

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 14** *RESOLUCIÓN de 28 de marzo de 2011, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Easyjet Airline Spain” (sucursal en España-tripulantes de vuelo) (código número 2815350).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Easyjet Airline Spain” (sucursal en España-tripulantes de vuelo), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 6 de septiembre de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 28 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 75/2011, de 18 de enero), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EASYJET AIRLINE SPAIN, SUCURSAL EN ESPAÑA Y LOS TRIPULANTES DE VUELO DE LA COMPAÑÍA

Capítulo Primero
Disposiciones generales

Artículo 1 - Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo (bases operativas) de EasyJet, y que en la actualidad están en Madrid, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo 2.

Artículo 2 - Ámbito personal y funcional

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por la parte Empresarial, easyJet Airline Sucursal en España. (en adelante easyJet); y por parte de los Tripulantes Técnicos de vuelo, la representación elegida por los mismos, actualmente la Sección Sindical del SEPLA (en adelante la representación de los pilotos o Sección Sindical).

El presente Convenio afecta a todos los Pilotos de plantilla, en las situaciones contempladas en el mismo, trabajadores contratados en España para prestar servicios en el territorio nacional o en el extranjero, como tripulantes de aeronaves de easyJet, encuadrados en el grupo de Pilotos.

Artículo 3 - Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La vigencia del presente Convenio Colectivo entre easyJet Airline Spain y su personal será desde dicho momento hasta el día 31 de Diciembre del 2011, y será prorrogable por la tácita por períodos de doce meses, si dentro de los dos meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes.

Artículo 4 - Condiciones más beneficiosas

Todas aquellas condiciones laborales que tengan reconocidas los Pilotos con carácter previo e individual a la firma del presente Convenio y que sean más beneficiosas que las condiciones pactadas en este Convenio, se mantendrán como derechos adquiridos *ad personam* en cada uno de los Pilotos.

Artículo 5 - Representación de los pilotos

- a) easyJet reconoce a la Sección Sindical de SEPLA en easyJet Airline Spain, Sucursal en España (o Sección Sindical de SEPLA en easyJet), como los representantes del colectivo de pilotos y únicos interlocutores a efectos de negociar futuros convenios colectivos o acuerdos de Pilotos entre easyJet y sus Pilotos, mientras mantengan la representación de los pilotos.
- b) easyJet reconoce que el convenio mantendrá su contenido y vigencia aunque la compañía cambie su forma legal.
- c) easyJet reconoce a todos los representantes de la sección Sindical de SEPLA en easyJet Airline Spain, que estará formada por tres delegados más un suplente, los derechos incluidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, excepto el apartado e) del mismo artículo. easyJet concederá hasta un máximo de treinta horas al mes, que podrán ser distribuidas entre los representantes de la Sección Sindical de SEPLA en easyJet con la exclusiva finalidad de ejercer su actividad sindical, que además deberán ser debidamente justificadas a la Compañía.

En caso de variación en la designación de los representantes se comunicará debidamente a la empresa esos cambios. Así mismo, cuando se alcance un número de pilotos con contrato español de 301, las partes incrementarán el número de representantes que convengan.

- d) Las negociaciones entre la sección Sindical de SEPLA en easyJet y easyJet podrán celebrarse con asesores acordados, siempre y cuando esta circunstancia se comunique a la Compañía con al menos cinco días hábiles de antelación, detallando el número de personas y su condición, y la compañía esté de acuerdo. easyJet no podrá rechazar injustificadamente la asistencia de asesores a las reuniones cuando sea razonable.

Artículo 6 - Comisión paritaria de interpretación y aplicación

Con el fin de aplicar y hacer efectivo el convenio con la mayor agilidad posible funcionará, en el seno de la Compañía, una comisión de interpretación y aplicación compuesta por tres miembros por cada parte de representantes de la Compañía y de los pilotos, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto.

La comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente convenio y su competencia es la de interpretar y aplicar las normas del mismo y de negociar condiciones nuevas allí donde excepcionalmente se establezca. La comisión adoptará sus decisiones por mayoría de sus miembros, y en caso de acuerdo su decisión se tomará como interpretación auténtica del convenio.

La comisión será constituida mediante reunión de las partes, de la que se levantará acta de constitución, en la que se nombrará a las personas integrantes de la misma. La citada constitución de la comisión se efectuará en el plazo de 15 días desde la firma del presente convenio, y la comisión se reunirá, normalmente, una vez al trimestre, sin perjuicio de celebrar otras reuniones, siempre que lo solicite una de las partes en un plazo mínimo de 15 días.

La comisión deberá resolver en el plazo de dos meses desde que un asunto ha sido expuesto.

Artículo 7 - Licencia

El empleo en easyJet está condicionado a que el empleado posea la licencia CAA. Ello significa que será condición inexcusable para realizar su trabajo poseer la licencia de Reino Unido denominada "UK JAA".

Artículo 8 – Funciones

Durante la vigencia de su contrato y sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo como piloto, el empleado deberá:

- 1) Dedicar todo el tiempo y atención necesarios a sus deberes con easyJet, sirviendo a easyJet fielmente con su mejor conocimiento y experiencia, así como utilizar su máximo esfuerzo para fomentar los intereses y el apropiado desarrollo de la misma.
- 2) No comprometerse en otras actividades que pudieran ir en detrimento o menoscabo de la adecuada ejecución de las obligaciones contraídas en virtud del presente contrato.
- 3) Hacer todo lo posible para cumplir sus deberes con todo el cuidado y atención, cumpliendo fielmente todas las estipulaciones establecidas por easyJet.

Artículo 9 - Derecho a trabajar en España y documentación obligatoria

El piloto extranjero está obligado a acreditar y mantener vigente su capacidad e idoneidad para trabajar en España, para lo cual deberá tramitar un número de identificación de extranjero (NIE), y en su caso permiso de trabajo, ante la autoridad competente.

Siendo las partes conocedoras de que la principal obligación contractual del Piloto es el desarrollo de su trabajo al frente de las aeronaves que utiliza la Compañía, el Piloto se compromete a tener vigente y en plenas condiciones, su Pasaporte, ID, NIE, licencia en vigor y tarjeta aeroportuaria.

En caso de caducidad, pérdida o extravío de alguno de los documentos anteriores o cualquier otro que impida el desarrollo del trabajo del piloto, la Dirección de la Empresa queda exonerada de la obligación recíproca del pago del salario durante el tiempo en que el trabajador no pueda desarrollar su actividad. Sin embargo, no será así cuando el empleado hubiera realizado en plazo todos los trámites y gestiones necesarias de acuerdo a las directrices fijadas por la Compañía, y ello sólo para el caso de la caducidad.

En caso de que la empresa opte por no abonar el salario de acuerdo al párrafo anterior, ésta no podrá imponer las sanciones recogidas en el artículo 51 puntos 16 y 18 del presente texto. Además el trabajador permanecerá de alta en Seguridad Social, aún sin el percibo de salarios.

En caso de pérdida o no renovación del permiso de trabajo, y al hacerse imposible el cumplimiento de la relación laboral, ésta quedará extinguida sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 10 - Base de destino y lugar de prestación de servicios

La base habitual de trabajo será la establecida en su contrato de trabajo, siendo actualmente la única con la que cuenta easyJet en España la del aeropuerto de Madrid Barajas. No obstante, dadas las particularidades de la prestación laboral de los pilotos de easyJet Airline Sucursal en España dependiente de la asignación de vuelos y programaciones desde la matriz en el Reino Unido, se acuerda que el piloto pueda ser requerido para que, en cada serie de servicios, realice su actividad o parte de la misma en otros emplazamientos de easyJet o destinos en España o el extranjero, iniciando y finalizando la serie de servicios en su base habitual, de manera que el piloto contribuya a garantizar la correcta actividad de la compañía realizando los viajes por España o el extranjero que se precisen a tal efecto.

En el supuesto de que por circunstancias imprevistas tuviera lugar el cierre de la base habitual operativa, la empresa intentará ofrecer un puesto de trabajo similar en otra de las bases de la red, en el momento en que esto sea posible.

El empleado deberá estar disponible para acceder a su base operativa en un tiempo razonable. Si estando de imaginaria fuera del aeropuerto ("stand-by") es requerido para prestar servicios, dispondrá de una hora y treinta minutos tras ser contactado por la empresa para presentarse en la base ("report for duty").

Artículo 11 - Actividades en la zona restringida del aeropuerto

Las actividades de easyJet en la zona restringida del aeropuerto requieren que el empleado sea titular de un pase de seguridad, emitido por la correspondiente autoridad aeroportuaria. El hecho de no poder obtener o no conservar un pase válido podría dar lugar a un cambio en las funciones del empleado dentro de easyJet o incluso a la rescisión del contrato de trabajo.

Por lo tanto, el empleo está sujeto a la condición de notificar a la empresa en un plazo de 7 días cualquier condena por un delito que le impida ser titular del Pase de Zona Restringida.

Artículo 12 - Horas de trabajo y programación

Las horas de trabajo estarán en consonancia con el tipo de contrato (jornada completa o tiempo parcial), así como las programaciones y asignación de vuelos que pueden ser alterados en cualquier momento. easyJet cumplirá en todo momento con la normativa relativa a las horas de trabajo y tiempos de descanso.

Continuará siendo de aplicación a todos los pilotos contratados en easyJet Airline Spain, el acuerdo conjunto firmado entre easyJet y BALPA sobre Programación de Tripulantes de fecha 1 de Abril de 2007, así como documento posterior referente al mismo de fecha 19 Agosto 2009, y ello, conforme a lo dispuesto en los contratos actualmente vigentes.

No obstante lo anterior, dada la exigencia de introducir una mayor flexibilidad en las programaciones, con la finalidad de mejorar la capacidad de la compañía para poder gestionar la variabilidad de la actividad de vuelo programada, en particular a lo largo de los distintos días de la semana, y por otra parte dado que los pilotos tienen diversidad de estilos de vida y exigencias personales que pueden comportar distintas preferencias en términos de modelos de programaciones (rostering pattern), las partes convienen en la búsqueda de nuevos modelos a los que los pilotos puedan acceder de manera voluntaria y compatible con las necesidades organizativas de la Compañía.

Atendiendo a lo anterior, la representación de los pilotos tendrá en cuenta las posibles modificaciones que easyJet pueda acordar con BALPA en lo relativo a las programaciones de los Tripulantes, de manera que se posibilite la correcta gestión de las programaciones, que se realiza de manera centralizada por la matriz en el Reino Unido y que son de aplicación a toda la red de easyJet.

**Acuerdo conjunto easyJet y BALPA Convenio Colectivo de Rostering/Crewing
(Programación) (5453) efectivo desde 1 de abril de 2007.**

El propósito de este Acuerdo es gobernar la relación de rostering/crewing (programación) entre la compañía y los pilotos a jornada completa que trabajan bajo la dispensación especial de "early start" de la CAA (Autoridad de Aviación Civil del Reino Unido). easyJet debe mantener la capacidad de utilizar los pilotos hasta el límite máximo permitido de 900 horas de vuelo por año. Cualquier cambio significativo en las condiciones del negocio que tenga efectos adversos en la utilización de la tripulación, y que incluye, pero que no está limitado al cambio de horario y cambio regulativo, requerirá que la Compañía y la representación sindical del SEPLA, mientras mantenga la representación de los pilotos, o en su defecto quien la ostente en ese momento, se consulten, se pongan de acuerdo, y que modifiquen el Acuerdo de Programación (Rostering/Crewing). Lo mismo aplicaría si el análisis identifica alguna práctica de la programación como deficiente en cuanto a minimización de fatiga.

1.º easyJet opera en cumplimiento del documento CAP371 como está encapsulado en el esquema de Límites de Horas de Vuelo (FTL) de la Compañía, junto con cualquier dispensación o variación aprobada por la Autoridad de Aviación Civil del Reino Unido (CAA) .

2.º Las programaciones se publicarán no más tarde del día 17 de cada mes.

3.º Un piloto que acepte un "short notice change" (cambio con poca antelación) tendrá derecho a un pago por "roster disruption" (disrupción de programación) de 75€. Un cambio con poca antelación se define como un cambio hecho con menos de 48 horas de antelación, consistiendo en un cambio que adelanta la hora de comienzo 2 horas o antes, y/o prolonga la hora de finalización 2 horas o más tarde. Por motivos de clarificación, el pago se determinará comparando la programación a la hora de firmas, con los servicios registrados en su programación de vuelos en el plazo de 48 horas. Un piloto se puede negar hasta 2 cambios con poca antelación durante cada período: 2 en temporada de verano, 2 en temporada de invierno. Lo mencionado no incluye ser llamado cuando se está de "standby" (guardia). (Modificación acordada el 1 de agosto del 2008 según adjunto).

4.º El anterior párrafo no se aplica cuando el cambio es una consecuencia directa de, y ocurre dentro de un periodo de 12 horas de una disrupción que esté fuera del control de la compañía. Tal disrupción se define como un período significativo de, o inoperatividad de, un aeropuerto para vuelos de easyJet, o acción industrial por una agencia externa o subcontratista. Un cambio es una consecuencia directa de disrupción sólo si el avión en el que se realiza el servicio o el piloto que estuvo previamente programado para hacer el servicio fueron retrasados durante el periodo de disrupción.

5.º Sujeto a los requisitos operacionales después de la publicación de las programaciones (con una programación individual como base), los días de servicio extras serán reasignados como "contactables" (CTB). Un día CTB es un día libre que no puede ser cambiado por ningún otro tipo de servicio. Dentro del período de CTB especificado el piloto debe estar disponible para que le informen de cambios en la programación de servicios posteriores. El objetivo de esta cláusula es liberar al número máximo de gente de guardia "standby," según se acerque el día de operación, y sin comprometer la integridad de la red. Así en la publicación de las programaciones se asignarán los deberes de guardia "standby" a los pilotos que sobren.

6.º Los pilotos que alcanzan los máximos de tiempo de vuelo de acuerdo con las limitaciones de tiempo de vuelo (FTL – Flight Time Limitations) se mostrarán como "high contactable" (HCT) (alta disponibilidad) hasta que estén de nuevo dentro de los márgenes aceptables. Un HCT no puede cambiarse por ninguna otra forma de servicio dentro de las 48 horas a contar desde el comienzo del servicio HCT.

7.º Cuando las circunstancias operacionales lo dictaminen, es razonable que la Compañía pida a un piloto que complete un servicio adicional dentro del mismo FDP. El piloto no está obligado a aceptar el servicio adicional pero se compromete a aceptar los servicios que se consideren razonables en la práctica.

8.º Los pilotos de easyJet se comprometen con toda su buena voluntad a asegurar la ejecución puntual de los vuelos (OTP – On Time Performance) y a asegurar la continuidad del programa de vuelo. La decisión de extender el día de vuelo programado está bajo la discreción, y de acuerdo con las FTL (Flight Time Limitations – Limitaciones de Horas de Vuelo), del Comandante en nombre de toda la tripulación, y la decisión debe ser tomada sólo basada en el estado físico y mental de la tripulación, o tripulante individual, para cumplir con dicha tarea. La Compañía no influirá en la toma de decisión pero puede proveer información, si se le solicita, para asistir en el proceso de toma de decisión.

9.º Cuando un piloto vuelve a la base después de haber entrado en más de 1 hora de discreción, o de haber estado en servicio 14 o más horas, el piloto puede solicitar alojamiento en un hotel en la base, a cargo de la Compañía, para reducir la posibilidad de un accidente por causas de fatiga durante el viaje a su casa.

10.º La hora de presentarse cuando sean llamados para cualquier tipo de guardia (“standby”), fuera del aeropuerto, es de 90 minutos después de haber sido llamado. Sin embargo, el piloto debería hacer todo lo que esté a su alcance para llegar lo antes posible.

11.º Los pilotos aceptan que paradas nocturnas no planeadas son ocasionalmente inevitables dentro de la programación de vuelo de la aerolínea y por eso los pilotos se hacen cargo de prepararse de forma adecuada.

12.º Es la responsabilidad del piloto asegurarse de mantenerse en contacto telefónico durante los períodos de guardia “standby” o servicio “contactable”. Cuando no tenga disponible una línea fija de teléfono es responsabilidad del piloto estar en zonas de buena cobertura de la red de servicio móvil.

13.º La hora límite de finalización de servicio previo a un día libre serán las 23:55 horas locales.

14.º Es inevitable que ocurran retrasos, y en dichas situaciones se espera de los pilotos que completen el servicio programado. Cuando el servicio finalice después de las 01:30 horas locales, el día libre infringido será compensado en las siguientes programaciones de vuelo, o de mutuo acuerdo entre el piloto y la compañía. No serán compensadas las primeras 3 ocasiones, en el año natural, que un día libre haya sido infringido en menos de 90 minutos.

15.º El patrón de 21 semanas del sistema 5453 empezando un miércoles, estará compuesto de un período fijo de 17 semanas y un período de reserva de 4 semanas. El patrón del período de reserva de 28 días contendrá 10 días libres garantizados, 3 de los cuales serán los últimos días del período para habilitar la transición al patrón fijo. (Véase patrón de programación para los pilotos a jornada completa).

Programación 5453 empezando los miércoles

	Wed	Thurs	Fri	Sat	Sun	Mon	Tues
1	L	L	L	L	L	DO	DO
2	DO	DO	E	E	E	E	E
3	DO	DO	DO	L	L	L	L
4	L	DO	DO	DO	DO	E	E
5	E	E	E	DO	DO	DO	L
6	L	L	L	L	DO	DO	DO
7	DO	E	E	E	E	E	DO
8	DO	DO	L	L	L	L	L
9	DO	DO	DO	DO	E	E	E
10	E	E	DO	DO	DO	L	L
11	L	L	L	DO	DO	DO	DO

	Wed	Thurs	Fri	Sat	Sun	Mon	Tues
12	E	E	E	E	E	DO	DO
13	DO	L	L	L	L	L	DO
14	DO	DO	DO	E	E	E	E
15	E	DO	DO	DO	L	L	L
16	L	L	DO	DO	DO	DO	E
17	E	E	E	E	DO	DO	DO
18	S	S	S	S	S	S	S
19	S	S	S	S	S	S	S
20	S	S	S	S	S	S	S
21	S	S	S	S	DO	DO	DO

E = Early (Matinal).
L = Late (Tardío).
DO = Day Off (Día libre).

16.º Aunque este patrón permitiría que los servicios matinales (“early duties”) estén programados legalmente de semana en semana, esto no sucederá. Dentro del patrón fijo de 17 semanas, cualquier bloque de servicios matinales estará precedido de 4 días libres.

17.º Los pilotos no serán contactados en días libres (days off) a no ser que lo hayan consentido previamente. Fuera de las horas de servicio los pilotos no deben ser contactados

durante las 12 horas previas a la hora de servicio, excepto en el caso de un aviso de retraso cuando se puede contactar a la tripulación 90 minutos o menos antes de la hora de servicio.

18.º En el momento de la publicación de la programación de vuelo no se planificarán más de 2 días consecutivos de 6 sectores de vuelo.

19.º Los límites de horas de servicio son 55 horas de servicio en 7 días consecutivos, que pueden aumentarse a 60 horas debido a retrasos imprevistos en el día de operación.

20.º Se planifica un límite de 95 horas de servicio en 14 días consecutivos, que pudiera aumentarse a 100 horas de servicio debido a retrasos imprevistos en el día de operación.

21.º El total de horas de servicio no debe exceder de 1880 horas en un período de 365 días.

Días libres y cálculos de vacaciones dentro del sistema 5/4-5/3

Los pilotos con contrato español tendrán derecho a 36 días en total de vacaciones por año (22 días laborables más un permiso por 14 días festivos).

Sin perjuicio de lo anterior, los días de vacaciones que excedan el derecho mínimo necesario establecido en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, en lo que se refiere a los festivos, podrán ser dispuestos por cada trabajador individualmente, a favor de la empresa, siempre que así se pacte expresamente entre dicho trabajador y la empresa, y ello no perjudique al resto del colectivo de pilotos.

Los días de vacaciones se devengarán del 1 de Abril al 31 de Marzo.

Dentro del período de reserva del patrón de descanso, un bloque de vacaciones conllevará días libres adheridos ("wrap around") al inicio y al término del bloque.

- 1 ó 2 días de vacaciones conllevará un sólo día libre antes y un sólo día libre después.
- De 3 a 9 días de vacaciones conllevarán 2 días libres antes y 2 días libres después.
- 10 o más días de vacaciones conllevarán 3 días libres antes y 3 días libres después.

En la fase de solicitud inicial sólo se puede reservar un bloque de vacaciones en un período de reserva. En la fase de propuesta abierta cuando no hay más vacaciones disponibles en el año laboral, un segundo bloque de vacaciones en reserva también conllevará días libres "wrap around."

Modificación del Acuerdo sobre Disrupción de la Programación (1 de Agosto de 2008)

El objetivo de este Anexo es posibilitar cambios en un servicio de guardia ("standby") durante las 48 horas anteriores al comienzo de dicho servicio (sin tener en cuenta la norma de cambios de última hora - "short notice change rule"), siempre que el mismo cambio pudiera realizarse contactando en el mismo día del servicio de guardia.

- Cuando una guardia aparece en una programación, y dentro de las 48 horas previas a su inicio se adelanta, por el tiempo que sea, será considerado como un cambio de última hora.
- Dentro de las 48 horas anteriores al inicio del servicio de guardia en casa, la programación sólo podrá adelantarse un máximo de 90 minutos desde el inicio del servicio de guardia original. Programar un tiempo de presentación anterior será considerado como un cambio de última hora.
- Dentro de las 48 horas cualquier servicio de guardia podrá alterarse a un servicio que se extienda más de 2 horas desde el momento de la finalización del servicio de guardia sin que ello sea considerado un cambio de última hora. Sin embargo, el nuevo servicio debe ser realizable dentro de las normas de limitación de horas de vuelo como si el piloto hubiera sido llamado en el día del servicio.

Resolución de turnos/de programación (19 Agosto 2009)

En principio, no habrá transición en el día 5. Para mayor claridad, la definición de una transición como viene establecido en el patrón del sistema 5354 incluye el cambio de cualquier comienzo de turno considerado "early" (matinal) en el día 4 a terminar en un turno "late" (tardío) en el día 5 (esto incluye un "doble" turno). Antes de establecer la programación, el SSC podrá considerar de forma favorable las solicitudes para permitir que determinadas actividades "dual" se puedan programar en el día 5.

En las etapas iniciales, ambas partes aceptan que algunas transiciones pueden aparecer por no haber sido advertidas, ya que esta norma no está aún codificada/informatizada en el "Roster Optimizer" (Optimizador de Programación) ni en AIMS, y por lo tanto, un piloto programado con "transición(es)" puede solicitar que se le cancele o cambie y así se hará.

De la misma manera, siempre habrá antes 4 días de descanso incluidos en la programación un bloque de turnos considerados "Earlies" (un bloque de "earlies" se define como un turno con 2 o más consecutivos "earlies").

Antes y después de las vacaciones, la integridad del patrón de la programación fija será respetada como por ejemplo que el quinto día del turno (Day 5) de un bloque de "earlies" antes de las vacaciones no finalizará por la tarde/no será considerado un "late", ni tampoco terminará con una actividad "dual"; y el primer día de un turno (Day 1) de un bloque de "lates" no empezará por un "early" ó por una actividad "dual". Esto permitirá al tripulante planificar sus períodos de vacaciones sin riesgo de fatiga. De nuevo, si tal día de actividad aparece en la programación de un piloto, éste podrá pedir que se elimine y así se hará.

Para efectuar un cambio en la programación, de acuerdo con los párrafos anteriores, el piloto debe notificarlo al departamento "Intermediate Rostering" o "Crewing" en un plazo máximo de 48 horas desde la notificación de la actividad "conflictiva" para que ésta se cambie. Si dicha actividad se produce dentro de las 48 horas, entonces "Crewing" debe ser notificado de inmediato.

Ambas partes han acordado investigar dentro de las normas del SSC para reducir en lo posible el número de programación considerada fuera del patrón establecido (out of pattern duty) y mitigar el impacto social de éstos, en particular sobre los "Commuters"/las tripulantes que viajan de forma regular a su domicilio.

Artículo 13 – Jornada reducida

La presente regulación trata de guardar el equilibrio necesario para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, ajustando los permisos a la realidad social y económica del colectivo de pilotos de easyJet. En este sentido y con el objetivo estratégico de fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares, se establecen los presentes compromisos en materia de reducciones de jornada de los pilotos de easyJet.

Reducciones de jornada tipo mensual

Este tipo de reducciones de jornada (en adelante RJ) tiene su origen en la normativa establecida en el artículo 37, apartados 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores, y sobre la base del mismo se regulan y limitan; si bien, dadas las particularidades de la prestación laboral de los pilotos de easyJet Airline Sucursal en España y de su dependencia a la gestión de los tiempos desde la matriz en el Reino Unido, que imposibilita una reducción de su jornada de trabajo en cómputo diario, se establece que dichas reducciones se harán efectivas en cómputo mensual, llevándose a cabo la actividad conforme a jornadas diarias completas de acuerdo a los horarios de vuelo asignados según la programación ordinaria de trabajo. Su solicitud y mantenimiento estará limitada a los supuestos de hecho contemplados en la norma de referencia (artículo 37 ET) y se articulará de conformidad con los siguientes extremos:

- a) Las solicitudes se efectuarán por escrito, con una antelación mínima de dos meses naturales a la fecha de inicio de la reducción demandada, si bien se considerarán periodos inferiores cuando por circunstancias especiales así se aconseje. Junto a la solicitud deberá acompañarse la documentación acreditativa legalmente establecida al efecto para la situación que da origen al derecho a dicha reducción.
- b) La duración mínima del período por el que se solicitará o concederá la RJ será de seis meses naturales consecutivos, durante los cuales, el solicitante al que se le concediese, no podrá renunciar a la misma. Cuando desee dar por finalizada la misma, o bien modificar el porcentaje de reducción deberá notificarlo con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización deseada. Si bien se estudiarán aquellos casos especiales que puedan darse.
- c) Debido a la especialidad del sector y a las características de la compañía las reducciones de jornada se ajustarán a los porcentajes de reducción, sobre la jornada de trabajo mensual del 25 %, ó 50 %, a elección del piloto.

Artículo 14 - Período de prueba

Se establece un período de prueba de tres meses para los pilotos de nueva incorporación, a contar desde el momento en que se complete el flight check inicial o suelta del piloto y en cualquier caso a los seis meses desde el comienzo efectivo de la prestación de servicio. Durante el período de prueba tanto easyJet como el Empleado podrán dar por finalizada la relación laboral sin necesidad de alegar causa alguna y sin necesidad de preaviso.

Artículo 15 - Reconocimiento de años de servicio

La empresa reconocerá los años de servicio prestados en easyJet a los pilotos transferidos de otras bases que fueran contratados de acuerdo a la legislación española, ello a los únicos efectos de percibir el loyalty bonus (una vez se tenga derecho al mismo), de mantener el orden en la lista para ser transferido de base, de cálculo del cómputo del periodo probatorio y del periodo de consolidación del rango.

Ante posibles situaciones de despido colectivo y durante el periodo legal de consultas, podrán ser tratados otros supuestos no contemplados en este artículo.

Artículo 16 - Obligación de comunicación de variación de datos

El piloto está obligado a informar a la compañía sobre cualquier cambio en sus datos personales, familiares y bancarios que puedan afectar a la empresa.

Artículo 17 - Uniformidad

La Compañía se siente orgullosa de la consistencia y altos estándares de su uniforme, quedando obligado el empleado a mantenerlo en buenas condiciones y asegurarse de que cumple con los estándares de uniformidad establecidos.

La Compañía proveerá del uniforme inicial que irá renovando regularmente de acuerdo a la periodicidad establecida en la política de uniformidad de la compañía.

El uniforme se considera propiedad de la Compañía y tendrá que ser devuelto al finalizar la relación laboral.

Las partes acuerdan que tras la entrega del uniforme que se ha producido a partir de Diciembre del 2009 y que seguirá realizándose de manera periódica, queden compensadas las cantidades que dejaron de abonarse en Febrero de 2009 en nómina, por razón de uniforme.

Artículo 18 – Definiciones

De acuerdo a las funciones desempeñadas a bordo de la aeronave se establecen las siguientes definiciones:

Tripulación: Conjunto de Tripulantes Técnicos de Vuelo y de Cabina de Pasajeros designados para la realización de servicios de vuelo. Durante la realización del servicio, actúan directamente a las órdenes del Comandante, al que auxilian, ayuda y asesoran en el cumplimiento de la misión que les esté encomendada.

Piloto: Es el que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal y a quien la empresa ha calificado apto con la acreditación correspondiente para el desempeño de la función de pilotaje de un tipo concreto de aeronave.

Copiloto: Piloto distinto del Comandante que auxilia a éste en las funciones del pilotaje.

Comandante (CPT): Es el miembro de la tripulación con la calificación correspondiente para ejercer el mando a bordo de un tipo concreto de aeronave en quien recae la seguridad del avión, su tripulación, sus pasajeros y la carga a bordo. Es cargo de confianza designado libre y expresamente de entre los pilotos tras la superación de la pruebas pertinentes.

Comandante (CPT) primeros seis meses: Es el miembro de la tripulación con la calificación correspondiente para ejercer el mando a bordo de un tipo concreto de aeronave en quien recae la seguridad del avión, su tripulación, sus pasajeros y la carga a bordo. Es cargo de confianza designado libre y expresamente de entre los pilotos tras la superación de la pruebas pertinentes. El piloto, una vez finalizado satisfactoriamente el curso que le acredita como Comandante (Final Command Line Check "c"), por un periodo de seis meses en el rango dentro del grupo easyJet (excluyendo easyJet Swiss), a partir de la fecha de inicio del Cambio de Mando (con independencia de la fecha en que hubiera asumido el Command Commission), percibirá el 90% del salario destinado al rango de Comandante (CPT).

Senior First Officer (SFO): Piloto acreditado con la ATPL (Airline Transport Pilot Licence) para realizar las funciones inherentes a la ocupación del asiento derecho de la aeronave, que cuenta con más de 1.500 horas de vuelo y cuya función es auxiliar al Comandante en el pilotaje de dicha aeronave.

Senior First Officer (SFO) primeros seis meses: Piloto acreditado con la ATPL (Airline Transport Pilot Licence) para realizar las funciones inherentes a la ocupación del asiento derecho de la aeronave, que cuenta con más de 1.500 horas de vuelo y cuya función es auxiliar al Comandante en el pilotaje de dicha aeronave. Durante los primeros seis meses en el rango desde la finalización satisfactoria del Final Line Check percibirá el 90% del salario destinado al rango de SFO, excepto si el paso de este rango viene precedido de un periodo anterior en el grupo easyJet (excluyendo easyJet Swiss), o en su caso por el tiempo que le falte para cumplir los seis meses.

First Officer (FO): Piloto acreditado para realizar las funciones inherentes a la ocupación del asiento derecho de la aeronave que auxilia al Comandante en el pilotaje de la misma con rango de FO.

First Officer (FO) primeros seis meses: Piloto acreditado para realizar las funciones inherentes a la ocupación del asiento derecho de la aeronave que auxilia al Comandante en el pilotaje de la misma. Durante los primeros seis meses en el rango desde la finalización satisfactoria del Final Line Check como First Officer percibirá el 90% del salario destinado al rango de FO.

Capítulo Dos Retribuciones

Artículo 19 - Remuneración - Salario fijo

Los pilotos de easyJet percibirán en función de su rango las cuantías brutas anuales expresadas en la siguiente tabla:

Rango	Tarifas en euros
Comandante	131,325.00 €
Comandante (primeros 6 meses)	118,192.50 €
SFO (Senior First Officer)	75,643.20 €
SFO (primeros 6 meses)	68,078.88 €
FO (First Officer)	54,631.20 €
FO (primeros 6 meses)	49,168.08 €

Estas cantidades llevan englobados los devengos superiores a un mes, pagas extraordinarias, cuyo pago se efectuará de manera prorrateada a lo largo de los doce meses del año, así como cualquier compensación derivada de la realización de actividades en horario nocturno, festivos, domingos, turnos.

La retribución del empleado se abonará en doce únicas mensualidades a través de transferencia a la cuenta bancaria que el empleado designe.

Se llevará a cabo una revisión salarial anual en el mes de Octubre. Revisión de Octubre del 2009 no acordada todavía a esta fecha.

Artículo 20 - Complementos de formación de Comandantes Instructores y examinadores

Si el piloto a su vez asumiera funciones de formación, instrucción o examinador, recibirá además un porcentaje adicional a su salario bruto anual. Sin embargo, este plus adicional sólo será percibido mientras se mantenga la condición o rango de TRE/TRE(A)/TRI/LTC.

LTC (Comandante Instructor)	12.50%
TRI (Instructor de Simuladores)	15%
TRE (Examinador de Simuladores)	17.50%
TRE (A) (Examinador de Simuladores y de Vuelo)	20%

Artículo 21 - Retribuciones Variables

Dietas de Vuelo y Gastos de pernocta

El piloto tendrá derecho a una dieta por cada día de vuelo. Su importe estará en función del tipo de vuelo, internacional o doméstico dependiendo de si la actividad tiene lugar en el territorio nacional o en el extranjero.

Si tiene un día partido entre vuelos domésticos e internacionales, el pago será en base al internacional.

Se establece un pago único para cubrir la dieta de vuelo y los gastos de pernocta. El pago se abonará automáticamente cuando así aplique, a mes vencido.

Los distintos pagos aplicables serán los siguientes:

- Dieta de vuelo internacional:	66.11 €
- Dieta de vuelo internacional con pernocta:	91.35 €
- Dieta de pernocta internacional sin vuelo:	25.00 €
- Dieta de vuelo doméstico:	36.06 €
- Dieta de vuelo doméstico con pernocta:	53.34 €
- Dieta de pernocta doméstica sin vuelos:	25.00 €

Se establece un pago equivalente a la remuneración diaria por dieta de vuelo para la actividad de simulación, o día de formación obligatoria en tierra, que se corresponderá con el importe internacional o doméstico en función de donde tenga lugar la formación.

La asistencia a cursos de formación o simulador dará derecho a percibir el pago de pernocta.

Funciones de oficina ad hoc

A menos que se haya acordado individualmente con carácter permanente un pacto en sustitución de las primas de vuelo, cualquier función de oficina que suponga un día completo de actividad de oficina, realizada a instancia de la empresa será retribuida con la tarifa equivalente al pago de una dieta internacional o doméstica, en función de donde tenga lugar la actividad.

Artículo 22 - Deducciones salariales

El empleado de easyJet acepta expresamente que en caso de recibir por error una retribución superior a la que le corresponda, la diferencia de esta cantidad se le reclamará deduciéndose de su próxima nómina. En el momento en el que el empleado detecte que se le ha pagado de más, deberá informar al Departamento de Nominas con la mayor antelación posible a fin de tratar de buscar la forma más adecuada para deducirle de su nómina el pago abonado en exceso.

easyJet podrá exigir en cualquier momento el exceso salarial percibido, respetando los límites legalmente establecidos cuando éstos sean de aplicación, tanto durante la relación laboral como en caso de que ésta haya finalizado. A título de ejemplo se mencionan: nóminas anticipadas, gastos de formación reembolsables bajo cualquier acuerdo previo con easyJet, préstamos pendientes, reembolso de vacaciones disfrutadas en exceso, costes de reparación de daños o pérdida de propiedad de easyJet causado deliberadamente, etc.

Artículo 23 - Bonus de Fidelidad

Los pilotos con rango de FO's y SFO's percibirán un bonus de 5% de la remuneración bruta fija anual en el tercer y posteriores aniversarios de su adhesión a la compañía, siempre y cuando el piloto no haya comunicado su dimisión o hubiera sido despedido en las fechas señaladas. Sin embargo se exceptúan los pilotos de este grupo basados en Madrid que fueron transferidos entre el 15 de febrero del 2007 y el 14 de febrero del 2008 quienes tendrán derecho al mismo a partir del segundo aniversario.

Los Comandantes percibirán un bono en el segundo y posteriores aniversarios de su adhesión a la compañía de acuerdo con la tabla expuesta a continuación, siempre y cuando el piloto no haya anunciado su dimisión o hubiera sido despedido en las fechas señaladas:

Antigüedad	Anual retribuido (%)
Del 2º al 4º aniversario	5
Del 5º al 9º aniversario	10
Del 10º aniversario en adelante	15

Se pagará el bonus de fidelidad con independencia de la categoría del trabajador, no teniendo en cuenta si el trabajador recibe su salario en base al 90% al tiempo de pago. Los pilotos con contrato a tiempo parcial tendrán derecho al abono del bonus de fidelidad en su parte proporcional.

Artículo 24 - Bono de Rendimiento o Desempeño de Objetivos

El personal afectado por este convenio estará incluido en un plan de bono anual de hasta un 10% del salario fijo bruto anual.

El nuevo esquema de bono aplicable a partir del año fiscal 2010 y sucesivos es el siguiente:

1) El 50% del bono se determinará en función de los resultados globales de la compañía de acuerdo al resultado de Beneficio antes de Impuestos (PBT según sus siglas en ingles). Para conocer el porcentaje a aplicar se utilizará un cálculo lineal entre el umbral de "Threshold" y "On Target", así como entre el umbral de "On Target" y "On Target Maximum". La cuantía del bono se corresponderá en el Objetivo alcanzado (On Target) con el 2,5% del salario fijo bruto anual que corresponda de acuerdo a la tabla salarial, efectivamente pagado (también llamado bonusable payment) en el periodo al que hace referencia el año fiscal, es decir de Octubre a Septiembre, correspondiendo en el Objetivo Máximo un 5% y el Umbral (Threshold) un 0,75%.

Los objetivos de rentabilidad aplicables serán los mismos establecidos para el colectivo de Alta Dirección cuyos detalles concretos se comunicarán oportunamente, una vez éstos hayan sido aprobados por el Consejo de Dirección de la Compañía.

Estos datos serán calculados tras la finalización de los resultados anuales de la compañía easyJet Plc's.

2) El 50% del bono restante se determinará en función de rendimientos personales y/o colectivos en relación a los objetivos (KPIs) acordados. Mientras las partes no acuerden los objetivos a considerar para el bono, este 50% se calculará de igual manera que en la sección 1) del artículo 24.

Así mismo para tener derecho al percibo del bono serán de aplicación las siguientes reglas:

- Se deberá estar en alta en la empresa, es decir, encontrarse empleado dentro de la red de easyJet y no haber presentado la dimisión o haber notificado la decisión de cese a la fecha de pago.
- Los nuevos partícipes que pasen a tener derecho al bono a lo largo del año tendrán derecho a la parte prorrateada desde la fecha de inclusión en el programa siempre y cuando durante el año fiscal al que corresponda el bono haya un periodo mínimo de antigüedad de tres meses bajo contrato español.
- El pago será prorrateado en función del tiempo de servicio bajo contrato español y conforme al salario fijo, según tabla salarial, efectivamente percibido (bonusable payment).

El pago del bono será efectuado el mes siguiente a la publicación de los resultados, siendo por lo general pagadero en el mes de Diciembre.

Se acuerda que las partes se reunirán a lo largo del año 2010 con el firme compromiso de acordar los objetivos (KPIs) referidos a la Base de Madrid correspondientes al 50% del bono ligado a rendimientos personales y/o colectivos.

Artículo 25 – Dedicación Exclusiva

Se pacta expresamente, la plena dedicación del empleado en el cumplimiento de sus funciones de vuelo.

Con la remuneración que percibe el empleado de easyJet, esta obligación queda expresamente compensada.

Si el piloto desea ejercer alguna otra actividad distinta a las funciones para las que es contratado y que pueda afectar al normal desarrollo de la misma, deberá solicitar a tal efecto permiso escrito.

Artículo 26 – Resolución

El Empleado deberá conceder un preaviso escrito a la Compañía de tres meses si desea extinguir su contrato por baja voluntaria.

Durante el período de preaviso easyJet podrá requerir al Empleado que no preste servicios hasta la fecha de extinción del contrato. Durante dicho plazo permanecerán vigentes el resto de obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo quedará resuelto por cualquiera de las causas siguientes:

- 1) Mutuo acuerdo.
- 2) Por dimisión del Empleado.
- 3) Por cualquier otra causa legalmente establecida.

Artículo 27 – Vacaciones

Los pilotos con contrato español tendrán derecho a 36 días en total de vacaciones por año (22 días laborables más un permiso por 14 días festivos).

Sin perjuicio de lo anterior, los días de vacaciones que excedan el derecho mínimo necesario establecido en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, en lo que se refiere a los festivos, podrán ser dispuestos por cada trabajador individualmente, a favor de la empresa, siempre que así se pacte expresamente entre dicho trabajador y la empresa, y ello no perjudique al resto del colectivo de pilotos.

Los días de vacaciones se devengarán del 1 de Abril al 31 de Marzo.

El período de disfrute será establecido de común acuerdo con la Dirección de la Compañía.

En el supuesto de que las partes, por el motivo que fuere no alcanzaran acuerdo sobre el periodo de disfrute, easyJet decidirá el citado periodo de acuerdo a la política de solicitud de vacaciones existente en la compañía.

Artículo 28 – Revisión médica

El coste de las revisiones médicas requeridas en virtud de la licencia poseída le será reembolsado al piloto en virtud de las tarifas vigentes aprobadas por la Dirección General de Aviación Civil Inglesa (Civil Aviation Authority).

Artículo 29 – Enfermedad

El empleado deberá informar por teléfono, tan pronto como sea razonablemente posible, al departamento de Crewing (OCC) sobre cualquier enfermedad o accidente que le impida acudir al trabajo en el primer día de su ausencia.

Si el empleado se encontrara incapacitado para trabajar por causa de una enfermedad o accidente tendrá derecho a recibir una prestación por enfermedad de acuerdo con lo establecido reglamentariamente.

Artículo 30 – Baja por enfermedad y/o accidente

A partir de la fecha en que los pilotos inician en la Compañía, tienen derecho a recibir una compensación que complementa hasta el total del salario fijo bruto por un total de 3 meses en cualquier periodo de 12 meses consecutivos cuando el piloto no esté capacitado para trabajar por razón de enfermedad y/o accidente. Este pago está sujeto a las normas y cumplimiento de los procedimientos de enfermedad y/o accidente de la compañía y de las regulaciones de la Seguridad Social. Adicionalmente cuando la Autoridad de Aviación Civil competente (CAA), haya suspendido la licencia del piloto por razones médicas, la Compañía extenderá este complemento por un periodo de otros 3 meses. Estos pagos incluirán la parte abonada por la Seguridad Social abonando la empresa la diferencia correspondiente.

Artículo 31 – Seguro por Pérdida de Licencia

Este seguro cubrirá la pérdida de licencia temporal y/o permanente de los pilotos empleados en la compañía en situación de alta en cotización a la Seguridad Social. El esquema del seguro cubre 1.3 veces el salario fijo bruto anual sujeto a una cantidad máxima asegurada de 150.000 libras esterlinas. La cobertura está sujeta a ciertas reducciones y también dependerá de la causa de la pérdida, tal y como se establece en la póliza concertada. Esta cantidad incluirá cualquier pago que legal o estatutariamente pueda corresponder. Bajo los términos de este esquema los pilotos, transcurridos 180 días desde el primer día de ausencia al trabajo, que posteriormente diera lugar a la pérdida de licencia tras el incidente inicial o diagnóstico que diera lugar al pago por pérdida de licencia, pueden optar por recibir adelantos mensuales equivalentes al 2% de la cantidad máxima total asegurada, hasta un máximo de 50 pagos. Los adelantos abonados por pérdida de licencia serán descontados de la cantidad final que corresponda.

Lo anteriormente expresado está sujeto a los términos y condiciones del estándar de la industria y sus exclusiones que pueden ser consultados en el documento que contiene la póliza, estando sujetos a los posibles cambios que se notifiquen al titular de la póliza, es decir, easyJet Airline Company Limited.

La empresa deberá informar a los Pilotos que se acojan a excedencias, si están bajo las coberturas del seguro y en qué condiciones.

Artículo 32 – Póliza de Accidentes y Seguro de Vida

Esta póliza será de aplicación a los empleados en la compañía en situación de alta en cotización a la Seguridad Social.

Propósito: Asegurar el riesgo de pérdida de algún miembro, Invalidez Total o parcial por accidente, o muerte durante las 24 horas estando o no de servicio.

Suma Asegurada: 4 x salario fijo bruto anual incluyendo cualquier incremento aplicable.

Cobertura:

- Pérdida total e irrevocable de la visión de los dos ojos. 100% de la cantidad de capital asegurada.
- Pérdida total e irrevocable de la visión de un ojo. 100% de la cantidad de capital asegurada.
- Pérdida de dos extremidades. 100% de la cantidad de capital asegurada.
- Pérdida de una extremidad. 100% de la cantidad de capital asegurada.
- Pérdida total e irrevocable de la visión de uno o dos ojos y pérdida de uno o dos extremidades. 100% de la cantidad de capital asegurado.
- Invalidez y o Incapacidad Permanente total. 100% de la cantidad de capital asegurada.
- Fallecimiento. 100% de la cantidad de Capital asegurada.

Únicamente se hará un solo pago por persona de la cantidad de capital asegurada.

Lo anteriormente expresado está sujeto a los términos y condiciones del estándar de la industria y sus exclusiones que pueden ser consultados en el documento que contiene la póliza, estando sujetos a los posibles cambios que se notifiquen al titular de la póliza, es decir, easyJet Plc

La compañía se compromete a mantener ésta u otra póliza de similares características en vigor, comunicando a la representación de los pilotos los posibles cambios que puedan producirse a este respecto.

La empresa deberá informar a los Pilotos que se acojan a excedencias, si están bajo las coberturas del seguro y en qué condiciones.

Artículo 33 – Alcohol y Drogas

La Compañía tiene tolerancia cero sobre el consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo, ya que su consumo puede afectar a la capacidad del piloto para realizar sus tareas. El lugar de trabajo incluye todas las instalaciones de la compañía. En caso de existir indicios razonables que permitan pensar que un piloto se encuentra bajo los efectos del alcohol o drogas, éste será suspendido de sus obligaciones cautelarmente durante el proceso de investigación y por un plazo máximo de dos meses.

Artículo 34 – Acoso

Es política de la Compañía mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación y/o acoso. easyJet no tolerará este tipo de conductas en el lugar de trabajo.

Los mensajes inapropiados u ofensivos que puedan ser percibidos como algún tipo de acoso o discriminación serán inaceptables. Y en concreto cualquier tipo de comentario inapropiado sobre el color, nacionalidad, origen étnico, raza, religión, discapacidad, status de trabajo a tiempo parcial o jornada completa, edad, estado civil u orientación sexual.

Todo empleado tiene la obligación de dar a conocer posibles situaciones de acoso o intimidación y la empresa llevará a cabo las acciones pertinentes de manera inmediata.

Artículo 35 – Oficina sin Papel

easyJet se esfuerza por funcionar en un ambiente sin papel, y por ello es necesario, como parte de los términos y condiciones de la relación laboral para garantizar que el empleado pueda desempeñar debidamente sus funciones, que el empleado disponga del acceso a un ordenador con conexión a Internet y CD ROM.

Artículo 36 – Información Confidencial

El Piloto durante la vigencia de su contrato, y salvo en el ejercicio de sus funciones, no deberá divulgar a otra persona o sociedad, tanto en España como fuera del país, información concerniente a los asuntos, negocios, finanzas, contactos comerciales, clientes y otras materias relacionadas con easyJet o compañías del Grupo o de cualquiera de sus respectivos clientes, sin la expresa autorización de la misma, debiendo poner los medios necesarios para evitar la publicidad de tales secretos, conocimientos o información.

Tanto durante la vigencia de su contrato con easyJet, como una vez extinguido el mismo, guardará el más estricto secreto sobre las características y peculiaridades de la explotación y negocios de easyJet, en todo lo relativo a información confidencial, es decir, aquellas que no sean de general conocimiento fuera de la compañía, cualquiera que sea la materia de que se trate.

La obligación del secreto profesional implica que no hará uso de ninguna información concerniente a las operaciones o posibles operaciones de la compañía y no revelará a nadie, sin autorización de la misma, ninguna información o secreto comercial o confidencial relativo a las actividades de la compañía, ni facilitará información alguna referida a inventos, investigaciones, planes comerciales o investigaciones sobre el mercado, hechas o emprendidas por o para la compañía.

Esta información confidencial incluye, pero no se limita a la siguiente:

- Las técnicas e información de negocio de la compañía (incluyendo sin limitar, los precios impuestos, descuentos a los clientes o los obtenidos de los proveedores, desarrollo de productos, programas de marketing y asesoramiento, costes, presupuestos, facturación, objetivos de ventas y otras informaciones económicas).

- Lista y detalles de los proveedores y clientes de la Compañía, así como los contactos individuales de tales proveedores y clientes.
- Detalles y duraciones de los contratos de la compañía con proveedores y clientes.
- Secretos del proceso de fabricación o producción y “know-how” utilizado por la compañía o sus proveedores.
- Detalles confidenciales relativos al plan de actuación de la Compañía o de sus proveedores relativo a los productos e invenciones o el desarrollo de futuros productos.

Todo ello con independencia de que los documentos hayan sido marcados como confidenciales o no.

En cualquier caso, se obliga a dejar a disposición de easyJet toda la documentación, correspondencia, documentos, informes, expedientes y cualquier otra propiedad perteneciente a la Compañía o a cualquier compañía del Grupo, y las copias de todo ello que hayan estado en su posesión o bajo su control, y especialmente, cualquier documento o información contenida en medios telemáticos, pues, en cualquier caso, será de la exclusiva propiedad de la Compañía, y no se apropiará de ninguna copia.

Todo incumplimiento de la obligación de secreto profesional que se establece en esta cláusula, constituirá justa causa de despido, pudiendo exigir easyJet, si lo considera necesario, las correspondientes indemnizaciones por daños.

Artículo 37 – Protección de Datos

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, el Piloto declara que conoce y acepta que easyJet u otras Compañías del Grupo (en el sentido de la Ley de Mercado de Valores) conservarán y procesarán para fines de gestión del contrato de trabajo y de los beneficios asociados al mismo así como para fines de evaluación, datos relativos a él (los “Datos Personales”) (que easyJet podrá recoger por escrito, electrónicamente o de cualquier otro modo). Teniendo easyJet la condición de responsable del fichero.

El Piloto conoce y acepta expresamente que easyJet puede en cualquier momento poner los Datos Personales a disposición de otras Compañías del Grupo en otros países, ya sean Compañías localizadas en la Unión Europea o en otros países, algunos de los cuales, como Estados Unidos pueden no ofrecer un nivel de protección equivalente al que existe en la Unión Europea, para fines de gestión de recursos humanos dentro del Grupo.

El Empleado asimismo declara conocer y aceptar que easyJet puede requerir poner los Datos Personales o parte de ellos a disposición de las autoridades competentes (incluyendo autoridades fiscales), futuros empleadores y potenciales compradores de la compañía o de cualquiera de sus activos o negocios, contables, auditores, abogados y otros asesores externos, así como a otros terceros proveedores de productos o servicios a la compañía localizados en la Unión Europea o en otros países, algunos de los cuales, como Estados Unidos, pueden no ofrecer un nivel de protección equivalente al que existe en la Unión Europea.

Para ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, el Piloto podrá dirigirse por escrito al Departamento de Recursos Humanos o bien a la dirección de Calle Núñez Morgado nº 6, Madrid 28036, España.

En el caso de que se produzca alguna modificación de los Datos Personales del Piloto, es obligación de éste comunicarlo por escrito a easyJet así como a la misma dirección anterior.

Artículo 38 – Documentación de aplicación

Los términos y condiciones de la relación laboral con easyJet están sujetos a la legislación laboral española, a los Manuales de Operaciones de easyJet y a este Convenio Colectivo.

En todo momento habrá de cumplirse con todos los requerimientos de AOC tal y como se detalla en los manuales de operaciones.

Artículo 39 – Legislación Aplicable

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

En el caso de que alguno de los términos de este Convenio Colectivo fuera declarado nulo y sin efecto, no afectará al resto que continuará teniendo eficacia y validez entre las partes.

Capítulo Tres
Normas disciplinarias

SECCIÓN I - Disposiciones Generales

Artículo 40 - Potestad disciplinaria

1. 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 capítulo III.

2. No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo 41 - Ámbito de aplicación

1. Las presentes Normas son de aplicación al personal integrado en el presente Convenio Colectivo, en todos y cada uno de los centros de trabajo y bases que la Compañía tiene establecidos, o establezca en el futuro, dentro del territorio nacional.

2. Serán también de aplicación para los pilotos que, contratados en España, presten sus servicios en Delegaciones o dependencias de la Compañía abiertas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Artículo 42 - Requisitos formales

La imposición de sanciones por faltas graves, y muy graves, requerirá:

- a) Apertura de un Expediente Disciplinario con nombramiento de Instructor, en el que el expedientado y su Sección Sindical tendrán derecho de audiencia así como a formular cuantas alegaciones correspondan, y a presentar cuantas pruebas tengan por conveniente.
- b) Tramitación del Expediente Disciplinario.
- c) Propuesta de Resolución.
- d) Resolución: El Expediente tendrá que estar resuelto en el plazo máximo de 20 días hábiles desde la apertura del mismo, por medio de resolución fundada en derecho.

Artículo 43 - Procedimiento

1. Cuando la empresa tenga conocimiento de la existencia de unos hechos que pudieran constituir indicios de alguna de las faltas graves y muy graves recogidas en el presente Régimen Disciplinario, procederá a la apertura del preceptivo Expediente Disciplinario.

2. La empresa designará al Instructor de dicho expediente, el cual elaborará el oportuno pliego de cargos por escrito que la empresa notificará al trabajador afectado en la base del piloto o/ en el domicilio Español que el trabajador tiene comunicado a la Compañía a efectos de notificaciones y, simultáneamente, a la Sección Sindical a la que el mismo se encuentre afiliado, siempre y cuando ésta última conste a la empresa. En dicho pliego de cargos se expresará necesariamente:

- Relación circunstanciada de los hechos que motivan la incoación y tipificación de las faltas que se le imputan.
- Nombre y apellidos y cargo de la persona que actuará como instructor.
- Teléfono y dirección de correo electrónico del instructor, a efectos de comunicaciones y notificaciones.
- La advertencia de que si transcurren los plazos sin presentar alegaciones el expediente seguirá su curso.

3. Una vez efectuada la notificación del Pliego de Cargos, el expedientado y la Sección Sindical a la que pertenezca en su caso y en el plazo de 7 días hábiles podrán formular Pliego de Descargos acompañando a los mismos las pruebas que tengan por oportunas. Dicho plazo se interrumpirá si el piloto afectado se hallare de vacaciones, licencias o permisos retribuidos.

4. El instructor recibido el pliego de descargo y valoradas todas las actuaciones, emitirá Propuesta de Resolución, que elevará al conocimiento de las partes interesadas y del órgano llamado resolver.

5. El órgano designado para resolver por la Dirección de la empresa, impondrá si procede por escrito la correspondiente sanción o sobreseerá el expediente, sin necesidad de ajustarse necesariamente a la propuesta de resolución del instructor. Cualquiera que sea la decisión, tendrá que ser notificada por escrito al interesado y a su Sección Sindical, si es el caso. El trabajador afectado podrá interponer cuantas acciones legales le correspondan frente a dicha decisión.

6. Los plazos de prescripción de las faltas y sanciones previstos este capítulo se interrumpirán durante la tramitación del expediente, entendiéndose como primer día, el siguiente hábil a la notificación al trabajador del pliego de cargos, y el último día el de entrega del instructor de la propuesta de resolución, salvo que hayan transcurrido veinte días desde la apertura del expediente, sin que el Instructor haya emitido la propuesta de resolución, en cuyo caso se reanudarán los plazos de prescripción de las faltas y sanciones previstos en el presente capítulo.

El plazo de veinte días se interrumpirá hasta el momento de entrega del pliego de cargos durante el tiempo que el trabajador se encuentre de vacaciones, licencias o permisos retribuidos.

Artículo 44 - Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los Órganos de Tramitación y los Mandos respectivos que deban despachar cualquier diligencia, consulta, comunicación o información relacionada con un expediente disciplinario, imprimirán a las actuaciones que procedan la máxima urgencia.

SECCIÓN II - Antecedentes y Registro

Artículo 45 - Resoluciones sancionadoras

Las resoluciones sancionadoras dictadas por faltas leves, graves muy graves, deberán ser trasladadas por el Órgano que las haya acordado, mediante copia, a la Dirección de Recursos Humanos de la compañía.

Artículo 46 - Registro de antecedentes

La Dirección de Recursos Humanos llevará un registro de antecedentes disciplinarios.

Artículo 47 - Indicaciones del registro

En el Registro se inscribirán las sanciones impuestas a cada Piloto la Empresa, con la indicación del órgano que la decretó, fecha de su imposición y demás circunstancias que pueda ser oportuno hacer constar.

Artículo 48 - Expedición de certificados

En los casos en que así lo solicite el Órgano que instruya cualquier expediente disciplinario, la Dirección de Recursos Humanos le remitirá certificado acreditativo de los antecedentes que sobre el Piloto afectado puedan existir en dicho Registro.

Artículo 49 - Cancelación de antecedentes

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves: 6 meses.
- b) Las faltas graves: 9 meses.
- c) Las faltas muy graves: 12 meses.

*A efectos de promoción al rango de Comandante las faltas graves serán canceladas a los 12 meses.

SECCIÓN III - Faltas y sanciones

Artículo 50 - Faltas leves

Son faltas leves:

1. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. En lo que se refiere a los partes oficiales de baja, alta, y confirmación de incapacidad temporal o justificante de asistencia a consulta médica, el incumplimiento de la obligación de comunicación y entrega al Line Manager en el plazo 48 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

2. Tres faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días o siempre que sumen en total más de quince minutos.

3. Dirigir escritos laborales, operacionales o de crítica empresarial, a los pilotos u otros colectivos de la Compañía, sin la autorización debida, utilizando el tablón de anuncios, o los medios de los que la empresa provea. La representación de los pilotos estará autorizada para dirigir estos escritos.

4. La inobservancia de las instrucciones que establezca la compañía.

5. Falta de aseo e higiene personal o incumplimiento de la normativa interna sobre uso de uniformidad.

6. No comunicar a la empresa un domicilio en España, así como, los datos necesarios para que la Compañía dé cumplimiento a las obligaciones en materia de Seguridad social, tributaria o cualquier otra de carácter obligatorio oficial.

7. El Incumplimiento del protocolo de utilización del Parking. Cualquier modificación del contenido de este protocolo se notificará a la plantilla.

Artículo 51 - Faltas graves

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad repetida en la asistencia al servicio que sumen más de treinta minutos en 30 días.

2. La falta de puntualidad en la presentación de un piloto para la realización de un servicio de vuelo o realización de cualquier actividad laboral en tierra, cuando se deriven perjuicios para la Compañía, entendiéndose por tal el retraso en la salida programada o cancelación del vuelo por ese motivo, salvo que se demuestre que es debida a causa no imputable al trabajador. Para la graduación de esta falta, se tendrán en cuenta los antecedentes del piloto, calificando la empresa la falta como leve si es la primera vez que el piloto se retrasa en los últimos 12 meses.

3. La falta de presentación a un vuelo programado, sin causa que lo justifique y/o la falta de asistencia de un día de trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

4. No estar localizado en situación de imaginaria, salvo que éste contacte con la empresa en un margen de quince minutos.

5. La simulación de enfermedad, accidente o solicitar permiso alegando causa no existente, y otros actos análogos o semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa, y derive en perjuicios para la misma, o bien realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando el trabajador de baja por enfermedad o accidente como toda manipulación hecha para prolongar la baja.

6. La inobservancia de las medidas de seguridad adoptadas por la Compañía.
7. La reincidencia en faltas leves, siempre que ello ocurra en el plazo de seis meses a contar desde la comisión de la primera falta.
8. La negligencia inexcusable en el servicio o los actos de imprudencia.
9. La divulgación a personas ajenas a la empresa, de la marcha interior de la misma, siempre que pueda haber perjuicio para la compañía.
10. El quebranto de los intereses de la Compañía, sin ánimo de realizarlo, pero por negligencia inexcusable, y en todo caso si existe perjuicio para la Compañía.
11. La falta considerable de respeto a los trabajadores que estén a sus órdenes o a otras personas de su entorno laboral o pasajeros.
12. La desobediencia o indisciplina, a las órdenes de los superiores. La compañía se compromete a no emitir órdenes contrarias a la normativa aeronáutica.
13. Abandono del trabajo sin causa justa, cuando del mismo se derive perjuicios para la empresa.
14. La imprudencia o falta de diligencia debida en la realización del trabajo o en la conservación de máquinas, herramientas y materiales, cuando puedan afectar a la seguridad del vuelo.
15. Emplear, sin autorización, para uso propio equipos, bienes o herramientas de la Empresa, y en general el uso indebido u abuso de los medios y herramientas que la Compañía pone a disposición del empleado como son el correo electrónico, Internet y/o teléfono móvil.
16. La pérdida o extravío del pasaporte, ID o tarjeta aeroportuaria que impida realizar la actividad de vuelo. No obstante, atendiendo a las circunstancias en las que dicha pérdida o extravío se hubieren producido, dicha falta podrá considerarse de carácter leve.
17. Incumplir dos veces la política de utilización del Parking. Cualquier modificación del contenido de este protocolo se notificará a la plantilla.
18. La caducidad por falta de renovación en término del pasaporte, NIE, tarjeta aeroportuaria, ID de la Compañía, certificado médico y licencias en vigor y en regla, salvo que sea por causa no imputable al trabajador.

Artículo 52 - Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1. El consumo de bebidas alcohólicas o drogas estupefacientes durante el periodo que se establece en la normativa aplicable anterior a la presentación para el comienzo de la actividad aérea, o al inicio de un período de imaginaria, así como su consumo durante el tiempo de servicio.
2. El consumo, introducción o posesión en locales de la Compañía de drogas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación, o conducta afectada por dichas sustancias, y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado de la Compañía.
3. La falta de tres o más días al trabajo en un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a sus compañeros y subordinados, o a otras personas de su entorno profesional.
5. Violar secretos de la Compañía cuando existan perjuicios para la misma.
6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de la labor.
7. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes reglamentariamente recibidas de sus superiores. La compañía se compromete a no emitir órdenes contrarias a la normativa aeronáutica.
8. Cualquier infracción muy grave de la Legislación de Aduanas.
9. La reincidencia en las faltas graves dentro de los nueve meses siguientes a su sanción a contar desde la comisión de la falta anterior.
10. Abuso de autoridad por parte del superior.

11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente.
12. La simulación de circunstancia que afecte a la seguridad en vuelo o similar con el objeto de desviarse de las instrucciones recibidas de la Compañía.
13. La ocultación de circunstancias, cuando se tengan conocimiento de ellas, que afecten a la seguridad en vuelo o la complicidad en la ocultación de las mismas, y más especialmente en lo relativo al punto 1 del presente artículo.
14. Los trabajos para otra actividad similar sin autorización de la Compañía.
15. La participación en riñas, alborotos o discusiones graves ocurridas en acto de servicio o en aeronaves o instalaciones de la Compañía.
16. La falsedad u omisión deliberada de datos en los partes y actas de trabajo.
17. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier personal dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
18. La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.
19. El transporte de personas sin asiento (excepto cuando así esté autorizado) en evidente violación de las normas de seguridad establecidas al respecto.
20. Incumplimiento de cualquiera de las reglas establecidas por la Compañía en el uso del correo electrónico, keyfile/ Livelink e Internet, con contenido que pueda ser calificado de acoso, pornografía, difamación, copyright y confidencialidad.
21. Cualquier acto de discriminación, persecución, intimidación o acoso basados en el sexo de un individuo, raza, incapacidad, orientación sexual o creencias religiosas.
22. No notificar a la empresa cualquier condena por un delito que le impida ser titular del Pase de Zona Restringida en un plazo de 7 días.
23. Encontrarse imposibilitado para que se le pueda emitir la tarjeta de identidad, o pase aeroportuario en su caso, que impida al piloto llevar a cabo las tareas para las que fue contratado.

Artículo 53 - Sanciones por faltas leves

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal
2. Amonestación por escrito
3. Por falta Leve punto "7", suspensión del permiso a la utilización del Parking por una semana.

Artículo 54 - Sanciones por faltas graves

Para las faltas graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo entre uno a veinte días.
2. Por falta Grave punto "18", suspensión del permiso a la utilización del Parking por un mes.

Artículo 55 - Sanciones por faltas muy graves

Para las faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
2. Por reincidencia de la falta Grave punto "18", suspensión del permiso a la utilización del Parking por seis meses.
3. Despido.

ANEXO I

ACUERDO MARCO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Este Anexo pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades como principio integrador del presente Convenio. Así mismo aborda las medidas de conciliación entre la vida laboral, necesidades personales y responsabilidades familiares con el objetivo común de compatibilizar las necesidades organizativas de la empresa con la vida personal de los trabajadores.

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se elaborará un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Comisión Negociadora del presente Convenio, se compromete a crear una Comisión de igualdad integrada por tres miembros de cada una de las partes firmantes del mismo, con el objetivo de analizar y debatir un Plan de Igualdad de la compañía durante la vigencia del presente Convenio.

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

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos, medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

El punto de partida será la LO 3/2007, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Firman las partes negociadoras en Madrid, a 6 de Septiembre de 2010.

(03/13.814/11)