suscrito entre NAR ES y el/la Piloto, siendo la ley aplicable al mismo/a 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.*

14.1 Durante el período de vigencia del presente convenio, y además de las obligaciones y responsabilidades inherentes al puesto de Piloto, la persona trabajadora prestará servicios al Operador en los vuelos nacionales e internacionales que la Compañía requiera y participará en los cursos de capacitación que sean necesarios. Los deberes y servicios del/de la 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/la 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/Las 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.

14.2 Posiciones de confianza y libre designación.

Son posiciones de confianza aquellas indicadas en el presente artículo, así como las que se puedan crear con posterioridad. Las posiciones de confianza, con independencia del contenido de sus funciones tendrán en común entre sí su sistema de nombramiento y cese. En concreto, Norwegian podrá nombrar o cesar a los/las Pilotos que vayan a desarrollar o desarrollen un puesto de confianza mediante una comunicación por escrito a tal efecto con un mes de antelación a la fecha efectiva del nombramiento o del cese. En el caso de que el/la Piloto que ocupe una posición de confianza sea cesado/a de la misma volverá a ocupar su anterior puesto.

Aquellos/as Pilotos que sean nombrado/as para el desarrollo de un puesto de confianza, además, tendrán que realizar cuando sean programados para ello las funciones que les correspondan en función de la posición con la que sean programados a bordo (FO o CPT). Las condiciones específicas aplicables a cada posición de confianza, entre las que se encuentran las funciones, horas de oficina, etc. se regirán por lo dispuesto en los respectivos anexos al contrato de trabajo y Anexo F en el caso de los jefes de base (BC). La retribución específica se regirá de acuerdo con el anexo C del presente convenio.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

A fecha de suscripción del presente, los puestos de confianza son:

a. TRI (Type Rating Instructor).
b. TRE (Type Rating Examinator).
c. LTC (Line Training Captain).
d. LEC (Line Evaluation Captain).
e. LCC (Line Check Captain).
f. SFI (Instructor de Simulador).
g. BC (BaseCaptain).

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/de la 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/La 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/La 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/la 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 técnicos 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 la persona trabajadora 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/la Piloto se encuentre en posesión de un certificado que acredite que no tiene antecedentes penales;
– Que el/la Piloto facilite a la Compañía el certificado de antecedentes penales emitido por su país de residencia;

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

– Que el/la 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/la Piloto no haya sido condenado por delitos que pudieran resultar en la inhabilitación del/de la piloto para obtener la tarjeta de acceso para tripulación.

En caso de que el/la 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/la 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/la Piloto perdiese la tarjeta de tripulación por causa no imputable al mismo/a, 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/La piloto deberá comunicar por teléfono al (Operation Control Center) OCC correspondiente sobre cualquier enfermedad o lesión el primer día de ausencia o en caso de imposibilidad, tan pronto como sea razonablemente factible.

Si la aparición de la enfermedad o lesión tiene lugar durante un servicio, incluida la imaginaria, el/la piloto debe notificar al OCC correspondiente dicha circunstancia lo antes posible, utilizando para ello cualquier medio del que pudiera disponer el/la piloto (teléfono, ACARS, etc.). El/La Piloto informará, lo antes posible y como muy tarde al tercer día de ausencia, al departamento de Crew Management de la Compañía sobre cualquier ausencia por enfermedad. Con la anterior comunicación se entenderá suficientemente justificado hasta un máximo de 3 días de ausencia por enfermedad o lesión, sin necesidad de aportar acreditación adicional alguna, entendiéndose de esto modo autocertificada la ausencia. Dichos días se retribuirán según lo dispuesto en el artículo 4 del anexo C.

En relación con lo anterior, el/la piloto podrá hacer uso del anterior mecanismo de auto certificación para justificar las ausencias por enfermedad y lesión 4 veces en un año natural. Las auto certificaciones posteriores estarán condicionadas a la autorización del correspondiente base mánager. Las ausencias por enfermedad o lesión superiores a 3 días deberán de justificarse a través del correspondiente parte de baja, confirmación y alta. En el caso de estar en el extranjero deberá convalidar la baja médica ante la Seguridad Social Española.

Si con posterioridad a la presentación de la documentación necesaria para la tramitación de la baja ante la Seguridad Social se produjese retraso en el pago de la prestación por parte de esta, la empresa, los dos primeros meses, abonará la cantidad total correspondiente al complemento mensual que le correspondiese percibir al piloto así como la prestación, pudiendo ser deducido este último con posterioridad, para el supuesto de que la Seguridad Social española no convalidara la baja médica de conformidad con lo estipulado en el artículo 20 del convenio colectivo. Se tendrá que evaluar si corresponde con un cambio de codificación en el roster.

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.4 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.4.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 18. *Uniformidad.*

La Compañía se enorgullece de la consistencia y los elevados estándares de su uniforme, por lo que el/la Piloto 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/de la 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 es 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/de la 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. Si el sobrepago es de una cantidad sustancial, la Compañía y el/la Piloto deberán acordar un plan de pago. Se entenderá en todo caso, sustancial, aquella cantidad que supere el veinte (20) por ciento del salario base.

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

20.3 A petición del/de la 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.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

20.4 Además, la compañía, a solicitud del piloto, entregará un certificado anual de pernoctaciones y vuelos internacional.

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 período de preaviso, la Compañía podrá exigir al empleado que no desempeñe sus funciones laborales hasta la fecha de extinción del contrato. Durante el citado período, 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 todo/as lo/as Pilotos que comiencen a trabajar en la misma, así como a todos lo/as Piloto/as ya empleado/as 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

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

Norwegian existentes en España son el Aeropuerto de Málaga (AGP), Aeropuerto de Alicante (ALC), Aeropuerto de Las Palmas (LPA), Aeropuerto de Barcelona (BCN) 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». Lo/as 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 lo/as pilotos que trabajen para titulares de «AOC» que no pertenezcan al Grupo Norwegian.

30.2 Tiempo de desplazamiento desde la base.

El/La 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/de la piloto y su base operativa.

30.3 Base de entrenamiento.

A los/las pilotos contratado/as 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/a 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 lo/las Pilotos en instrucción sean programado/as de nuevo desde su Base (Home Base) asignada inicialmente inmediatamente después de finalizar su entrenamiento. El/La Piloto en instrucción será programado/a 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

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

de destacamento temporal se denominarán, en lo sucesivo, «Condiciones del destacamento».

Para evitar cualquier género de dudas, lo/as 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/la 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/a 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.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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 (de acuerdo con el anexo E).*

Todas las cuestiones relativas a jornada, programación y patrones de trabajo de las personas trabajadoras se regularán de acuerdo con los dispuesto en el anexo E.

Artículo 35. *Comités y Grupos Mixtos.*

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

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

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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

1. Enfermedad o accidente.
2. Fallecimiento.
3. Funerales.
4. Bodas de familiares.
5. Nacimientos.
6. Bodas.
7. Exámenes.
8. Deberes públicos.
9. Mudanzas.
10. Deberes sindicales.
11. Exámenes prenatales.
12. Maternidad/paternidad.
13. Nacimientos prematuros.
14. Visitas a médicos especialistas.
15. Acompañamiento visitas médicas o tutorías escolares.
16. Causa de fuerza mayor.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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

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

3. Un día laborable para asistir al funeral por familiares relacionados en el punto 1 y 2 siempre y cuando dicho funeral no se produjera dentro del periodo de días que se solicitan en el permiso por fallecimiento. Cuando el funeral se celebre en lugar distinto a la base operativa y este lugar se encuentre a una distancia de al menos cien (100) kilómetros de distancia de la base (Home Base), o en todo caso en una isla diferente de la base (Home Base), dicho plazo se ampliará a dos días.

4. Un día laborable por enlace matrimonial de hijo/as/padres o hermano/as de la persona trabajadora siempre que se solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses y se presente justificación por escrito, debiendo coincidir este día en todo caso con el mismo día de la celebración. Cuando el enlace matrimonial se produjese en lugar distinto a la base (Home Base) y este lugar se encuentre a una distancia (salvo en los casos insulares) de al menos cien (100) kilómetros de distancia y el día anterior o posterior al enlace el/la trabajador/a no estuviera programado/a como día de descanso, dicho permiso se ampliará a dos días.

5. Un día laborable por nacimiento de nietos/as.

6. Quince días naturales en caso de matrimonio o de registro oficial de parejas de hecho a través de cualquiera de las vías legales establecidas para tal efecto. Este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento comprendido entre el mes anterior y posterior al del hecho causante. La notificación deberá ser remitida a la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de inicio del disfrute salvo razón que lo justifique.

7. El/La Piloto tendrá derecho a disfrutar 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/La Piloto deberá comunicar su asistencia a dicho examen en las 72 horas siguientes a su recepción o conocimiento.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Esta notificación deberá ser remitida a la empresa con prueba suficiente 72 horas después de que el/la empleado/a reciba la suya. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Traslado de domicilio.

9.1 Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

9.2 Dos días laborables cuando el traslado de domicilio tenga lugar como consecuencia de un cambio de base. En caso de que el traslado por el motivo antes indicado se produzca a/desde las Islas Baleares/Canarias o a/desde otro país dicho permiso será de tres días laborables. La notificación deberá ser remitida a la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique.

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

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

11. 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.

12. 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, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán 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.

12.1 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/la Piloto sea reingresado/a en su puesto de trabajo después del permiso de maternidad/paternidad, y/o excedencia por maternidad y hasta la fecha en que su hijo/a cumpla los nueve meses.

12.2 El/La Piloto comunicará al Departamento de Crew Management de la Compañía su intención de acogerse al permiso de lactancia acumulado preferiblemente con al menos 6 semanas de antelación a la fecha en que se propone comenzar a disfrutar de dicho permiso, indicando fecha de inicio y fecha de fin del permiso.

12.3 Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional de salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

12.4 Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultaneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Empresa debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

13. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras 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 con la disminución proporcional del salario. Asimismo, la persona trabajadora podrá acumular y disfrutar por jornadas completas las horas a las que da derecho la licencia regulada en este apartado.

La persona trabajadora notificará al Departamento de Crew Management la concreción y determinación del disfrute de este derecho en los términos previstos en la legislación laboral vigente en cada momento. El/La Piloto interesado/a 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 Crew Management de la Compañía la documentación que acredite la concurrencia de dichas causas.

14. Licencias médicas para visitas a médicos especialistas: Las necesarias para acudir al médico especialista. El/La Piloto debe avisar a la empresa con la mayor antelación posible.

15. Hasta tres (3) días laborales de permiso retribuido al año, para acompañar a ascendientes o descendientes y cónyuges a sus respectivas visitas médicas. Asimismo, estos días también podrán ser disfrutadas para asistir, a tutorías escolares de los hijo/as o tutelado/as del/de la trabajador/a previo aviso y justificación. Igualmente, los días

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

contemplados en este apartado podrán ser empleados para asuntos propios y personales en cuyo caso y por la propia naturaleza del permiso tan solo será necesario el previo aviso.

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

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

En cualquier permiso retribuido, la Empresa podrá exigir la aportación del justificante correspondiente. En el supuesto de que no se presentará el mismo a la empresa, ésta podrá deducir los haberes correspondientes.

36.2 bis Permiso Parental.

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

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

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

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de preferiblemente dos meses, teniendo en cuenta la situación del/de la Piloto y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 37. *Reducción de jornada (RJ) y excedencias (LEA).*

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. Asimismo, se describen las mismas a continuación:

37.2.1 Por razón de guarda legal y cuidado de familiar: 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés 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 para solicitar la presente RJ será de dos meses, salvo fuerza mayor.

37.2.2 Víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo: Las personas trabajadoras 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.

El preaviso para solicitar la presente RJ será de dos meses, salvo casos de fuerza mayor.

37.2.3 Reducción de jornada voluntaria: Mediante acuerdo con la Compañía, al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en atención a la especificidad de la actividad profesional del colectivo, siempre que las circunstancias organizativas y de programación de la Compañía lo permitan, el/la Piloto que tenga al menos un año de antigüedad en el Grupo Norwegian, podrá solicitar una reducción de jornada voluntaria.

El preaviso para solicitar la presente RJ será de dos meses.

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 preaviso para solicitar las anteriores RJ será el estipulado en cada una de las mismas.

– Los cambios en los porcentajes de reducción podrán solicitarse en cualquier momento con un preaviso de dos meses.

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

– El/la piloto podrá solicitar una reducción de la jornada en tramos del 10 % y hasta una reducción máxima del 50 %.

37.4 Los/las pilotos que tengan un contrato indefinido y una antigüedad mínima de cinco años como piloto en la Compañía, acreditada a 1 de enero del año en que cumplan los cincuenta y cinco años de edad, podrán solicitar cada año una reducción de jornada, en los porcentajes indicados en el punto 3 del presente artículo, cuya duración podrá ser de hasta la totalidad del año completo para el que se solicita dicha reducción.

Esta reducción de jornada podrá ser solicitada por primera vez el año en que e/lal interesado/a cumpla 54 años, para su disfrute el año siguiente, y siempre antes del 10 de septiembre del año anterior al de disfrute.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

Esta reducción de jornada se concede únicamente para el año solicitado, teniendo que volver a solicitarse para el año siguiente en los plazos establecidos en el párrafo anterior, si se quisiera seguir optando a ella.

La jornada y patrones de trabajo de los trabajadores con reducción de jornada se regirán por lo especificado en el anexo E, artículo 1.8.

37.5 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/la 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/La 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.

37.6 Excedencia voluntaria: Previo aviso mínimo de al menos dos meses de antelación, el/la 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/la trabajador/a 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/la 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 Compañía.

37.7 Excedencia por familiares a cargo y excedencia por maternidad/paternidad: Las personas trabajadoras 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.

Se podrá solicitar la excedencia para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad retribuida. El plazo de duración de esta modalidad de excedencia, por familiares a cargo, no excederá de dos años, y este período podrá disfrutarse de forma fraccionada.

El período en que el/la Piloto permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado computará a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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/la trabajador/a 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/la 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/la 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.

37.8 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/la 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.

CAPÍTULO 4

Antigüedad, promoción e ingreso en la Compañía

Artículo 38. *Admisión e incorporación.*

38.1 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.

En lo que se refiere a la contratación a tiempo parcial, la totalidad de los tripulantes técnicos, que estén contratados bajo esta modalidad contractual, no podrán superar el 40 % del total de los contratos suscritos con los/las pilotos a partir del año 2024, reduciéndose este porcentaje al 35 % durante el año 2025 en el caso de que la empresa incremente en uno (1) el número de aviones con base en territorio nacional (de verano 2024 a verano 2025). En el caso de que no se produzca el citado incremento de aviones, la reducción al 35 % será a partir del año 2026.

A efectos de lo anterior, la persona contratada bajo esta modalidad contractual únicamente podrá ver reducida su jornada por un período máximo de 5 meses al año entre octubre y febrero, debiendo garantizarse en todo caso un porcentaje mínimo de jornada del 60 % durante el periodo indicado.

La conversión de un trabajo a tiempo parcial en tiempo completo tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora. Asimismo, cuando la Empresa pretenda la conversión de contratos de tiempo parcial a tiempo completo, estos deberán realizarse

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

respetando siempre el orden de escalafón administrativo (MSL) sin distinción de base ni categoría profesional.

38.2 Trabajo adicional: La Compañía solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/a.

38.3 Para aquello/as pilotos con contrato a tiempo parcial, la empresa deberá comunicar el porcentaje de jornada a realizar durante los meses de octubre a febrero antes del 1 de septiembre de cada año (mes antes del periodo completo de dicha reducción).

38.4 Cuando la Empresa necesite proceder a la contratación de pilotos, esta deberá comunicar previamente por escrito a la Sección Sindical de SEPLA, el número de pilotos necesarios, el rango de estos, así como el tipo de contrato.

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 (CPT).

39.2.1 Aquello/as Primeros Oficiales Senior (SFO) con la experiencia necesaria podrán solicitar la promoción a Comandantes (CPT).

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 el escalafón.

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

39.2.4 Una vez valorados como adecuados para la promoción a Comandantes (CPT), lo/as candidato/as podrán solicitar cualquier vacante a medida que esté disponible.

39.2.5 Si fuera preciso por la operativa programar en un mismo vuelo a dos comandantes (CPT), la Compañía designará el piloto responsable (PIC).

Artículo 40. *Funciones de los Pilotos.*

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

40.1 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.

40.2 Primer Oficial Senior (SFO): Piloto con 3 o más años de antigüedad en Norwegian o más de 2.000 horas de experiencia de vuelo en un tipo de avión, o más de 3.000 horas de vuelto 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.

40.3 Primer Oficial (FO): Piloto con más de 500 horas de vuelo en tipo, o 1.500 horas en total, cualificados para llevar a cabo las funciones inherentes a ocupar el

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

asiento derecho del avión y que asiste al Comandante en el pilotaje del mismo con el rango de «FO».

40.4 Primer Oficial Junior (JFO): Piloto con menos de 500 horas de vuelo en tipo o 1.500 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 Lo/as pilotos contratado/as por la Compañía podrán estar sujetos a un período de prueba inicial, en cuyo caso deberá constar por escrito en su contrato de trabajo.

41.2 Este periodo tendrá una duración de 3 meses desde la finalización del examen de vuelo inicial o la suelta del/de la 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/la piloto, inmediatamente antes de ser contratado por la Compañía, ha sido (1) empleado por una agencia de personal o ETT y estaba desempeñando funciones laborales como Piloto para el grupo Norwegian, o (2) ha sido contratado por otra empresa del grupo Norwegian como Piloto.

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 lo/as 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 Primeros Oficiales (FO) que promocionen a Comandantes (CPT) 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

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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 personas trabajadoras.

– 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.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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

Artículo 46. *Delegado/as de Prevención.*

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

46.2 La empresa deberá proporcionar a los Delegado/as 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 Lo/as Delegado/as 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 RLPT 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.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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 no tendrá coste alguno para el/la Piloto y se impartirá siempre durante la jornada laboral.

CAPÍTULO 6

Plan de igualdad

Artículo 49. *Plan de igualdad.*

49.1 Este capítulo pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades como principio integrador del presente convenio. También aborda las medidas de conciliación del trabajo, las necesidades personales y las responsabilidades familiares con el objetivo común de compatibilizar las necesidades organizativas de la empresa con la vida personal de los trabajadores.

49.2 Con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, la empresa ha elaborado un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

49.3 Se prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia de retribución y contratación, en la realización de trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

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

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

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 ellas, 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

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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 laboral, psicológico o sexual en el trabajo

Artículo 52. *Procedimiento anti-acoso.*

Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa independientemente del tipo de contrato laboral del que dispongan, tendrán derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si se sienten víctimas de acoso y/o 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, las personas trabajadoras podrán dirigir cualquier tipo de consulta o denuncia a través del procedimiento de Grievance en RedNose, iniciando al mismo tiempo el procedimiento contenido en el Plan de Igualdad y las políticas aplicables de la Empresa y/o del Grupo.

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.*

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

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

– Formulación de cargos por parte de la Empresa. Una vez concluida la investigación, en caso de que se advierta la comisión de algún tipo de infracción, se redactará un pliego de cargos, que contenga de forma detallada los hechos presuntamente cometidos por el/la Piloto y su tipificación. De dicho pliego se dará traslado a la persona trabajadora y 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.

– La formulación del pliego de descargos por parte del/de la Piloto y, en su caso, de la Sección Sindical de SEPLA cuando el/la Piloto haya comunicado su deseo de enviar el Pliego de Cargos a SEPLA, deberá realizarse en un plazo máximo de 5 días hábiles (sin contemplar sábados, domingos, festivos, días libres y vacaciones del Piloto), a contar desde el día siguiente a la notificación del pliego de cargos, para formular alegaciones y

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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

– Resolución del expediente. Transcurrido el plazo anterior, con independencia de que se hayan formulado alegaciones y/o aportado la documentación por parte del/de la Piloto y, en su caso, SEPLA, la Empresa resolverá el expediente adoptando, en su caso, las sanciones que pudieran corresponder en un máximo de 45 días desde la entrega del pliego de cargos.

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.

En la tramitación del expediente se suspenderán los plazos de prescripción de la infracción/es que pudiera/n haber sido cometida/s.

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 siempre y cuando se pueda verificar la recepción de este mediante acuse de recibo. Se presumirá debidamente notificado cualquier envío de comunicaciones y documentos que se produzca, en horario laboral, al correo corporativo del/de la piloto. El plazo de prescripción de las faltas quedará interrumpido durante la tramitación del expediente disciplinario en los términos y plazos expuestos en el presente capítulo.

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.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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 guardia 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.
– 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.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

– 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 pendencias 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 otra persona trabajadora 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 concurran en el trabajador en su prestación de servicios, aplicándose en esos casos la correspondiente sanción en su grado inferior.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

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

62.1 En situación de imaginaria:

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/la Piloto en situación de imaginaria por parte del Departamento correspondiente.

En base a ello se establecen las siguientes normas a seguir:

Si por cualquier causa, el/la piloto no atiende la primera llamada en imaginaria y tampoco contactara con la Compañía, en los diez minutos posteriores, para confirmar su disponibilidad, tal y como se regula en el anexo E, art. 9.1 del presente convenio, pero se considerarán razonables los motivos esgrimidos por el/la Piloto, la Empresa no adoptará decisión disciplinaria alguna. En este supuesto, si el roster del/de la piloto hubiera sido modificado a NOS, éste se cambiará por el código correspondiente con el respectivo comentario «*late show*». En todo caso, la Empresa le advertirá expresamente de su obligación de estar pendiente del teléfono y seguirá el/la Piloto de servicio con normalidad, debiendo el/la Piloto cumplimentar el resto del turno de imaginaria según su programación original. Si los motivos esgrimidos por el/la Piloto no se considerasen razonables o no contacta en los diez minutos posteriores, la Empresa no adoptará decisión disciplinaria alguna al ser el primer NOS, el código NOS se mantendrá en el roster, conllevando la deducción de un día de salario.

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

1. Considerar que son razonables los motivos esgrimidos por el/la Piloto, y no adoptará decisión disciplinaria alguna con posterioridad. Si el roster del/de la piloto hubiera sido modificado a NOS, éste se mantendrá en el roster y se deducirá el día de salario no devengado.
2. Considerar que no son razonables los motivos comunicados por el/la Piloto e iniciar el procedimiento disciplinario establecido en este convenio. Con independencia del inicio del expediente disciplinario y eventual sanción, la compañía deducirá el día de salario no devengado y mantendrá, en la programación, dicha ausencia como un NOS.

62.2 Servicios en activo o DH:

Para el resto de los supuestos en los que la no presentación se haya producido sin estar relacionada con el servicio de imaginaria, la Compañía solicitará una explicación de esta situación al piloto y:

1. En los supuestos en los que el/la piloto haya indicado una explicación razonable de su conducta, la Compañía no tomará acción disciplinaria adicional alguna, y cambiará el NOS por un código de ausencia más apropiado.

En todo caso, se entenderá siempre justificada y razonable la no presentación del/de la piloto al servicio cuando esta esté vinculada a un aspecto de seguridad y se haya remitido la correspondiente justificación.

2. Si por el contrario el/la piloto no explicase los motivos de su no presentación o estos no fueren lo suficientemente razonables, la compañía podrá iniciar el procedimiento disciplinario establecido en este convenio. Con independencia del inicio del expediente disciplinario y eventual sanción, la compañía deducirá el día de salario no devengado y mantendrá, en la programación, dicha ausencia como un NOS.

Para los supuestos regulados en ambos apartados 62.1 y 62.2, la Compañía, siempre que medie conformidad del/de la piloto afectado/a, podrá ofrecer al/a la Piloto, la reprogramación del servicio. La posibilidad de reprogramar es una facultad que puede conceder la Compañía y en ningún caso un derecho del/de la trabajador/a.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

Cuando la Compañía haya dado la anterior opción de reprogramación a la persona trabajadora y la reprogramación del servicio referido en el párrafo anterior sea posible y la persona trabajadora aceptase, no cabrá aplicar por la Compañía la deducción del día de salario antes referida ni la incoación del procedimiento disciplinario ni la deducción de salario alguno por parte de la compañía.

ANEXO A

Acuerdo sobre cesión de días libres

1. Normas.

1.1 Las necesidades permanentes de pilotos solo se deberán cubrir con contrataciones indefinidas en los términos previstos en el presente convenio colectivo.

1.2 El acuerdo de venta de un día libre, al considerarse este como tiempo extraordinario de trabajo, es de aceptación voluntaria por el/la piloto. En ningún caso el/la piloto podrá ser forzado a vender dicho día libre. La cesión de días libres prevista en el presente anexo en ningún caso podrá suponer que el número de días libres disfrutados sea inferior a 96 días libres al año, respetándose igualmente que al menos 7 de esos días se disfruten cada mes tal y como establece la normativa vigente.

1.3 La empresa podrá comprar hasta un máximo de 14 días libres en un año natural para un/a piloto a tiempo completo.

1.4 En los casos de reducción de jornada de acuerdo con el artículo 37 del CC la cantidad máxima de BDO (días libres comprados) disponible se reducirá proporcionalmente (redondeando al alza). Consumido este crédito máximo, la empresa no podrá ofrecer ninguna compensación, ni incentivo adicional, excluyendo los casos en los que retrasos deriven en BDO.

1.5 Los vuelos retrasados o reprogramados con check out dentro de un día libre, resultando en una compensación BDO, no se contabilizarán dentro del límite del apartado 1.3.

1.6 La compra de BDO con objetivos distintos a la mera realización de un servicio de vuelo activo no contabilizará dentro de la restricción estipulada en 1.3, incluyendo las guardias.

1.7 La Empresa con carácter mensual proporcionará a SEPLA, la contabilidad relacionada con la compra de días libres por base/piloto.

1.8 Cuando la compra de un día libre se realiza con anterioridad a un servicio, la empresa podrá acometer cambios en los servicios programados, dentro de las restricciones de este convenio colectivo y manteniendo la compra de dichos días libres al mínimo posible.

Para evitar cualquier duda, todos los cambios necesarios se harán de tal forma que minimice los perjuicios a los demás pilotos que pudieran verse afectados por la venta de un BDO ajeno y que en consecuencia pudieran ver aumentada su carga de trabajo.

1.9 La empresa no podrá incentivar de manera adicional a lo establecido en el apartado 2 del presente anexo, la cesión de días libres, sin el previo acuerdo con SEPLA.

2. Compensación.

2.1 La cesión de días libres regulada en el punto anterior, deberá compensarse según los criterios que a continuación se señalan, pudiendo el/la piloto afectado/a escoger entre las siguientes opciones;

1. El pago de un día libre (1) (anexo C, 2.08).
2. Dos días libres adicionales.
3. 1 *Super Day off* (apartado 3).

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

El/La piloto deberá informar al departamento correspondiente dentro de las 48 siguientes a la finalización del servicio (*check-out*) de la opción de compensación que prefiera. Habiendo transcurrido el plazo de 48 horas sin que el/la piloto haya notificado la opción que prefiere, el día libre cedido se retribuirá conforme a lo indicado en el punto 1 (pago de un día libre (1) (anexo C, 2.08), considerándose esta última como la forma de retribución estándar.

3. Día(s) libre(s) extra garantizado (SDO): La compensación por cesión de días libres estipulada en el punto 3 (1 *Super Day Off*) del apartado 2.1 del presente anexo, se devengará teniendo en cuenta las limitaciones que a continuación se indican:

– El saldo máximo en la cuenta de «SDOs» será de hasta 3 días.
– Se podrá hacer uso de un máximo de 3 días «SDO» por año natural.

La solicitud de disfrute de un SDO se regulará según lo establecido en el documento que el Departamento de Planificación de la Compañía acuerde con la Sección Sindical de SEPLA.

– Los «SDOs» no podrán solicitarse para su disfrute en 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, bautizo, confirmación etc.). 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 período de solicitud de las mismas), «SDOs» (a partir del 1 %).

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

– 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.

4. Vigencia: Su vigencia será indefinida salvo que cualquiera de las partes lo cancele cursando un escrito a la otra con un preaviso de 6 semanas a la fecha efectiva de cancelación.

ANEXO B

Vacaciones

1. Devengo y periodos de disfrute:

a) Devengo de vacaciones: El derecho a vacaciones se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre a razón de 2,05 días laborables por mes natural y redondeado al alza. (2,5 días naturales), tanto para los pilotos con programación fija como flexible.

b) Periodos de disfrute:

i. El plazo para el disfrute de los días de vacaciones se extenderá desde el 10 de enero hasta el siguiente 9 de enero para permitir a lo/as pilotos ver su asignación de VAC durante el período de Año Nuevo, estableciéndose a su vez 3 periodos vacacionales entre las fechas que a continuación se señalan:

ii. Periodos vacacionales.

1. Período 1.

– 10 de enero-31 de mayo.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

2. Período 2.

– Del 1 de junio al 30 de septiembre.

3. Período 3.

– Del 1 de octubre al 9 de enero.

2. Duración del periodo vacacional: La persona trabajadora, con independencia del tipo de programación que tenga asignada, tendrá derecho a veinticinco (25) días hábiles/ treinta (30) días naturales de vacaciones durante cada año de vacaciones.

No obstante, para lo/as pilotos que se encuentren en una programación flexible se aplicaran las siguientes especificidades:

i) Los días libres (DO) deberán estar en conexión con bloques VAC, de este modo el número de días libres (DO) se asignarán inmediatamente antes y después de los días VAC asignados, según lo establecido en la siguiente tabla:

F1

Número de días VAC en un solo bloque	Número de días de ajuste a cada lado del bloque VAC
1	0
2-4	2
5-7	3
8+	4

3. Normas generales.

a) En caso de extinción del contrato de trabajo, con independencia del motivo que justificase la finalización de la relación laboral, los VAC devengados y pendiente de disfrute podrán asignarse como parte de cualquier período de preaviso determinado o ser compensados económicamente por la Compañía teniendo en cuenta tasa especificada en el artículo 13 de este anexo. En todo caso, lo anterior deberá ser acordado de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora afectada y la Empresa. A falta de acuerdo, la Empresa deberá abonar en el finiquito la cantidad que correspondiese conforme a los criterios antes enunciados.

b) Antes de otorgar vacaciones, las solicitudes de vacaciones se recopilarán a través de un sistema de licitación adecuado y equitativo (B.5.A). Se harán esfuerzos razonables para que el sistema de licitación se optimice para tener en cuenta los días festivos nacionales españoles y otras fechas probables de alta demanda en el Territorio considerado en su conjunto, a fin de garantizar una distribución razonable de la asignación de VAC a lo largo del tiempo. Cualquier cambio significativo en relación con lo anterior deberá ser acordado en el Comité de Programación (JWC) regulado en el artículo 35 del presente convenio colectivo.

c) La Compañía informará a lo/as Pilotos de los plazos y los períodos de licitación de forma clara y con suficiente antelación a fin de que el piloto pueda planificar y remitir su solicitud. Las vacaciones solicitadas fuera del período de licitación deberán pedirse en todo caso, dentro de la fecha límite para la solicitud de días libres (DO) programados, según lo establecido en el documento que el Departamento de Planificación de la Compañía acuerde con la Sección Sindical de SEPLA.

d) Lo/as pilotos que deseen solicitar VAC al margen de las reglas estipuladas en el presente anexo, deberán remitir su petición directamente al Departamento de Planificación de la Compañía. En todo caso, la concesión de dichas vacaciones

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

dependerá de la disponibilidad de cuotas y de las necesidades de tripulación. Por ejemplo, solicitar más vacaciones en invierno y menos en verano.

e) Lo/as pilotos deberán conocer los días de vacaciones que finalmente se le asignen al menos con 2 meses de antelación a la fecha de inicio, salvo que expresamente se acuerde lo contrario con el/la piloto en cuestión.

f) En todo caso, la asignación de vacaciones se ajustará a los principios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Programación y cambio de vacaciones:

a) Planificación y asignación de vacaciones.

i) Con carácter previo a la programación de los periodos de vacaciones, la Compañía deberá haber recibido por parte del/de la piloto la solicitud de estas a través del procedimiento de licitación (apartado 5) o sistema de vacaciones en bloque (apartado 6).

ii) El sistema de vacaciones en bloque se utilizará durante el período 2 a menos que la(s) base de Norwegian en España trasladen su voluntad a través de SEPLA de volver a un sistema de licitación de vacaciones.

Como consecuencia de lo anterior, SEPLA notificará a la empresa cualquier solicitud de cambio en las bases. En ningún caso la modificación del sistema de asignación de vacaciones en una determinada base alterará el sistema que viniesen aplicándose en las bases restantes. La información relativa al posible cambio de sistema, deberá presentarse a más tardar el 15 de octubre del año anterior.

b) Cambio de vacaciones: Las vacaciones una vez asignadas para un período de servicio completo no podrán modificarse por parte de la Empresa, salvo acuerdo expreso con el/la trabajador/a afectado/a.

c) Día libre (DO)/días laborables aislados: La Empresa en ningún caso podrá programar ni días libres (DO) sueltos, ni días de trabajo aislados sin el consentimiento expreso del piloto.

5. Procedimiento de licitación de vacaciones.

a) El sistema de licitación que emplee la Compañía para la asignación de vacaciones deberá cumplir con las características y criterios que a continuación se detallan:

i) Se indicará la disponibilidad de la fecha solicitada.

ii) Se indicará el número de personas trabajadoras que hayan solicitado vacaciones en la fecha de que se trate, durante el periodo concreto.

iii) El número de puntos acumulados del que dispone cada piloto estará disponible en el sistema de licitación de vacaciones.

iv) Cuando el/la piloto haya registrado en el sistema de licitación su solicitud de días de vacaciones, deberá poder comprobar el número de prioridad que tiene asignado de cara a la concesión de la fecha o periodo solicitado. La información que debe contener el sistema de licitación se actualizará de forma automática y continuada.

v) Los días de vacaciones restantes se mostrarán siempre al iniciar sesión en el sistema de licitación de vacaciones.

b) Procedimiento de licitación de vacaciones: El procedimiento de licitación de vacaciones a seguir será el que a continuación se indica en función de si el piloto tiene asignado una programación fija o flexible:

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

i) Programación flexible: Normalmente, las vacaciones deberán solicitarse en bloques de cinco (5) días.

ii) Programación fija: Normalmente, las vacaciones deberán solicitarse en bloques de trabajo de completos, atendiendo a los patrones de trabajo que el piloto tiene asignado.

* En ambas programaciones flexible y fija, debe tenerse en cuenta que cualquier derecho relativo al disfrute de vacaciones que no fuere divisible por 5, podrá ser solicitado en períodos más cortos de entre 1 y 4 días a través del sistema designado específicamente a tal efecto.

6. Sistema de vacaciones en bloque:

a) Rotación en el sistema de vacaciones en bloque.

i) Las vacaciones se asignarán utilizando un sistema de vacaciones en bloque durante el periodo 2 en las bases que utilizan el este sistema.

ii) Toda la tripulación de vuelo de una base se dividirá en seis grupos que corresponden con los periodos vacaciones indicados en el punto IV. debiendo asignarse en todo caso dos bloques de vacaciones consecutivos.

iii) Una vez hayan quedado definidos los grupos, estos rotarán anualmente de acuerdo con el patrón fijo conforme al siguiente orden: 3-6-2-4-1-5.

iv) Periodos vacacionales:

– Periodo 1: 1 de junio.
– Periodo 2: 21 de junio.
– Periodo 3: 11 de julio.
– Periodo 4: 1 de agosto.
– Periodo 5: 20 de agosto.
– Periodo 6: 9 de septiembre.

* La lista donde queden definidos los grupos según los periodos de vacaciones antes indicados deberá estar disponible para los pilotos en todo momento.

v) Habiéndose fijado los grupos de vacaciones atendiendo al periodo antes indicado, estas comenzarán a disfrutarse ateniendo a los siguientes criterios:

i) Programación flexible, el primer día de VAC se podrá colocar dentro de los primeros cinco (5) días después de que comience el período de vacaciones. Las fechas exactas de las vacaciones se reflejarán en el sistema de planificación de vacaciones a más tardar el 15 de octubre del año anterior. El patrón estándar de vacaciones en bloque será el siguiente: 2 DO-5 VAC-5 DO-5 VAC-2 DO. En caso de que el/la piloto renunciase a 5 VAC, el patrón de vacaciones quedará configurado de la siguiente manera; 3 DO – 5 VAC – 3 DO.

ii) Programación fija: El primer período de servicio completo desde el comienzo del período de vacaciones.

b) Cambios en los bloques de vacaciones asignadas.

Una vez hayan sido asignadas las vacaciones conforme a los criterios antes indicados, el/la piloto tendrá derecho en todo caso a modificar estas a través de cualquiera de los procedimientos que a continuación se detallan:

i. Permuta de vacaciones entre pilotos: Lo/as pilotos de una misma posición y base podrán intercambiarse entre sí los periodos de vacaciones asignados. La permuta anterior deberá notificarse dentro de la fecha límite para la solicitud de días libres (DO) programados, según lo establecido en el documento que el Departamento de Planificación de la Compañía acuerde con la Sección Sindical de SEPLA. El intercambio

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

anterior solo será posible respecto de períodos de servicio completos para los que se hayan asignado vacaciones.

ii. Cancelación de vacaciones no deseadas: Si el/la piloto desease eliminar uno o ambos períodos del bloque de vacaciones inicialmente asignado, deberá informar a la Compañía a través de los canales establecidos, debiendo esta última eliminar del sistema las vacaciones indicadas. Como consecuencia de lo anterior el bloque de vacaciones eliminado podrá ser utilizada por otros pilotos cuando comience el siguiente período de licitación. La comunicación por la cual se notifique a la Compañía la cancelación del periodo de vacaciones inicialmente asignado deberá realizarse antes del 15 de octubre del año anterior.

iii. Licitación durante el periodo 2: Cuando debido a las cancelaciones, quedarán disponibles determinados periodos, estos últimos podrán ser asignados siguiendo el procedimiento de licitación.

En ningún caso el periodo de vacaciones asignado podrá ser modificado por la empresa salvo que medie acuerdo expreso con el trabajador afectado o se produzca un cambio de base y/o rango.

7. Días de bonificación (BonDo): Con el fin de procurar el máximo nivel de ocupación durante el periodo de alta actividad (periodo 2) se establece el siguiente sistema de incentivos:

Aquello/as pilotos que accedan a disfrutar de cinco (5) o menos días de vacaciones en el período 2 se les otorgará como compensación cinco (5) días de vacaciones adicionales que podrán ser disfrutados en los períodos de baja demanda (períodos posteriores 3 y 1).

i. Estos días de compensación tendrán prioridad a la hora de licitar por bloques completos y/o días sueltos de vacaciones.

ii. Los días «BonDo» no serán aplicables en el caso de reducción temporal durante el periodo vacacional 2, salvo las reducciones previstas en el artículo 37.2.1 y 37.2.2.

iii. El/La piloto deberá comunicar a la empresa la reducción de días de vacaciones antes del 15 de octubre del año anterior.

En todo caso, el/la piloto tendrá la opción de no aceptar los días de bonificación para poder utilizar los días de vacaciones retirados para pujar durante el período de vacaciones 2.

8. Vacaciones obligatorias.

a) Si la oferta del/de la piloto para un período completo solo se puede otorgar parcialmente en el primer período de licitación, la solicitud será denegada y el/la piloto podrá revisar las cuotas disponibles y actualizar la oferta en el segundo período de licitación.

b) Si el/la piloto no ha presentado una oferta, o después de que el segundo período de licitación se hayan concedido vacaciones solo parcialmente, la empresa puede forzar los días restantes según el artículo 8, c) – de modo que los días forzados deben agruparse tanto como sea posible en el caso de una programación flexible, o agruparse junto con días libres en el caso de una programación fija.

c) Después de que las ofertas de vacaciones hayan sido procesadas y asignadas, la empresa podrá en función del periodo vacacional asignar:

i. Periodo vacacional 1: Hasta diez (10) días vacacionales.

ii. Periodo vacacional 2:

1. Con la solicitud de Bondo:

– Hasta cinco (5) días de vacaciones si se han retirado dos (2) bloques de trabajo.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

2. Sin solicitud de Bondo:

– Hasta diez (10) días de vacaciones.

iii. Periodo vacacional 3: Hasta cinco (5) días vacacionales.

9. Excedente de vacaciones.

a) Cuando la persona trabajadora no pudiera disfrutar del mínimo de días de VAC establecidos en el punto 2 del presente anexo, podrá transferir los restantes, al año siguiente, y sólo si estos días no han sido ya asignados como VAC del año en curso, podrán ser comprados por la Empresa, previa aceptación del/de la Piloto.
b) Las vacaciones adicionales, como se describe en el punto 12 (vacaciones adicionales) del presente anexo, no podrán trasladarse al año siguiente.
c) En todo caso, cuando exista acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora podrán trasferiste al año siguiente hasta un máximo de 2 días de VAC.

10. Restricciones relacionadas con los días de vacaciones asociados con los períodos de tiempo libre.

a) Después de un período de vacaciones (VAC) o días libres (DO) disfrutados posterior a un periodo de vacaciones, la Empresa no podrá:

i) Asignar al piloto un servicio (check-in) antes de las 09:00 hora local.
ii) Asignar un servicio de simulador antes de dos días laborables completos (con vuelos en activo).

b) A los efectos del presente artículo y para evitar cualquier duda interpretativa, se entenderá como un «periodo de vacaciones» cualquier grupo de más de un día de vacaciones conectado con días libres (antes o después).
c) Los días PRO/VAR no se publicarán en conexión con los días libres antes o después de las vacaciones.

11. Vacaciones durante los periodos de formación: Con carácter general, durante el entrenamiento inicial y de ingreso en la Compañía, que comprende desde el inicio del entrenamiento en tierra hasta la finalización del entrenamiento en simulador, no se concederán vacaciones. Una vez finalizado el entrenamiento y durante los 3 meses siguientes a este, se puede otorgar hasta un máximo de 10 días de VAC. En el supuesto de que la anterior limitación implicase que el/la piloto afectado/a no pudiera disfrutar de las vacaciones que le correspondiesen dentro del periodo anual de vacaciones del año en curso, se transferirán al año siguiente la totalidad de los días pendientes de disfrute, sin que lo anterior afecte la a asignación de VAC para ese año en cuestión.
12. Vacaciones adicionales: A partir de los 60 años, se asignará un período adicional de vacaciones equivalente a cinco (5) días adicionales ad-hoc. Las personas trabajadores mayores de 60 años deberán comunicar a la empresa, según lo establecido en el documento que, el Departamento de Planificación de la Compañía acuerde con la Sección Sindical de SEPLA, el disfrute de dichos días. Si los días de vacaciones adicionales no se seleccionan o solicitan antes del período de vacaciones 3, la empresa colocará dichos días en el sistema de licitación de vacaciones como días alternativos. El/la piloto puede optar por el reembolso de los días de vacaciones adicionales según el artículo 13 de este anexo.
13. Compra de días de vacaciones: En todos los casos, el importe para un Día VAC se calculará como 1/30 de la retribución fija actual del/de la Piloto, más el pago del complemento de variables (anexo C, art.2.10) actual, acordado dentro de este convenio. Solo se podrán comprar días de vacaciones no asignados, sujeto a que el/la Piloto reciba los días de vacaciones mínimos legalmente requeridos según el anexo B (Vacaciones).
14. Pago de vacaciones: De conformidad con el anexo C.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO C

Conceptos retributivos y compensatorios

Previo. 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.

Todas las retribuciones fijas serán abonadas en el periodo en que se devenguen. Los conceptos variables se abonarán a mes vencido.

La antigüedad si se menciona, se referirá a los años de servicio prestado por el/la piloto en el grupo Norwegian, tal y como se refleja en la MSL (escalafón administrativo).

Las condiciones salariales pactadas en el presente capítulo se aplicarán y tendrán eficacia desde el 01 de enero de 2024, a excepción de la retribución variable, que se abonará a mes vencido una vez se haya devengado la misma. Es decir, roster de Enero/24 pagado en la nómina de Febrero/24.

Revisión salarial para los años 2026, 2027 y 2028.

En cada uno de los ejercicios 2026, 2027 y 2028, se revisarán los conceptos económicos indicados en el presente anexo, salvo que se les excluya expresamente, aplicando el IPC real, del ejercicio anterior, topado con un límite inferior del 1 % y un límite superior del 3 %.

* Quedan excluida de la revisión los siguientes apartados.

– Dietas a las que se refiere el artículo 3 del presente convenio.
– Plus de uniformidad.
– Plus de aparcamiento.
– Plus de formación en base.

Artículo 1. *Retribuciones fijas.*

Todas las retribuciones fijas que se reflejan en el anexo C1 están expresadas en importes brutos mensuales y anuales. Las retribuciones fijas se reducirán de forma proporcional a la jornada de trabajo o períodos de actividad de la Persona Trabajadora.

1.01 Salario Base: El importe del salario base mensual y anual por posición se detalla en la tabla C1 para cada uno de los niveles salariales.

Desde una perspectiva económica, se asigna el término «nivel» a cada uno de los peldaños salariales que un/a piloto puede alcanzar en su categoría profesional. Estos niveles se definen en función de la tabla C1 y nomenclatura en cada categoría, ordenados de menor a mayor nivel y compensación:

1.1 Se contabilizará los años de acuerdo con la antigüedad en la MSL (en el Grupo Norwegian publicada por la empresa sin perjuicio de que SEPLA o cualquier piloto pudiera impugnar dicha antigüedad en el caso de que pudieran detectarse discrepancia o errores en la mismas. En el caso de los First Officers (FO), el nivel salarial se asignará también siguiendo criterios de experiencia previa y/o experiencia acumulada. En base a lo anterior, en el momento que dicho piloto acredite 1.500 horas de vuelo totales (sin factorizar) se asignará nivel 4 y en el momento que acredite 4.000 horas de vuelo totales (sin factorizar) se asignará nivel 6 del correspondiente nivel salarial de FO. La permanencia máxima en cada nivel salarial será de un año natural, debiendo por tanto el/la piloto ascender de nivel cada año.

Para evitar dudas, se asignará siempre el nivel que resulte mayor, ya sea siguiendo criterios de antigüedad (MSL) o criterios experiencia.

1.2 Cada nivel salarial, equivale a un (1) año de antigüedad en la empresa de acuerdo con la MSL antigüedad en el Grupo Norwegian. Para evitar cualquier duda, cuando se

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

promocione a un/a piloto, se le asignará el nuevo nivel usando el mismo criterio, respetando en todo caso los principios contenidos en el punto 1.1 del presente anexo.

1.3 Los niveles salariales se aplicarán sobre todas las flotas que tenga Norwegian.

1.4 Cuando un/a piloto alcance un nuevo nivel, el nuevo salario que le correspondiese percibir de acuerdo con las tablas del anexo C1 vigentes para cada año, será abondado desde la fecha exacta en que hubiera adquirido dicha experiencia o antigüedad.

1.5 Los pilotos que promocionen a un nuevo rango percibirán su nuevo salario a partir del día siguiente a la fecha de la superación de la verificación en línea o *line check.*

1.02 Pagas extraordinarias: El salario base anual se abonará prorrateado en doce mensualidades incluyéndose las dos (2) pagas extraordinarias. El importe de cada paga extraordinaria se corresponderá con el de una mensualidad de salario base, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

1.03 Plus de telefonía: Se establecerá un plus de teléfono según tabla C1, cuyo importe se abonará mensualmente.

En el caso de que la empresa proporcione dispositivos móviles, este concepto se eliminara al mes siguiente.

Para evitar dudas, este concepto sustituye a dichos dispositivos de modo que en caso de que la empresa deje de proporcionarlos, se recuperará en los mismos términos que establece el presente artículo.

1.04 Plus de conectividad: Se establecerá un plus de conectividad según tabla C1, cuyo importe se abonará mensualmente.

1.05 Plus de uniformidad: Mediante el abono del plus de uniformidad se compensará la adquisición por parte de los Pilotos de los posibles elementos y accesorios de uniformidad que no sean suministrados directamente por la Empresa, de conformidad con lo indicado en el Manual de Uniformidad del Grupo.

El importe contenido en tabla C1, se abonará mensualmente.

1.06 Plus de aparcamiento: Se establecerá un plus de aparcamiento según tabla C1, cuyo importe se abonará mensualmente. El importe se revisará con carácter anual en función de las tarifas aplicadas por el organismo correspondiente.

1.07 Plus TRI/TRE: Se establecerá un plus TRI/TRE según tabla C1, cuyo importe se abonará mensualmente.

Artículo 2. *Retribuciones variables.*

La retribución variable devengada en un mes se abonará en el mes inmediatamente posterior.

Por ejemplo: Las variables del roster de Enero, se abonan en Febrero.

2.01 Horas de vuelo (BLH): Las horas de vuelo (BLH) se abonarán conforme a los importes por hora recogidos en tabla C1.

2.02 Productividad horas de vuelo (BLHp): El importe será el fijado en tabla C1, y se devengará multiplicado por el número de horas de vuelo mensuales que realice el/la piloto por encima de las primeras 60:01 horas mensuales.

En caso de cualquier reducción de jornada, el BLHp se calculará en base a lo dispuesto en el punto siguiente (2.04).

2.03 Hora bloque especial en jornada reducida. (BLHs): La hora bloque especial para aquellos pilotos que se encuentren realizando una jornada reducida, se devengará multiplicado el número de horas de vuelo mensuales que realice el/la piloto por encima

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

de las horas establecidas en la siguiente tabla. La BLHs se abonarán conforme a los importes por hora recogidos en tabla C1.

100 %	60.00 h
50 %	35.00 h
60 %	40.00 h
70 %	45.00 h
80 %	50.00 h
90 %	55.00 h

* Jornada aplicable.

2.04 Hora bloque de productividad especial en jornada reducida (BLHsp): Se aplicará el importe establecido de acuerdo con tabla C1 a partir de la hora 60.01 en aquellos casos en el que la persona trabajadora este en jornada reducida.

* Ejemplo 1: un/a piloto con una jornada al 50 % y que haya volado 70 horas, recibirá 35h x BLH + 25h x BLHs + 10h x BLHsp.

*Ejemplo 2: un/a piloto con una jornada al 80 % y que haya volado 80 horas, recibirá 50h x BLH + 10h x BLHs + 20h x BLHsp.

2.05 Complemento Imaginaria/Guardia (Standby): Cuando el/la piloto se encuentre en Imaginaria (Stand-by) será retribuido conforme a lo establecido en la tabla C1. Dicho pago se realizará una única vez por periodo de servicio y como máximo se pagará uno por día natural.

Será una cantidad especificada por día de en la tabla C1.

2.06 Complemento de Posicionamiento (DH): Un día de servicio pasivo conectado con un servicio activo internacional y/o doméstico, se remunerará de acuerdo con tabla C1 (DH internacional/nacional).

2.07 Invasión de día libre. (OVT): La invasión de un servicio en los días libres se compensará conforme a lo dispuesto en la tabla C1, siempre que se produzcan de forma coincidente las siguientes circunstancias:

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

* En el caso en el que el Check out sea posterior a las 01:01, se compensará como un día libre completo (BDO) en lugar del OVT, nunca ambos.

* Este artículo se revisará a lo largo del último año de vigencia de este convenio con el fin de analizar si existen causas por las cuales el departamento de programación no pudiera programar servicios que finalicen antes de la media noche (00:01) en aquellas bases donde esté implementada una programación fija de acuerdo con el anexo E,1.2.

2.08 Compensación de día libre (BDO): La compra de un día libre (Bought Day Off o BDO) se abonará cuando, con anterioridad al *check-in* (CI), la Compañía llame, ofrezca y planifique al/a la Piloto para prestar servicios en su día libre o de acuerdo con lo dispuesto en el punto 2.07.del presente anexo.

El importe de un día libre (*Bought Day Off* o BDO) se compensará conforme a la tabla C1 y al anexo A.2.

2.09 *Half day bought* (HDB): Se remunerará de acuerdo con la tabla C1.

2.10 Complemento de variables permisos retribuidos y vacaciones. (SOC/VAC): Con la finalidad de compensar la pérdida de conceptos variables generados en

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

periodos vacacionales y durante los permisos retribuidos regulados en este convenio, se fija el denominado Complemento de Variables detallado en tabla C1.

Solo se devengará un complemento por día de vacaciones o permiso.

De este modo, durante las situaciones antes descritas, el/la piloto percibirá las retribuciones fijas (de acuerdo con anexo C, art.1) diarias correspondientes más este complemento adicional por día de vacaciones o permiso retribuido.

2.11 Dietas: Las dietas son percepciones cuya finalidad es la de compensar la manutención de las Personas Trabajadoras cuando se encuentran prestando servicios para la Compañía.

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

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

i. Dieta nacional con pernocta nacional: Se devengará por cada día que se realice una actividad o se permanezca fuera de base siempre que exista desplazamiento efectivo con pernocta dentro del territorio nacional fuera de la base operativa.

El importe de la dieta nacional con pernocta queda fijado en tabla C1.

ii. Dieta nacional sin pernocta: Se devengará por cada día en que se realice una actividad, siempre que el desplazamiento se realice en territorio nacional.

El importe de la dieta nacional sin pernocta queda fijado en tabla C1.

iii. Dieta internacional con pernocta internacional: Se devengará siempre que exista desplazamiento efectivo con pernocta fuera del territorio nacional.

El importe de la dieta internacional con pernocta queda fijado en tabla C1.

iv. Dieta internacional con pernocta nacional: Se devengará una dieta internacional por cada día en que se realice una actividad y se permanezca fuera de base, siempre que el desplazamiento se realice hacia o desde un país extranjero.

El importe de la dieta internacional con pernocta nacional queda fijado en tabla C1.

v. Dieta internacional sin pernocta: Se devengará por cada día que se realice una actividad, siempre que el desplazamiento se realice hacia o desde un país extranjero.

El importe de la dieta internacional sin pernocta queda fijado en tabla C1.

2.12 Compensación por cambio de base forzoso: Los Pilotos que hayan sido trasladados conforme al procedimiento establecido en el anexo D, recibirán una compensación económica de acuerdo con los términos establecidos en dicho anexo

2.13 Cursos y prácticas.

a) Plus por simulador.

Los días en que el/la piloto asista a simuladores a requerimiento de la Compañía, recibirá la cantidad diaria de acuerdo con tabla C1.

b) Plus de formación en base.

Los días en que el/la piloto asista a cursos de formación en la misma comunidad autónoma de su base a requerimiento de la Compañía, recibirá la cantidad diaria de acuerdo con tabla C1, máximo dos al año.

2.14 Instrucción: Estos pluses solo son aplicables para aquellos pilotos que imparten los cursos o prácticas. El abono del plus de instrucción será correspondiente al tipo de actividad concreta en cada caso.

Los importes correspondientes a los puestos de instrucción designados por la compañía se regirán de acuerdo con la tabla C1.

Los importes incluyen compensación suficiente por la pérdida potencial de horas bloque de productividad (BLHp/BLHsp).

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

2.15 Dieta de viaje en operaciones transoceánicas: 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.

El importe de la dieta transoceánica es el importe equivalente a una dieta internacional sin pernocta, actualmente 66.11eur.

Artículo 3. *Gastos reembolsables.*

La Compañía reembolsará el 100 % de los costes por renovación del certificado médico (máx. 500 EUR), la Licencia de Vuelo EASA, habilitación de tipo y las vacunas que sean exigidas por la Empresa, previa presentación de la 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/la 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/la 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.

Artículo 4. *Beneficios socio-asistenciales.*

i. Incapacidad temporal.

El/La Piloto tendrá derecho a percibir el 100 % de las retribuciones fijas (de acuerdo con anexo C, art.1) desde el día 1 a 3 hasta en un máximo de 4 veces por año natural. Para aquello/as pilotos que hayan sido contratados con posterioridad al 1 de enero el número de veces antes indicado se reducirá proporcionalmente en función de la fecha de contratación. Una vez consumidos las 4 veces por año natural o las que en su caso correspondiese teniendo en cuenta la fecha de contratación, no se abonará complemento de IT por los primeros 3 días de enfermedad salvo que la empresa lo autorice, o se presente el correspondiente certificado médico o baja de IT, en cuyo caso procederá el pago de dicho complemento.

El/La Piloto tendrá derecho a percibir el 90 % de las retribuciones fijas aplicable en caso de baja por enfermedad (reconocida por la Seguridad Social) desde el día 4 al 30, y un 80 % de las retribuciones fijasen caso de baja por enfermedad (reconocida por la Seguridad Social) 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 convenio colectivo relativo a los procedimientos de baja médica. Por su parte, la Compañía, al efectuar los correspondientes pagos tendrá derecho a deducir cualquier cantidad pagada directamente al/a la 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/de la Piloto, debiendo respetarse en todo caso lo dispuesto en el artículo 20 del convenio colectivo. 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.

Estos beneficios resultarán de aplicación mientras el contrato siga vigente.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

ii. Maternidad/Paternidad: El/La Piloto tendrá derecho a percibir hasta el 100 % de las retribuciones fijas (de acuerdo con anexo C, artículo 1) durante 16 semanas de paternidad o maternidad o la duración de dicha situación si fuera superior de acuerdo con la legislación vigente.

iii. Plan de previsión social: El plan de pensiones se establece por años de antigüedad en la empresa.

Los pilotos recibirán una contribución al plan de previsión social de empresa de acuerdo con la siguiente tabla:

	Escalafón	Aportación plan de previsión – Euros
CPT	10	350.00
CPT	9	350.00
CPT	8	334.00
CPT	7	334.00
CPT	6	292.00
CPT	5	292.00
CPT	4	250.00
CPT	3	0.00
CPT	2	0.00
CPT	1	0.00
FO	10	350.00
FO	9	350.00
FO	8	334.00
FO	7	334.00
FO	6	292.00
FO	5	292.00
FO	4	250.00
FO	3	0.00
FO	2	0.00
FO	1	0.00

iv. Billetes S2: Con el fin de que el/la piloto pueda hacer uso de los billetes tipo S2, la empresa pondrá a disposición de aquello/as pilotos que lo deseen dichos billetes. Estos tendrán un coste administrativo máximo mensual de 35 EUR para la persona trabajadora.

v. Billetes de STBY: El régimen de billetes de avión contenido en las políticas del Grupo Norwegian resultará aplicable al piloto.

vi. Pólizas de seguros: La Compañía contratará un seguro para el/la Piloto, por enfermedad, accidente laboral con resultado de lesión o muerte, así como de pérdida de licencia. Los detalles concretos de estas pólizas se ajustarán a la póliza elegida por la Compañía.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 5. *Crédito sindical.*

Los delegados de la sección sindical de SEPLA, así como aquello/as pilotos que formen parte de los comités de empresa, percibirán por día de servicios sindicales adicionalmente a las retribuciones fijas (de acuerdo con anexo C, art.1) que les correspondiese, un suplemento salarial equivalente a la dieta internacional sin pernocta, así como un plus equivalente a 8 horas de vuelo (BLH).

Los días de crédito sindical serán agregados a razón de 8 horas en la suma de BLH al efecto de cómputo del plus de productividad descrito en el artículo 2 del anexo C del presente convenio.

Tablas salariales C.1

Escala salarial	Categoría profesional	Salario base mensual 2024 – Euros	Salario base mensual 2025 – Euros
10	CPT	–	11.529,58
9	CPT	10.976,22	11.195,75
8	CPT	10.632,80	10.845,45
7	CPT	10.324,30	10.530,78
6	CPT	10.025,12	10.225,28
5	CPT	9.734,33	9.928,67
4	CPT	9.452,34	9.640,71
3	CPT	9.136,58	9.319,31
2	CPT	8.870,46	9.047,87
1	CPT	8.612,10	8.784,34
10	FO	5.520,67	5.631,08
9	FO	5.413,73	5.522,00
8	FO	5.283,22	5.388,88
7	FO	5.180,43	5.284,04
6	FO	5.079,99	5.181,25
5	FO	4.981,19	5.080,48
4	FO	4.884,67	4.981,68
3	FO	3.643,44	3.716,31
2	FO	3.571,02	3.642,44
1	FO	3.500,64	3.570,65

Salario base incluyendo prorrata.

Instrucción y Jefatura de base	Plus	Aplicación
Examinador de habilitación de tipo TRE/ Type Rating Examiner (TRE) / Instructor de habilitación de tipo TRI/ Type Rating Instructor (TRI).	565,00 € al mes.	Plus fijo mensual.
Instrucción en Simulador (incluidos los SFI) en base	407,00 € por dia.	Por cada día o parte proporcional en la que se evalúen candidatos.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

Instrucción y Jefatura de base	Plus	Aplicación
Instrucción en Simulador (incluidos los SFI).	357,00 € por dia.	Por cada día o parte proporcional en la que se evalúen candidatos.
Vuelos de verificación	51,00 € por hora de vuelo (BLH).	Como complemento de la compensación por hora de vuelo BLH.
Vuelos de entrenamiento en linea	39,00 € por hora de vuelo (BLH).	Como complemento de la compensación por hora de vuelo BLH.
Instrucción en tierra	357,00 € por dia.	Por cada día o parte proporcional en la que se evalúen candidatos.
Piloto evaluador de candidatos en base	215,00 € al dia.	Por cada día o parte proporcional en la que se evalúen candidatos.
Piloto evaluador de candidatos	165,00 € al dia.	Por cada día o parte proporcional en la que se evalúen candidatos.
Jefatura de base	1.400 € al mes.	Por cada mes en el cargo de jefe/jefa de base.

Variables fijas	2024	2024	2025	2025
	CPT	FO	CPT	FO
	Euros			
plus de uniformidad.	16,67	16,67	17,00	17,00
plus de telefonía.	42,00	21,00	42,84	21,42
plus de conectividad.	42,00	21,00	42,84	21,42
plus de aparcamiento.	28,00	28,00	-	-
internacional sin pernocta.	66,11	66,11	66,11	66,11
internacional con pernocta internacional.	91,35	91,35	91,35	91,35
internacional con pernocta nacional.	66,11	66,11	66,11	66,11
nacional sin pernocta.	50,00	50,00	50,00	50,00
nacional con pernocta nacional.	60,00	60,00	60,00	60,00
BDO.	1.000,00	500,00	1.021,00	510,00
OVT.	500,00	250,00	510,00	255,00
STBY.	82,56	38,88	84,21	39,66
PVT.	35,00	35,00	35,70	35,70
BLH.	20,64	9,72	21,05	9,91
BLHp.	30,96	14,58	31,58	14,87
BLHs.	35,29	16,62	36,00	16,95
BLHsp.	52,94	24,93	54,00	25,43
DH internacional.	82,56	38,88	84,21	39,66
DH doméstico.	41,28	19,44	42,11	19,83
VAR en SOC y VAC.	82,56	38,88	84,21	39,66
plus de formación en base.	50,00	50,00	50,00	50,00
plus por simulador.	82,56	38,88	84,21	39,66

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO D

Cambios forzosos 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/la 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: 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.	Nacional (España): gastos de traslado justificados hasta un límite de 2.260 euros (3.164 euros en caso de que el traslado se produzca a o desde la península y las islas). Internacional (EEE): Los traslados internacionales son por voluntad del Piloto. Por tanto, no existe compensación.
Periodo mínimo de preaviso.	2 meses.

2. Cambios permanentes de base (compensación/condiciones).

Si la pareja con la que convive el/la 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.

2.1 Si el Empleado decide no aceptar el cambio de base: El/la piloto podrá optar por la extinción del contrato de trabajo, con el abono de la indemnización que pudiera corresponder de conformidad con lo estipulado en la normativa de aplicación.

2.2 Si se produce un cambio de base en España: El/la Piloto tendrá derecho a 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.

2.3 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.

La compensación y condiciones serán:

i. Nacional (España): 1.356 euros/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.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

ii. Internacional (EEE): Como en el caso anterior, más un suplemento adicional de 904 euros/mes para gastos de manutención 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.

2.4 Si se trata de un cambio de base Nacional (España): El/la Piloto tendrá derecho a 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.

2.5 Si se trata de un cambio de base Internacional (EEE): El/la Piloto tendrá derecho a 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.

Cuando se produzca el traslado de vuelta a la base (Home Base), el/la 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.

El tiempo de viaje de base a base debe contabilizarse como tiempo de actividad (en posicionamiento) en la programación de Pilotos.

2.5.1 Cada 3 meses de destacamento/desplazamiento: El/la Piloto tendrá derecho a 4 días de descanso ininterrumpido en la base del/de la piloto, sin contar el tiempo de viaje. El Transporte será proporcionado o reembolsado por la Compañía.

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

ANEXO E

Patrones de trabajo

Campo de aplicación:

Las horas de trabajo serán acordes con el tipo de contrato (tiempo completo o tiempo parcial), así como los patrones de rotación y asignación de vuelos que puedan verse alterados de acuerdo con las normas vigentes de FTL y CLA. La Empresa velará por el cumplimiento de los puntos relativos a las horas de trabajo y a los períodos de descanso que se indican a continuación.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

Todas las normas y reglamentos que siguen el titular de AOC aplicable son válidos, para todos los Pilotos que se rigen por este convenio colectivo de trabajo.

Nada de lo dispuesto en este convenio colectivo permite el incumplimiento de dichas normas.

Asimismo, se acuerda lo siguiente:

Definiciones:

– Un roster se define como una programación de servicios.
– Las programaciones se emiten para meses naturales completos.
– La programación se publicará de acuerdo con las normas EASA FTL vigentes, y con un mínimo de 14 días naturales de antelación a la fecha de inicio de dicha programación.
– Se podrá acceder a las programaciones emitidas originalmente.
– Las horas de firma (check in/check out), el transporte, así como los días libres y los días de vacaciones asignados se especificarán en la programación.
– El tiempo de bloque acumulado y las horas de servicio así como el uso de la extensión de la actividad aérea deben especificarse en la programación.
– La carga de trabajo y los diferentes tipos de vuelos se distribuirán, dentro de cada base, de la manera más uniforme posible para obtener una utilización eficiente de la tripulación.
– Anualmente, Norwegian distribuirá las horas bloque (BLH) de la manera lo más equitativa posible.
– Los días libres se programarán en la base de operaciones del/de la piloto.
– Los turnos de mañana, tardes y noches se asignarán de la manera más equitativa posible entre los pilotos.
– La Compañía procurará tener en cuenta las solicitudes relacionadas con los turnos de mañana, tarde y noche así como los vuelos chárter en la medida en que esto no comprometa la asignación equitativa del tiempo de servicio.

1. Patrones de trabajo.

1.1 Tipo de programación: Las bases de Málaga (AGP) y Alicante (ALC) y cualquier otra base de España (excluidas las Islas Canarias), tripuladas por más de 3 aeronaves permanentes tendrán un patrón de trabajo fijo como se describe en el artículo 1.2. Las demás bases estarán sujetas a una programación Flexible como se describe en el artículo 1.5.

1.2 Patrón de trabajo fijo: Un/a piloto empleado/a en un puesto de tiempo completo estará disponible para la Compañía durante doscientos tres (203) días laborables por año, vacaciones no deducidas, y el patrón será de 5 días de trabajo-4 días libres.

1.2.1 Días libres/laborables aislados: Los días libres (DO)/laborales aislados no se producirán sin el consentimiento del/de la piloto.

1.2.2 Llaves de patrón de trabajo (o duty key): Se considera llave de patrón de trabajo la serie de bloques de trabajo asignados a un grupo determinado de pilotos.

La secuencia de las llaves será asignada por el departamento de programación de acuerdo con las necesidades actuales.

1.2.3 Cambio de llave: El intercambio/cambio de una llave a petición del piloto será aceptado por la Compañía siempre que sea posible, y no lleve a aparejado cambios irrazonables en las operaciones planificadas. Un intercambio de esta naturaleza no generará ninguna compensación. Se prestará especial atención a aquellas personas trabajadoras con necesidades laborales y familiares especiales.

Se realizará un intercambio voluntario de una llave requerido por la Compañía si:

– La Compañía manifiesta la necesidad de un cambio de base, de rango o porcentaje de trabajo.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

– La Compañía notificará un cambio de llave con un mínimo de dos (2) meses de antelación al comienzo de la nueva llave.

– Si la necesidad de cambio de llave que la Compañía pueda tener, no se satisface mediante un intercambio voluntario, la Compañía puede:

Imponer un cambio de llave forzado después de que la Compañía haya divulgado y acordado con SEPLA la necesidad de dicho cambio. En tales casos, los cambios en las llaves impuestos se implantarán en orden inverso de antigüedad (MSL). Un cambio de llave impuesto solo se puede hacer una vez cada veinticuatro (24) meses por piloto y:

● Las vacaciones, incluidos los días libres en conexión (wrap around) previamente otorgadas siguen vigentes.

● El cambio se remunerará en función del cambio de días libres de la llave de servicio original a la nueva llave de servicio y se compensará con 1 HDB por día.

● El piloto afectado recibirá 4 días libres garantizados para compensar los días libres originalmente planificados en la antigua llave de servicio, y en cuanto a estos 4 días libres:

○ Estos días se asignan a partir de la cuota original de días libres.

○ El piloto deberá informar a la Compañía dentro de las 72 horas siguientes a la notificación del cambio de llave de los días solicitados.

○ Los días solicitados serán dentro de los seis (6) meses siguientes al cambio.

1.3 Día de producción («AWD»)/Días variables (VAR).

1.3.1 Días de producción (AWD): Los días de producción son días laborables adicionales que se añaden al patrón de trabajo fijo. Estos días se sumarán junto con los días laborables programados, y un máximo de uno (1) por mes. La Compañía está autorizada a publicar un máximo de:

– Doce (12) días AWD en 2025.
– Seis (6) días AWD en 2026.

1.3.2 Días variables (VAR): Los días variables son días libres programados (DO) regulares que se pueden intercambiar por un día de trabajo. Es posible intercambiar un (1) día libre (DO) por un (1) día de trabajo (o más, previa aceptación del piloto) dentro de cada período de programación hasta un total de seis (6) días de trabajo hábiles por año calendario. Estos días de trabajo se sumarán junto con los días de trabajo programados. Los días libres intercambiados (DO) se reasignarán dentro del mismo período programado.

Para evitar cualquier duda, si durante el mes de febrero la empresa asigna un día VAR, el día libre correspondiente deberá ser asignado durante el mes de febrero.

Este sistema estará disponible para su uso a partir de enero de 2027.

1.3.3 Información de la programación: Los días AWD y VAR se especificarán claramente en la programación.

1.3.4 Reserva: Con carácter mensual, el piloto puede reservar un máximo de dos (2) días libres, donde la empresa no podrá colocar un día laborable extra (AWD) o un día variable (VAR).

Durante los siguientes períodos, no se pueden garantizar los días libres reservados, pero la empresa solo colocará días AWD o VAR como último recurso, en estas fechas:

1. Puente de Semana Santa (de jueves a lunes).
2. Del 6 al 8 de diciembre.
3. Del 24 al 26 de diciembre.
4. 31 de diciembre y 1 de enero.
5. 5 y 6 de enero.
6. 23 y 24 de junio.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

1.4 Excepciones al patrón de trabajo fijo: Están exentos del plan de trabajo fijo los siguientes pilotos:

A: Todos lo/as pilotos en formación (no se aplica a la formación recurrente). Dichos pilotos permanecerán en una programación flexible hasta la emisión de la segunda programación después de completar dicho entrenamiento y, en su caso, serán transferidos a una programación fija.

B: Lo/as pilotos recién contratado/as participan en el entrenamiento hasta su suelta. Dicho/as pilotos permanecerán en una programación flexible hasta emisión de la segunda programación después de completar dicho entrenamiento y, en su caso, serán transferidos a una programación fija.

C: Jefe de base (ref. Apéndice F – Jefatura de base).

D: Pilotos de la subsección 1.5.

E: Pilotos que voluntariamente elijan estar en una programación Flexible según la subsección 1.5.

1.5 Programación flexible:

– Un piloto empleado a tiempo completo estará disponible para la Compañía durante (vacaciones no deducidas):

- Doscientos veintiún (221) días de trabajo a partir de 2024.
- Doscientos quince (215) días de trabajo a partir de 2025.
- Doscientos nueve (209) días de trabajo a partir de 2026.
- Doscientos tres (203) días de trabajo al año a partir de 2027.

– Los días libres se distribuirán como mínimo de la siguiente manera:

Año	Ene.	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2024	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
2025	13	12	13	12	13	12	13	13	12	12	12	13
2026	14	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
2027	14	12	14	13	14	13	14	14	13	14	13	14

– Se programará un mínimo de un fin de semana libre por mes con tres (3) días libres consecutivos (viernes, sábado, domingo, lunes).

– Siempre se planificará un mínimo de tres (3) DO.

– Se puede programar un máximo de seis (6) días de servicio. Si se programan seis (6) días de servicio, será seguido por al menos cuatro (4) días de descanso.

– En caso de vacaciones, el mínimo de tres (3) DO podrá reducirse solo para cumplir con el requisito de días envolventes (de acuerdo con anexo B, 2,a, i).

1.5.1 Días libres garantizados:

– Norwegian se comprometerá a implementar un sistema para solicitar días libres garantizados, que estará en vigor a partir de enero de 2025. Norwegian y SEPLA discutirán los detalles del sistema y puede implicar modificaciones en las restricciones establecidas en el artículo 1.5.

– La empresa garantizará una distribución equitativa de las DO en las siguientes fechas:

i. 24 y 25 de diciembre.
ii. 31 de diciembre y 1 de enero.
iii. 5 y 6 de enero.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

1.5.2 Solicitud de día libre: Cada Piloto tendrá derecho a solicitar un bloque de hasta 4 días libres. Se pueden considerar bloques adicionales si el sistema de planificación permite dicha optimización. Se dará preferencia a lo/as Pilotos que soliciten 4 días en un solo bloque. Las solicitudes de días libres se realizarán según lo establecido en el documento que el Departamento de Planificación de la Compañía acuerde con la Sección Sindical de SEPLA. Para evitar dudas, esta es una solicitud, no una garantía.

1.6 *Check-in* y *Check-out*:

1.6.1 Hora de *check-in*: La hora de *check-in* es un mínimo de 60 minutos antes de la salida en aeropuertos con una base de tripulación operada por el mismo titular del AOC para el que opera el piloto. En otros aeropuertos, la hora de *check-in* es de mínimo 40 minutos antes de la salida, en el avión. El transporte desde el hotel hasta la aeronave será suficiente, de modo que la tripulación se encuentre en el punto de firma designado un mínimo de 40 minutos antes de la salida. Esto también se aplica en una llamada de imaginaria (*standby*).

– El operador notificará a la tripulación la ubicación de los puntos de check-in de cada aeropuerto.
– Los documentos requeridos para la planificación deberán estar disponibles en la puerta de embarque, en la aeronave o en la oficina de los agentes de *handling*.
– Norwegian puede aumentar el tiempo de *check-in* si es necesario.
– Cuando a la tripulación se le ha ofrecido el teléfono de la compañía y el iPad, se pueden hacer modificaciones únicamente de mutuo acuerdo con SEPLA para un tiempo de check-in de 40 minutos en la puerta de embarque en vuelos específicos. El *check-in* en la puerta de embarque debe aplicarse a toda la tripulación y debe ser programado con anticipación.

1.6.2 Hora de salida (*check-out*): La hora de salida es de 20 minutos después de calzos (parada completa del avión) o la hora real, si es mayor, en cuyo caso se debe informar al IOCC.

1.7 Programación de los jefes de base (BC): Ver anexo F – Jefatura de base.
1.8 Días libres adicionales en una programación reducida.

1.8.1 Programación fija:

– Lo/as pilotos reducidos de conformidad con el artículo 37 devengarán los días libres adicionales de acuerdo con el cuadro que figura a continuación. Lo/as pilotos podrán tomar estos días libres adicionales en conexión con sus días libres planificados o cambiar temporalmente a una programación flexible para la colocación libre de estos días adicionales. En caso de un cambio temporal a una programación flexible, la llave de programación fija que tuviera asignada el piloto se reservará por un período de cuatro (4) meses para el piloto en cuestión.
– Lo/as pilotos en jornada reducida con un contrato a tiempo parcial o reducción voluntaria permanecerán en su llave de programación actual durante el período de reducción, y la compañía colocará los días libres adicionales junto con los días libres en su programación de acuerdo con la llave a la que pertenezcan.
– Los días libres se agruparán en la medida de lo posible.

1.8.2 Programación flexible:

– Lo/as pilotos reducidos de conformidad con el artículo 37 devengarán los días libres adicionales de conformidad con el cuadro que figura a continuación, que se concederán a petición de lo/as pilotos.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

– Lo/as pilotos en jornada reducida con un contrato a tiempo parcial o reducción voluntaria recibirán los días libres adicionales además de la cuota normal descrita en el artículo 1.5.

– Los días libres se agruparán en la medida de lo posible.

Factor de tiempo parcial (%)	Días libres adicionales
100	0
90	2
80	4
70	6
60	8
50	9

2. Servicio dividido (*split duty*): El JWC considerará informes y llevará a cabo evaluaciones de riesgos para resaltar cualquier problema de fatiga asociado con las rotaciones de tareas divididas. La Compañía deberá presentar una descripción general de todos estos usos del servicio dividido a los representantes de SEPLA antes de la publicación de los pairings correspondientes a cada temporada (verano/invierno).

La Compañía proporcionará lugares de descanso adecuadas o alojamiento en un hotel, si corresponde, de acuerdo con la normativa FTL.

3. Retraso del *check-in*: El retraso en el check-in significa el aplazamiento de un FDP (servicio) programado por parte del operador antes de que un miembro de la tripulación haya abandonado el lugar de descanso.

El retraso en el tiempo de firma (CI) debe notificarse al miembro de la tripulación como se describe en el manual de operaciones (OM-A) del operador.

4. Definición de imprevistos (unforeseen incidents): Aquellas circunstancias que no se pueden prever y que se presentan con posterioridad a los 90 minutos antes de la hora de reporte o firma.

El momento de informar o notificar el retraso a la OCC (operaciones) correspondiente rige la definición de imprevisto. El suceso inesperado está relacionado con el número de vuelo planificado y no con la matrícula del avión.

Las circunstancias imprevistas incluyen, entre otras, las siguientes:

– Meteorología.
– CTOT (slot, si no se sabe antes del *check-in*).
– Desvíos.
– Defectos técnicos, incluido el cambio de aeronave.
– Enfermedad de la tripulación que ocurra en o después de la hora de reporte.

5. Reprogramación: De conformidad con los criterios descritos en el presente artículo, la programación original sólo podrá modificarse en lo que se refiere a:

– Una hora de salida adelantada el primer día con un máximo de 30 minutos.
– Una hora de regreso posterior a la programada inicialmente, el último día con un máximo de 30 minutos.

● Esto no se aplica si se producen incidentes imprevistos en conexiones asociadas al vuelo de regreso programado.

Los cambios en la programación se notificarán con al menos 12 horas de antelación. Si el cambio, en la base de operaciones, supera 120 minutos, dicha notificación será con un mínimo de 24 horas de antelación.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

Ejemplo:

Más de 120 minutos

Día: 10 de enero	Roster inicial	Nuevo roster	Diferencia en minutos
Check-in	07:00 LT	05:00 LT	120'
Check-out	15:00 LT	16:10 LT	70'
		Variación total	190'
Notificación de cambio antes del 9 de enero a las 0459 LT.			Cambio aprobado (>24 horas)
Notificación de cambio después del 9 de enero a las 0459 LT.			Cambio NO aprobado (<24 horas)

Menos de 120 minutos

Día: 10 de enero	roster inicial	Nuevo roster	Diferencia en minutos
Check-in	07:00 LT	07:00 LT	0'
Check-out	15:00 LT	16:00 LT	60'
		Variación total	60'
Notificación de cambio antes del 9 de enero a las 0659 LT.			Cambio aprobado (>24 horas)
Notificación de cambio después del 9 de enero a las 0659 LT.			Cambio aprobado (<24 horas)

La modificación de lo anterior estará sujeta a la aprobación de lo/as pilotos y será remunerada con un HDB (tabla C1).

Los cambios en la producción dentro de la programación original de check-in y check-out no están cubiertos por los plazos de notificación.

El cambio de ubicación de salida de la base de operaciones a una base externa no se realizará sin el consentimiento del piloto.

En el caso de reprogramaciones repetidas durante el mismo período de servicio de vuelo, la programación original es la guía para las restricciones pertinentes.

El/La piloto comprobará si hay notificaciones en el momento de la firma. En caso de notificación de reprogramación durante el servicio activo, se aplicarán 24/12 horas respectivamente desde el momento en que finalice el servicio de vuelo, es decir, la hora de salida o checkout (anexo E, 1.6.2 hora de salida).

En el caso de una reprogramación con un preaviso mayor de 24 horas, se podrá cambiar wl servicio en base, a una estancia con pernocta fuera de base, de la misma manera que en el caso de una imaginaria. En cualquier caso, el piloto regresará a la programación original al 4.ª día, si estaba programado desde su base.

La reprogramación no debe usarse en combinación con la figura de imaginaria para alargar estancias fuera de base.

5.1 Cambios de servicio pasivo a activo: Se requiere un aviso de veinticuatro (24) horas para cambiar los vuelos pasivos al servicio activo, a menos que el vuelo pasivo incluido en la programación ya esté conectado con un servicio activo dentro del mismo período de servicio.

En este segundo caso, la notificación debe hacerse lo antes posible.

Los pilotos que no requieran un vuelo de posicionamiento o pasivo, en el primer o último día de un período de trabajo, pueden solicitar que se elimine este vuelo en función de la evaluación de los recursos disponibles por parte del departamento de control de operaciones (IOCC).

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

Independientemente de esto, por razones operativas, la IOCC (operaciones) aplicable puede:

– Cambiar un vuelo pasivo, que se produce el primer día de un período de servicio, a un servicio activo, sujeto a una notificación antes del check-out el último día del período de trabajo anterior.

– Cambiar un vuelo pasivo que, en el momento de la publicación de la programación, estaba previsto en el último día de un período de servicio, a un vuelo activo, estará sujeto a los criterios de reprogramación descritos en el artículo 5.

6. Comité de Pairing: Véase el artículo 35 en el presente convenio.

7. Retrasos: Cuando como consecuencia de los retrasos o los incidentes imprevistos, el servicio se extienda más allá de las 00:01 tarde invadiese un día libre (DO), esto se compensará con un pago de horas extraordinarias (OVT) de acuerdo con el Anexo C.

Los días de descanso posteriores no se verán afectados por dicho pago.

Este pago no se devengará cuando un/a Piloto haya intercambiado su servicio con otro/a Piloto.

8. Formación y entrenamiento: El entrenamiento y la verificación del simulador se programarán en días laborables. Si esto no es posible debido a la falta de simuladores o similares, el/la Piloto/a afectado puede autorizar el uso de un día libre sujeto al pago de 1 BDO (reflejado como BDT en la programación) como se detalla en el anexo A. Todos los demás cursos, incluido el entrenamiento por ordenador (CBT), se planificarán dentro del sistema de programación, con la excepción de lo/as pilotos que asistan a los cursos iniciales del entrenamiento en tierra, antes del entrenamiento en vuelo. Cuando se requiere CBT, el/la piloto puede completar el entrenamiento en la oficina de la tripulación de su base, donde el jefe de base (BC) se pondrá a su disposición del jefe de base un auricular siempre que lo solicite (previo aviso de 5 días). Un/a Piloto puede completar cualquier CBT programado en otra ubicación de su elección, pero será en ese caso el responsable de la provisión de cualquier equipo y/o conexiones requeridas, en este caso.

La Compañía evitará la programación del servicio activo y del servicio en simulador el mismo día, con la excepción de los instructores de simuladores que estén operando en esta capacidad. No se permitirá el uso de días PRO/VAR en una semana con simulador sin el consentimiento del/de la Piloto.

9. Turnos de imaginaria (*Standby*): A menos que se acuerde lo contrario, el tiempo de llamada será de un mínimo de noventa (90) minutos. No se programarán imaginaria en el aeropuerto.

Como consecuencia de una llamada de imaginaria, se podrán producir cambios en la programación inicial en los 2 días siguientes. El servicio en los días siguientes finalizará con la antelación suficiente como para que sea posible que el/la piloto reanude su programación original el día 4 si está en la base.

– En el caso de llamada/notificación de llamada antes del inicio de la imaginaria programada, se mantienen noventa (90) minutos de «tiempo de llamada». En otras palabras, la imaginaria a partir de las 04:00 horas, por ejemplo, significa que el *check-in* más temprano posible es a las 05:30 horas, independientemente de la hora de la llamada.

– Cuando, con menos de 24 horas se cambia un servicio de vuelo a una imaginaria y el/la piloto es activado/a para un servicio durante esa imaginaria, la hora de *check-in* programada no será anterior al servicio de la programación original y la hora de *check-out* programada de dicho vuelo, nunca podrá ser posterior a dos horas después de la hora de finalización original.

– Cuando, con menos de 12 horas se cambia un servicio de vuelo a una imaginaria y el/la piloto es activado/a para un servicio durante esa imaginaria, la hora de check-in programada no será anterior al servicio de la programación original y la hora de *check-*

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

out programada de dicho vuelo, nunca podrá ser posterior a la hora de finalización original.

– La firma del/de la piloto debe estar dentro del período de imaginaria programado.

– En el caso de una imaginaria programada en el primer día de trabajo de un bloque de servicio, es la hora de inicio de la programación original, la que determina si el último día debe considerarse un *check-in* temprano de acuerdo al artículo 10.

– No se programará o asignarán imaginarias el último día antes de vacaciones, días libres (DO) inmediatamente anteriores a las vacaciones o antes del comienzo de la licencia de maternidad/paternidad, salvo que se acuerde lo contrario con JWC.

9.1 En el caso de que un Piloto no atienda una llamada de imaginaria, el/la Piloto en cuestión tiene 10 minutos para ponerse en contacto con el OCC correspondiente para confirmar su disponibilidad. El tiempo de check-in sigue siendo de 90 minutos a partir de la hora de la llamada original.

10. *Check-in* y *check-out* en relación con los períodos de tiempo libre: La hora de *check-in* del último día corresponde al *check-in* o inicio del servicio de imaginaria del primer día. Si se programa un servicio temprano el primer día, se le programará un servicio temprano el último día. El servicio temprano se define como un comienzo antes de las 10:00 hora local. Si el último día de servicio es un regreso desde un destacamento a la base original del/de la piloto, el servicio se basa en la disponibilidad de vuelos.

El departamento de programación puede programar al/a la piloto en un servicio posterior, no obstante lo anterior, estará sujeto al pago de un (1) HDB.

El/La piloto puede rechazar este servicio notificándoselo al departamento de planificación dentro de los 7 días posteriores a la publicación de la programación.

11. Vuelos nocturnos:

Definición: Vuelos que cubren el intervalo de tiempo comprendido entre las 02:00 hora local y las 05:00 hora local.

– A lo/as pilotos programado/as para vuelos nocturnos consecutivos se les proporcionará alojamiento en un hotel en la base de operaciones, previa solicitud.

– Un/a piloto no podrá ser trasladado/a de un turno de noche, más de una vez en cada período de trabajo.

– Los vuelos nocturnos tendrán imaginarias creadas específicamente para cubrir dichos turnos.

12. Operaciones back-to-back: Las operaciones back-to-back podrán programarse de acuerdo con las normas establecidas en los Manuales de Operaciones aplicables, siempre que esto incluya la provisión de alojamiento en un hotel en la Base de Operaciones del/de la Piloto.

En el caso de operaciones programadas back-to-back, el uso de este servicio se limita, de acuerdo con la FTL, a una parada nocturna en Home Base en cualquier período de trabajo entre períodos de descanso prolongados, y dos veces en cualquier mes calendario.

13. Período máximo de servicio: Ningún período de servicio total previsto excederá de 18 horas en total.

En el caso de un servicio fraccionado (Split duty), este no será superior a 18 horas, más el tiempo de descanso parcial en tierra o superior a la FDP (Período de actividad aérea) más 6 horas para vuelos con tripulación aumentada.

En caso de que el período de servicio supere las 15 horas después de la hora del check-in, los pilotos pueden solicitar alojamiento en un hotel a su regreso en la base de operaciones.

Para evitar dudas, todo lo anterior incluye las horas de imaginaria.

14. Período de servicio. Hora de la firma más temprano después de VAC: Tras un período de vacaciones (VAC) o días libres asignados después de vacaciones, no se

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

programan servicios de ningún tipo que implique una hora de inicio de dicho servicio con anterioridad a las 09:00 hora local. (Annexo B, art. 10)

El departamento de planificación puede programar un servicio con anterioridad, sujeto a ser compensando con un (1) pago HDB.

El/La piloto puede rechazar el servicio, notificándoselo al departamento de planificación dentro de los 7 días posteriores a la publicación de la programación.

15. Información de la programación: Los horarios de entrada y salida (check-in/out), el transporte local en caso de transporte conjunto de la tripulación, la información del hotel (nombre y dirección), los detalles de la tripulación, los saldos de DO y vacaciones serán visibles en la programación publicada.

16. Alojamiento en hotel y transporte: La Compañía será responsable de seleccionar, contratar y pagar todo el alojamiento hotelero de lo/as Pilotos en servicio, incluido el desayuno tipo continental o similar.

En el caso de vuelos esporádicos, ad-hoc o desvíos no planificados, a ciudades que normalmente no son un destino de la compañía, y en las que, por lo tanto, no hay un hotel establecido para lo/as Pilotos, el hotel elegido debe tener el mismo nivel de calidad que el aprobado por el Grupo Norwegian.

Fuera de la base, la Compañía proporcionará al/a la Piloto el transporte terrestre adecuado desde y hacia el hotel. Debido a preocupaciones de seguridad, el transporte público solo se utilizará previo acuerdo con SEPLA, con la excepción de circunstancias imprevistas en las que no haya otra opción disponible.

SEPLA tendrá la oportunidad de participar en la preparación de los pliegos de condiciones. Si el hotel no puede cumplir con las especificaciones de la licitación, el hotel puede ser rechazado por SEPLA. SEPLA tendrá la oportunidad de inspeccionar un nuevo hotel una vez que el hotel haya sido puesto en uso.

La ubicación del hotel es importante en términos de bienestar y por lo tanto, esto deberá ser tenido en cuenta, a efectos de la elección de los mismos.

En aquellos casos en los que el desplazamiento se produzca como consecuencia de la asignación de cursos, los hoteles deberán estar situados en las inmediaciones del lugar donde se efectúan dichos cursos. Las instalaciones de los hoteles deberán disponer de espacios que posibiliten el estudio de forma independiente. Los hoteles de los cursos solo se inspeccionarán si se recibe una queja por escrito.

Estará disponible una descripción general de todos los hoteles utilizados por la Compañía.

En las escalas o posicionamientos largos, se puede hacer uso de las instalaciones para tripulaciones en los aeropuertos base de la compañía. La empresa garantizará de que dichas instalaciones cuenten con espacios y medios adecuados para el descanso. Así mismo se proporcionarán bebidas calientes gratuitas.

En caso de que no se disponga de una instalación para la tripulación, el piloto podrá solicitar el reembolso del acceso a una sala VIP del aeropuerto (descansos, escalas, posicionamientos etc, entre 4 y 6 horas).

En caso de descansos superiores a seis (6) horas, se deberá reservar una habitación de día en un hotel.

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

Estancias de más de cuarenta y ocho (48) horas

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

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

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

17. Disposiciones para la realización de pausas para comer.

17.1 FDP > 5:30.

En el caso de un período de servicio de vuelo continuo (FDP) de más de 5:30 horas sin una pausa para comer en tierra, la comida para la tripulación debe cargarse a bordo u ofrecerse a través de una habitación de la tripulación o de un hotel. En el caso de servicio continuo de más de diez (10) horas sin una pausa para comer en tierra, se cargarán dos (2) comidas de la tripulación a bordo.

Una pausa para comer en el suelo no debe ser inferior a noventa (90) minutos entre calzos.

17.2 FDP > 10 horas.

En el caso de un período de servicio de vuelo superior a diez (10) horas, se programarán dos (2) opciones separadas para la ingesta de pausa para la comida.

17.3 Retrasos: En caso de retrasos que den derecho al piloto a la comida de la tripulación n.º 2, el comandante podrá elegir entre ordenar la carga de la nueva comida de la tripulación, comer comida del catering a bordo o ser compensado con 30 euros (por piloto). Para evitar más retrasos, el comandante está autorizado a pedir comida adicional directamente a la empresa de catering sin tener que pasar por el OCC.

SEPLA tendrá la oportunidad de participar en la selección/prueba de la alimentación de la tripulación.

ANEXO F

Jefatura de base

1. Sus deberes y responsabilidades se establecen de acuerdo.

a. Con el OMA y OIFO.
b. Con el acuerdo individual suscrito entre las Partes

2. Los Patrones de trabajo serán los asignados por la Empresa. El Departamento de planificación podrá cambiar días de oficina por un servicio de vuelo.

3. Retribución.

a. De acuerdo con el anexo C – conceptos retributivos.
b. Con el fin de evitar un perjuicio salarial, los días de vuelo o imaginaria que hubieren sido cambiados por día de oficina, se compensarán de manera adicional al salario de jefe de base (de acuerdo con C1), con un complemento equivalente al pago de 8 horas de vuelo (BLH) y el importe correspondiente a una dieta internacional.
c. Las horas de oficina computarán a efectos de productividad mensual.

4. Términos y condiciones.

El puesto de BC es de particular importancia para la Empresa y se otorga a la persona trabajadora por la confianza especial que la Empresa deposita en él/ella de conformidad con el artículo 14.2 del presente convenio.

cve: BOE-A-2024-24738
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

25488 *Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL.*

Visto el acuerdo de modificación del artículo 38 del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL (código de convenio n.º 90103090012018), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 27 de noviembre de 2024, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 10 de septiembre de 2025, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 27 de noviembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE PILOTOS DE NORWEGIAN AIR RESOURCES SPAIN, SL

(Código de convenio n.º 90103090012018)

En Málaga, en el día 10 de septiembre de 2025, se reúnen 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, conformando ambas Partes la Comisión Negociadora del Convenio colectivo en cuestión, con el objeto de llevar a cabo una reunión formal para la modificación del texto del II convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL.

Asistentes:

Por la Parte Empresarial (la «PE»), Norwegian Air Resources Spain, SL (la «Empresa», la «Compañía», o «NAR ES», indistintamente):

– Dan Flynn.
– Christian Hagen Moller.
– Martín Gabriel Bulla.

cve: BOE-A-2025-25488
Verificable en https://www.boe.es

Como asesora legal de la PE comparece Alejandra Lacalle.

Por la Parte Social (la «PS»):

– Lars Halden Oterhals (Sección sindical SEPLA).
– Ramon Colom Abad (Sección sindical SEPLA).
– Joan Miquel Saurina Bonet (Sección sindical SEPLA).

Como asesora legal de la PS comparece la Letrada María Romero.

MANIFIESTAN

I. Que las partes se han reunido en el día de hoy, 10 de septiembre de 2025, para abordar la modificación del artículo 38 del II Convenio colectivo de Pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL.

II. Que estando de acuerdo ambas partes en lo anterior, dan comienzo a la presente reunión acordando el siguiente

Orden del día

Primero. *Constitución de la Comisión Negociadora.*

Por todos los asistentes se acuerda constituir la mesa negociadora con los miembros arriba indicados con el fin de negociar la modificación sobre el artículo 38 del II Convenio colectivo de Pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos para negociar y con plena capacidad y legitimación recíprocas, a los efectos previstos en los artículos 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

La modificación de dicho artículo trae causa en la conveniencia de adaptar los periodos de reducción de los contratos a tiempo parcial a las particularidades operativas de la base de Las Palmas de Gran Canaria.

Se acuerda que la negociación se desarrollará de manera específica para el colectivo de pilotos de la Compañía. Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones (empresa y parte social).

Formarán parte de la Comisión Negociadora por la parte social los representantes de los trabajadores arriba relacionados y por la parte empresarial, las personas que suscriben la presente acta.

Asimismo, se acuerda designar como Presidente a Ramon Colom Abad y como Secretario de la Comisión a Christian Hagen Moller.

Segundo. *Desarrollo de la negociación.*

Las partes declaran que han venido manteniendo reuniones informales sobre la cuestión objeto de modificación durante los meses de marzo y abril de 2025, siendo esta de hoy la última de las reuniones del periodo de negociación mantenido.

Las partes declaran haber negociado de buena fe durante todo el proceso, habiendo mantenido la leal postura de cada una argumentando cada planteamiento con plena libertad de posiciones.

Tercero. *Modificación del artículo 38 del convenio colectivo.*

El artículo 38 del convenio colectivo se encuentra redactado en los siguientes términos:

38.1 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

cve: BOE-A-2025-25488
Verificable en https://www.boe.es

realizará de conformidad con los principios establecidos en la Declaración Vinculante (Binding Declaration) en vigor.

En lo que se refiere a la contratación a tiempo parcial, la totalidad de los tripulantes técnicos, que estén contratados bajo esta modalidad contractual, no podrán superar el 40 % del total de los contratos suscritos con los/las pilotos a partir del año 2024, reduciéndose este porcentaje al 35 % durante el año 2025 en el caso de que la empresa incremente en uno (1) el número de aviones con base en territorio nacional (de verano 2024 a verano 2025). En el caso de que no se produzca el citado incremento de aviones, la reducción al 35 % será a partir del año 2026.

A efectos de lo anterior, la persona contratada bajo esta modalidad contractual únicamente podrá ver reducida su jornada por un período máximo de 5 meses al año entre octubre y febrero, debiendo garantizarse en todo caso un porcentaje mínimo de jornada del 60 % durante el periodo indicado.

La conversión de un trabajo a tiempo parcial en tiempo completo tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora. Asimismo, cuando la Empresa pretenda la conversión de contratos de tiempo parcial a tiempo completo, estos deberán realizarse respetando siempre el orden de escalafón administrativo (MSL) sin distinción de base ni categoría profesional.

38.2 Trabajo adicional: La Compañía solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/a.

38.3 Para aquello/as pilotos con contrato a tiempo parcial, la empresa deberá comunicar el porcentaje de jornada a realizar durante los meses de octubre a febrero antes del 1 de septiembre de cada año (mes antes del periodo completo de dicha reducción).

38.4 Cuando la Empresa necesite proceder a la contratación de pilotos, esta deberá comunicar previamente por escrito a la Sección Sindical de SEPLA, el número de pilotos necesarios, el rango de estos, así como el tipo de contrato.

Tras la modificación acordada del precitado artículo, pasará a quedar redactado del siguiente modo:

> «38.1 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.
>
> En lo que se refiere a la contratación a tiempo parcial, la totalidad de los tripulantes técnicos, que estén contratados bajo esta modalidad contractual, no podrán superar el 40 % del total de los contratos suscritos con los/las pilotos a partir del año 2024, reduciéndose este porcentaje al 35 % durante el año 2025 en el caso de que la empresa incremente en uno (1) el número de aviones con base en territorio nacional (de verano 2024 a verano 2025). En el caso de que no se produzca el citado incremento de aviones, la reducción al 35 % será a partir del año 2026. El citado porcentaje se revisará y, en su caso, regularizará a comienzo de los meses de enero, abril, julio y octubre, para restablecer, la proporción que establece el presente apartado, debiendo en todo caso abonarse el salario conforme al 100 % desde el día 1 de dicho mes en el que se cumpla el referido porcentaje.
>
> A efectos de lo anterior, la persona contratada bajo esta modalidad contractual únicamente podrá ver reducida su jornada por un período máximo de 5 meses al año:
>
> – Que en el caso de los pilotos que operan en la península el periodo de reducción comprenderá de octubre a febrero.
>
> – Y en el caso de los pilotos que operan en las bases situadas en el archipiélago canario el periodo comprenderá de mayo a septiembre.

cve: BOE-A-2025-25488
Verificable en https://www.boe.es

Durante dichos periodos, se deberá garantizar en todo caso un porcentaje mínimo de jornada del 60 % durante 4 meses y del 80% durante 1 mes, tanto en la península como en Canarias.

Sin perjuicio de la base a la que el piloto se encuentre asignado, o de las modificaciones que pudieran producirse, deberá mediar un intervalo mínimo de siete (7) meses completos entre dos periodos de reducción, durante el cual el piloto no podrá estar reducido.

Con independencia de lo anterior, el piloto únicamente podrá ser reducido dentro de los períodos expresamente establecidos para la base en la que se encuentre asignado, debiendo en todo caso respetarse un mínimo de jornada anual del 85%.

La conversión de un trabajo a tiempo parcial en tiempo completo tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora. Asimismo, cuando la Empresa pretenda la conversión de contratos de tiempo parcial a tiempo completo, estos deberán realizarse respetando siempre el orden de escalafón administrativo (MSL) sin distinción de base ni categoría profesional.

38.2 Trabajo adicional: La Compañía solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/a.

38.3 Para aquello/as pilotos con contrato a tiempo parcial que operen en la península, la empresa deberá comunicar el porcentaje de jornada a realizar durante los meses de octubre a febrero antes del 1 de septiembre de cada año (mes antes del periodo completo de dicha reducción).

Para aquello/as pilotos con contrato a tiempo parcial que operen en el archipiélago canario, la empresa deberá comunicar el porcentaje de jornada a realizar durante los meses mayo a septiembre antes del 1 de abril de cada año (mes antes del periodo completo de dicha reducción).

38.4 Cuando la Empresa necesite proceder a la contratación de pilotos, esta deberá comunicar previamente por escrito a la Sección Sindical de SEPLA, el número de pilotos necesarios, el rango de estos, así como el tipo de contrato.»

Cuarto. *Entrada en vigor y modificación del convenio.*

La modificación entrará en vigor a partir del día 10 de septiembre de 2025.

Quinto. *Resultado de la negociación de las modificaciones operadas en el texto del convenio.*

Tras intensas deliberaciones sobre los anteriores contenidos, las partes alcanzan un preacuerdo respecto de las modificaciones descritas en el apartado tercero precedente, el cual queda pendiente de la ratificación por la asamblea de pilotos que celebrará SEPLA en los próximos días, tras la cual, la Sección Sindical de SEPLA dará traslado a NAR ES de la decisión de los afiliados, lo cual tendrá lugar en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente documento.

A tal efecto, en caso de que el resultado de la votación sea favorable al texto acordado en el seno de la Comisión Negociadora, el presente acta tendrá naturaleza de acuerdo.

Dicho acuerdo conlleva la modificación del texto del vigente Convenio colectivo de Pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL, cuyo contenido habrá de actualizarse en consecuencia.

Sexto. *Publicación del acuerdo alcanzado.*

Que, para el caso de que el resultado de la votación en asamblea de afiliados sea favorable, en aras al cumplimiento de los trámites legales obligatorios para la publicación en el Boletín Oficial del Convenio colectivo, la Comisión Negociadora acuerda autorizar

cve: BOE-A-2025-25488
Verificable en https://www.boe.es

para que proceda a realizar en REGCON cuantos trámites resulten necesarios hasta la exitosa publicación de la presente acta de acuerdo que conlleve la plena validez de las modificaciones aquí operadas. No obstante lo anterior, y con independencia de la efectiva fecha de publicación en Boletín Oficial, dado que se trata de un convenio de Empresa la fecha de efectos de la modificación será la indicada en el apartado cuarto anterior.

Sin más asuntos que tratar, en el lugar y fecha indicados, se firma la presente Acta en prueba de conformidad, por duplicado ejemplar y a un solo efecto.

cve: BOE-A-2025-25488
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10966 *Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL (código de convenio núm. 90103090012018), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 27 de noviembre de 2024, acuerdo por el que se modifican los artículos 36, 38, 39, 49, 51, 52 y 59 del citado convenio, para dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y que fue suscrito en fecha 28 de enero de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de esta, y de otra, por la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), en representación de las personas trabajadoras afectadas, cuyo texto ha sido finalmente subsanado en fecha 28 de abril de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 7 de mayo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

cve: BOE-A-2026-10966
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Modificación del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL. Redacción definitiva de los artículos del vigente Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL para dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

1. En primer lugar, y para dar cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula sexta del anexo I del Real Decreto 1026/2024 se acuerda la modificación del artículo 36 «Licencias» con la siguiente redacción:

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

1. Enfermedad o accidente.
2. Fallecimiento.
3. Funerales.
4. Bodas de familiares.
5. Nacimientos.
6. Bodas.
7. Exámenes.
8. Deberes públicos.
9. Mudanzas.
10. Deberes sindicales.
11. Exámenes prenatales.
12. Maternidad/paternidad.
13. Nacimientos prematuros.
14. Visitas a médicos especialistas.
15. Acompañamiento visitas médicas o tutorías escolares.
16. Causa de fuerza mayor.
17. Tratamiento de hormonación.

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

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

3. Un día laborable para asistir al funeral por familiares relacionados en el punto 1 y 2 siempre y cuando dicho funeral no se produjera dentro del periodo de días que se solicitan en el permiso por fallecimiento. Cuando el funeral se celebre

cve: BOE-A-2026-10966
Verificable en https://www.boe.es

en lugar distinto a la base operativa y este lugar se encuentre a una distancia de al menos cien (100) kilómetros de distancia de la base (Home Base), o en todo caso en una isla diferente de la base (Home Base), dicho plazo se ampliará a dos días.

4. Un día laborable por enlace matrimonial de hijo/as/padres o hermano/as de la persona trabajadora siempre que se solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses y se presente justificación por escrito, debiendo coincidir este día en todo caso con el mismo día de la celebración. Cuando el enlace matrimonial se produjese en lugar distinto a la base (Home Base) y este lugar se encuentre a una distancia (salvo en los casos insulares) de al menos cien (100) kilómetros de distancia y el día anterior o posterior al enlace el/la trabajador/a no estuviera programado/a como día de descanso, dicho permiso se ampliará a dos días.

5. Un día laborable por nacimiento de nietos/as.

6. Quince días naturales en caso de matrimonio o de registro oficial de parejas de hecho a través de cualquiera de las vías legales establecidas para tal efecto. Este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento comprendido entre el mes anterior y posterior al del hecho causante. La notificación deberá ser remitida a la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de inicio del disfrute salvo razón que lo justifique.

7. El/La Piloto tendrá derecho a disfrutar 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/La Piloto deberá comunicar su asistencia a dicho examen en las 72 horas siguientes a su recepción o conocimiento.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Esta notificación deberá ser remitida a la empresa con prueba suficiente 72 horas después de que el/la empleado/a reciba la suya. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Traslado de domicilio.

9.1 Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

9.2 Dos días laborables cuando el traslado de domicilio tenga lugar como consecuencia de un cambio de base. En caso de que el traslado por el motivo antes indicado se produzca a/desde las Islas Baleares/Canarias o a/desde otro país dicho permiso será de tres días laborables. La notificación deberá ser remitida a la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute salvo razón que lo justifique.

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

11. 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.

12. 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, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará

cve: BOE-A-2026-10966
Verificable en https://www.boe.es

proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

12.1 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/la Piloto sea reingresado/a en su puesto de trabajo después del permiso de maternidad/paternidad, y/o excedencia por maternidad y hasta la fecha en que su hijo/a cumpla los nueve meses.

12.2 El/La Piloto comunicará al Departamento de Crew Management de la Compañía su intención de acogerse al permiso de lactancia acumulado preferiblemente con al menos seis semanas de antelación a la fecha en que se propone comenzar a disfrutar de dicho permiso, indicando fecha de inicio y fecha de fin del permiso.

12.3 Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional de salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

12.4 Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultaneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Empresa debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

13. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras 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 con la disminución proporcional del salario. Asimismo, la persona trabajadora podrá acumular y disfrutar por jornadas completas las horas a las que da derecho la licencia regulada en este apartado.

La persona trabajadora notificará al Departamento de Crew Management la concreción y determinación del disfrute de este derecho en los términos previstos en la legislación laboral vigente en cada momento. El/La Piloto interesado/a 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 Crew Management de la Compañía la documentación que acredite la concurrencia de dichas causas.

14. Licencias médicas para visitas a médicos especialistas: Las necesarias para acudir al médico especialista. El/La Piloto debe avisar a la empresa con la mayor antelación posible.

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

16. Adicionalmente a los días establecidos en el apartado anterior, el/la piloto tendrá derecho a ausentarse del trabajo cuatro días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, entendiéndose en todo caso comprendido

cve: BOE-A-2026-10966
Verificable en https://www.boe.es

en este apartado en cualquier caso de enfermedad de lo/as hijo/as a cargo. Las personas trabajadoras, deberán acreditar en su caso, el motivo de ausencia.

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

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

En cualquier permiso retribuido, la Empresa podrá exigir la aportación del justificante correspondiente. En el supuesto de que no se presentará el mismo a la empresa, ésta podrá deducir los haberes correspondientes.

El acceso y disfrute de los permisos y beneficios recogidos en el presente artículo se garantizarán a todas las personas trabajadoras en condiciones de igualdad sin que quepa discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo asimismo a la realidad de las familias diversas, conyugues y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans».

2. En segundo lugar y para dar cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula segunda del anexo I del Real Decreto 1026/2024 se acuerda la modificación del artículo 38 «Admisión e incorporación» con la siguiente redacción:

«Artículo 38. *Admisión e Incorporación.*

38.1 La contratación de Pilotos se realizará de acuerdo con la legislación vigente y las condiciones que, en cada caso, establezca la Compañía, independientemente de su orientación e identidad sexuales o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable. La admisión y promoción se realizará de conformidad con los principios establecidos en la Declaración Vinculante (Binding Declaration) en vigor.

Para erradicar estereotipos en el acceso de las personas LGTBI, la Compañía reforzará la formación de las personas que participan en los procesos de selección (al equipo de Talent Acquisition). A tal efecto, condiciones como la identidad de género, orientación sexual, género o sexo no podrán ser consideradas para la selección de personas, rigiéndose estos procesos únicamente con base en criterios objetivos relativos a la idoneidad, habilidades y méritos profesionales para el puesto de trabajo.

En lo que se refiere a la contratación a tiempo parcial, la totalidad de los tripulantes técnicos, que estén contratados bajo esta modalidad contractual, no podrán superar el 40 % del total de los contratos suscritos con los/las pilotos a partir del año 2024, reduciéndose este porcentaje al 35 % durante el año 2025 en el caso de que la empresa incremente en uno (1) el número de aviones con base en territorio nacional (de verano 2024 a verano 2025). En el caso de que no se produzca el citado incremento de aviones, la reducción al 35 % será a partir del año 2026. El citado porcentaje se revisará y, en su caso, regularizará a comienzo de los meses de enero, abril, julio y octubre, para restablecer, la proporción que establece el presente apartado, debiendo en todo caso abonarse el salario conforme al 100 % desde el día 1 de dicho mes en el que se cumpla el referido porcentaje.

cve: BOE-A-2026-10966
Verificable en https://www.boe.es

A efectos de lo anterior, la persona contratada bajo esta modalidad contractual únicamente podrá ver reducida su jornada por un período máximo de cinco meses al año:

– Que en el caso de los pilotos que operan en la península el periodo de reducción comprenderá de octubre a febrero.
– Y en el caso de los pilotos que operan en las bases situadas en el archipiélago canario el periodo comprenderá de mayo a septiembre.

Durante dichos periodos, se deberá garantizar en todo caso un porcentaje mínimo de jornada del 60 % durante cuatro meses y del 80 % durante un mes, tanto en la península como en Canarias.

Sin perjuicio de la base a la que el piloto se encuentre asignado, o de las modificaciones que pudieran producirse, deberá mediar un intervalo mínimo de siete (7) meses completos entre dos periodos de reducción, durante el cual el piloto no podrá estar reducido.

Con independencia de lo anterior, el piloto únicamente podrá ser reducido dentro de los períodos expresamente establecidos para la base en la que se encuentre asignado, debiendo en todo caso respetarse un mínimo de jornada anual del 85 %.

La conversión de un trabajo a tiempo parcial en tiempo completo tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora. Asimismo, cuando la Empresa pretenda la conversión de contratos de tiempo parcial a tiempo completo, estos deberán realizarse respetando siempre el orden de escalafón administrativo (MSL) sin distinción de base ni categoría profesional.

38.2 Trabajo adicional: La Compañía solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/a.

38.3 Para aquello/as pilotos con contrato a tiempo parcial que operen en la península, la empresa deberá comunicar el porcentaje de jornada a realizar durante los meses de octubre a febrero antes del 1 de septiembre de cada año (mes antes del periodo completo de dicha reducción).

Para aquello/as pilotos con contrato a tiempo parcial que operen en el archipiélago canario, la empresa deberá comunicar el porcentaje de jornada a realizar durante los meses mayo a septiembre antes del 1 de abril de cada año (mes antes del periodo completo de dicha reducción).

38.4 Cuando la Empresa necesite proceder a la contratación de pilotos, esta deberá comunicar previamente por escrito a la Sección Sindical de SEPLA, el número de pilotos necesarios, el rango de estos, así como el tipo de contrato».

3. En tercer lugar y para dar cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula tercera del anexo I del Real Decreto 1026/2024 se acuerda la modificación del artículo 39 «Categorías profesionales, promociones y progresiones» con la siguiente redacción:

«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, los cuales se sustentan en criterios objetivos que garantizan el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones, sin que quepa discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, siendo garantista con la igualdad de trato y de oportunidades.

39.2 Promoción a Comandante (CPT).

cve: BOE-A-2026-10966
Verificable en https://www.boe.es

39.2.1 Aquello/as Primeros Oficiales Senior (SFO) con la experiencia necesaria podrán solicitar la promoción a Comandantes (CPT).

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 el escalafón.

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

39.2.4 Una vez valorados como adecuados para la promoción a comandantes (CPT), lo/as candidato/as podrán solicitar cualquier vacante a medida que esté disponible.

39.2.5 Si fuera preciso por la operativa programar en un mismo vuelo a dos comandantes (CPT), la Compañía designará el piloto responsable (PIC)».

4. En cuarto lugar y para dar cumplimiento a lo dispuesto en las cláusulas primera, cuarta y quinta del anexo I del Real Decreto 1026/2024 se acuerda modificación del capítulo 6, con la siguiente redacción. Se acuerda la modificación tanto del título del capítulo 6 «Plan de Igualdad y Diversidad.» como el texto del artículo 49 «Plan de Igualdad» y 51 «Principios de igualdad y no discriminación», para que pase a decir:

«CAPÍTULO 6

Plan de Igualdad y Diversidad

Artículo 49. *Plan de Igualdad y Diversidad.*

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

49.2 Con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, la empresa ha elaborado un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

49.3 Se prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo o edad de las personas trabajadoras en materia de retribución y contratación, en la realización de trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

49.4 Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus respectivos ámbitos medidas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, con el fin de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la LO 3/2007, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo. Asimismo, la Empresa desarrollará y garantizará los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante LGTBIQ+) con el firme objetivo de erradicar cualquier situación de discriminación, en desarrollo del artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, de acuerdo con la relación de

cve: BOE-A-2026-10966
Verificable en https://www.boe.es

medidas planificadas del anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

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, identidad sexual, expresión de género, situación familiar, enfermedad o diversidad funcional.

En lo que se refiere a las personas LGTBIQ+, NAR ES tiene como valor esencial el respeto a la diversidad de estas la protección de la identidad de las personas trabajadoras que prestan servicios para la Empresa, ampliando la protección a todas las identidades representadas bajo las siglas anteriores, LGTBIQ+.

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

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

Asimismo, NAR ES fomentará el uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo con la diversidad».

5. En quinto lugar, se acuerda la modificación del capítulo 7. Se acuerda la modificación tanto del título del capítulo 7, como el texto del artículo 52 «Procedimiento anti-acoso», para que pase a decir:

«CAPÍTULO 7

Procedimiento de resolución de conflictos frente al acoso laboral, psicológico, sexual por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, expresión de género

Artículo 52. *Procedimiento anti-acoso.*

Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa, independientemente del tipo de contrato laboral del que dispongan, tendrán derecho a iniciar el procedimiento enunciado en el presente artículo, presentando una denuncia si se sienten víctimas de cualquier forma de acoso (sexual, por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, psicológico y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral) o si advierten que cualquier persona de la organización contraviene lo dispuesto en el código de conducta ética de Norwegian. A tales efectos, las personas trabajadoras podrán dirigir cualquier tipo de consulta o denuncia al Whistleblowing en RedNose, al tiempo que inician el procedimiento contenido en el Plan de Igualdad, y las políticas de empresa y/o grupo que resulten de aplicación».

cve: BOE-A-2026-10966
Verificable en https://www.boe.es

6. En sexto lugar, y para dar cumplimiento a lo dispuesto en la cláusula séptima del anexo I del Real Decreto 1026/2024 se acuerda la modificación del artículo 59 «Faltas y sanciones» con la siguiente redacción:

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

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 treinta 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 guardia 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.
– 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, así como la utilización de expresiones graves, repetitivas o persistentes que constituyan conductas discriminatorias por la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
– 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.

cve: BOE-A-2026-10966
Verificable en https://www.boe.es

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, así como actos de intimidación o de violencia física o verbal que discriminen gravemente a una persona por su libertad sexual, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de las personas.
– 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 pendencias 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, verbal, de carácter sexual, así como aquellos que vayan contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y expresión de género de las personas trabajadoras. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
– 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 otra persona trabajadora fichando o firmando por él o cambiar un turno sin autorización expresa de la empresa».

cve: BOE-A-2026-10966
Verificable en https://www.boe.es