

DECLARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

El presente documento establece los términos y condiciones que regirán la relación laboral entre Flight Training Europe, S.L., (en lo sucesivo, la “Compañía”) y Cliff Grossman Llebaria (en lo sucesivo, el “Empleado”).

1. Fecha de comienzo

La fecha de comienzo en el puesto será el 5 de mayo de 2025, con un período de prueba de 3 meses. Ambas partes acuerdan vincular esta cláusula al Artículo 45.1c del Estatuto de los Trabajadores que contempla la suspensión del Período de Prueba en caso de incapacidad temporal.

2. Nombre del puesto

El nombre del puesto del Empleado en el momento de contratación es **Instructor de Vuelo**.

En este puesto, el Empleado estará contratado por Flight Training Europe, S.L. (FTE), con sede en Jerez, y responderá ante el Director de Instructores de Vuelo.

Además de las funciones que normalmente conlleva el puesto, podrá requerirse al Empleado que ejerza otras funciones adicionales según sea necesario para cumplir los requisitos de la actividad económica.

3. Requisitos para la continuidad de la contratación

El puesto **Instructor de Vuelo** tiene carácter indefinido. La continuidad de la contratación estará sujeta al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Tener en vigor una licencia de piloto comercial (CPL (A)) y una habilitación de instructor de vuelo con las atribuciones necesarias para prestar los servicios de formación de vuelo acordados de conformidad con la Autoridad de Aviación Civil pertinente que pueda operar bajo la aprobación de la ATO Flight Training Europe.

- b) Mantener un certificado médico de Clase 1 en vigor de acuerdo con la Autoridad de Aviación Civil pertinente para operar bajo la aprobación de la ATO Flight Training Europe.
- c) Completar satisfactoriamente cualquier requisito de estandarización de vuelo y de formación que se requiera de manera periódica, cuya evaluación como satisfactoria corresponderá al nivel exigido por el Instructor de Vuelo Jefe (Chief Flying Instructor).

El incumplimiento de los requisitos anteriormente mencionados resultará en una revisión de la relación laboral con la Empresa.

4. Lugar

El puesto de **Instructor de Vuelo** se encuentra actualmente en Jerez. Se podrá, no obstante, requerir al Empleado que desarrolle ciertas funciones en otros lugares.

5. Remuneración

El salario bruto anual del Empleado tendrá un componente FIJO y un componente VARIABLE.

El salario fijo bruto anual en el momento de contratación es de 27.793 €.

Se establece una retribución VARIABLE ligada al número de horas de formación de vuelo impartidas por el instructor durante el año anterior. El salario VARIABLE no se consolidará de un año al siguiente.

El salario VARIABLE será 27 € brutos por cada hora de vuelo impartida en exceso de 300 horas anuales, y hasta un máximo de 700 horas anuales. Siendo así el salario VARIABLE máximo que el Empleado puede percibir, 10.800 €.

La Empresa puede introducir cambios en sus sistemas y operaciones que mejoren la productividad de los Instructores de Vuelo. Si estos cambios permitiesen un incremento en la media de horas de vuelo impartidas por el grupo de Instructores de Vuelo mono-motor (single-engine) de más del 10% de la media actual, el número mínimo y máximo de horas de vuelo pagaderas como salario VARIABLE, podría verse incrementado por la Empresa en la misma proporción.

Estos cambios serían de aplicación siempre y cuando las condiciones previstas se cumpliesen y tras una evaluación del progreso económico general de FTE realizada por la Dirección de la Empresa, y se notificarían al Empleado.

Además, para poder pagar el salario variable de horas de vuelo de manera mensual, el pago de este salario mensual tendrá en cuenta el volumen de horas de vuelo impartidas por el Empleado durante los doce meses anteriores, de acuerdo con el sistema de cálculo adjunto como Anexo I.

Si la Empresa decidiese incluir el tiempo de formación dedicado a “briefing” y “debriefing” en el cálculo del salario VARIABLE del Empleado, los límites de horas de vuelo mencionados con anterioridad, inicialmente 300 horas y 700 horas, serán remplazados por un número de horas de formación equivalente, incluyendo tanto las horas de vuelo como el tiempo de “briefing” y “debriefing”.

Variable por productividad y permanencia: el Trabajador podrá tener derecho a una retribución variable por este concepto, en caso de que (i) imparta más de 700 horas de vuelo al año y, (ii) esté vinculado a la Empresa a fecha 30 de abril del año siguiente (requisitos acumulativos).

En concreto, se retribuirá cada hora de vuelo impartida por encima de las 700 horas anuales, a razón de 27€/hora.

Al final del año natural, la Empresa contabilizará el número total de horas anuales de vuelo impartidas que excedan de las 700 horas, para determinar lo devengado en concepto de “variable por productividad y permanencia”, abonando la cuantía que proceda en abril del año natural siguiente, siempre y cuando el trabajador se encuentre de alta en la Empresa a 30 de abril del año siguiente.

En caso de extinción de la relación laboral con anterioridad al 30 de abril del año siguiente, el Trabajador perderá cualquier derecho a la percepción de esta retribución variable.

Adicionalmente, como parte del paquete de remuneración, el Empleado tendrá derecho a adherirse al plan de pensiones de la Compañía según se describe a continuación.

El sueldo estará sujeto a la retención de todos los impuestos correspondientes, así como a las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social, de conformidad con la legislación en vigor.

La Compañía podrá efectuar deducciones sobre el sueldo en relación con pagos en exceso realizados por la Compañía al Empleado, o en relación con cantidades monetarias debidas por el Empleado a la Compañía. En caso necesario, la Compañía lo notificará al Empleado por adelantado.

6. Horas de trabajo

El número de horas efectivas de trabajo a la semana será 37 horas directas, respetando los descansos normativos y los límites estatutarios de jornadas laborales. El departamento de Recursos Humanos publicará cada año el total de horas anuales de trabajo junto al Calendario Laboral.

Dada la naturaleza de la actividad económica, se acuerda que las horas de trabajo se realicen de lunes a domingo (días festivos incluidos), y que se distribuirán anualmente sobre una base de turnos rotativos flexible que se adapte a los requisitos funcionales de la actividad económica, respetando los descansos normativos y los límites estatutarios de jornadas laborales.

Los detalles de los requisitos laborales particulares se establecerán y comunicarán al Empleado periódicamente para que pueda conciliar su vida personal y familiar.

Se podrá requerir al Empleado, ocasionalmente, que trabaje las horas adicionales que sean necesarias para permitir a la Compañía alcanzar sus objetivos empresariales específicos. Cuando se requiera al Empleado que trabaje fuera de su jornada habitual, el Empleado tendrá derecho a disfrutar de un permiso "in lieu" en un momento que deberá acordarse con el jefe jerárquico directo. El Empleado debe obtener permiso de su superior jerárquico directo para abandonar las instalaciones de la Compañía durante el horario laboral.

7. Vacaciones

El año natural de vacaciones va del 1 de enero al 31 de diciembre. Las vacaciones anuales a las que el Empleado tiene derecho son 2 días laborables por cada mes completo de servicio y 3 días laborables de vacaciones en el decimosegundo mes de servicio, resultando un total de 25 días de vacaciones al año.

Si el contrato laboral comienza o termina sin que el año laboral se complete, el derecho a vacaciones se prorrateará y se efectuarán las deducciones pertinentes de la liquidación en la terminación del contrato laboral en relación con las vacaciones disfrutadas en exceso. Asimismo, en relación con las vacaciones acumuladas y no disfrutadas durante su contrato con la Compañía, se acreditarán las cantidades pertinentes a la liquidación tras la terminación del contrato laboral.

Las vacaciones deben disfrutarse en un momento oportuno para la Compañía y acordarse con el superior jerárquico. De conformidad con la legislación española, el Empleado debe agotar todas las vacaciones anuales dentro del año natural.

8. Otros permisos

Los permisos compasivos y especiales se concederán a juicio de la Compañía y de conformidad con la legislación vigente.

9. Preaviso

El Contrato está sujeto a un periodo de preaviso de al menos 1 mes por parte de la Compañía y 1 mes por parte del Empleado. En caso de que el Empleado desee terminar el contrato con la Compañía, deberá notificarlo por escrito a su superior jerárquico con copia a la Directora de Recursos Humanos.

10. Información confidencial

El Empleado no podrá en ningún momento durante la vigencia del contrato laboral (excepto cuando sea necesario y oportuno en el transcurso del contrato) ni en ningún otro momento una vez terminado el contrato, revelar a ninguna persona información relacionada con la práctica, los acuerdos de negocios o los asuntos de la Compañía o de alguno de los clientes de la Compañía, o relacionada con aspectos de los que el Empleado tenga conocimiento por razones de su contrato.

El Empleado debe obtener el consentimiento previo de la Compañía para dar conferencias o hablar en reuniones públicas sobre los asuntos de la Compañía, ya sean técnicos, comerciales o de otros temas, y no debe publicar ni permitir que se publique nada sobre tales asuntos y temas en ningún periódico, revista, circular ni cualquier otra publicación.

Inmediatamente después de la terminación del presente contrato por el motivo que sea, el Empleado devolverá a la Compañía todos los documentos y materiales, y las copias de los mismos, que se encuentren en su poder y que contengan información confidencial.

El Empleado reconoce expresamente que la presente cláusula debe ser respetada de manera indefinida tras la terminación de la relación laboral.

Las partes reconocen que todo incumplimiento de la presente cláusula por parte del Empleado causaría un daño inmediato y muy grave a la Compañía, que sería difícil de

reparar. Por este motivo, las partes aceptan que, en caso de incumplimiento de las disposiciones de la presente cláusula, sea durante la vigencia del contrato o con posterioridad a la misma, el Empleado pagará a la Compañía todos los daños y perjuicios que pueda haber provocado con dicho incumplimiento.

11. Negocios externos

Mientras esté contratado por la Compañía, el Empleado no podrá, sin el consentimiento expreso de la misma, firmar un contrato o comprometerse de otro modo, tener intereses en empresas, asociaciones, compañías u otros proyectos empresariales que de alguna manera puedan considerarse en conflicto con su contrato laboral con la Compañía. Dicho consentimiento solo será otorgado cuando el CEO considere que tal ocupación/interés no entrará en modo alguno en conflicto con los intereses de la Compañía.

12. Derechos de propiedad intelectual

Toda propiedad intelectual, incluyendo inventos, saber hacer, diseño, derechos de autor o cualquier forma de información creada por el Empleado durante la ejecución de sus funciones, será revelada a la Compañía y propiedad absoluta de la misma.

Para ello puede que sea necesario que el Empleado facilite a la Compañía la información necesaria para que esta obtenga la patente o la protección de los derechos de propiedad intelectual.

Si fuera requerido, el Empleado deberá, por cuenta de la Compañía, hacer todo lo que sea necesario para que la Compañía pueda obtener los títulos de patente, el registro de diseños u otra protección legal similar (incluidos los derechos de autor del material escrito) sin recibir pago alguno a excepción de los exigidos por ley.

13. Propiedad de la Compañía

Tras la terminación de su contrato laboral o en cualquier otro momento cuando sea requerido por su supervisor inmediato, los Empleados deben devolver a la Compañía todo aquello que sea propiedad de esta, incluyendo sin limitación alguna equipos, llaves, pases de seguridad o de otro tipo, y todas las notas y memorándums de secretos del negocio, información comercial o confidencial relativa a la Compañía, que haya sido adquirida o recibida por el Empleado durante el transcurso de su contrato laboral.

14. Obligaciones profesionales y fiduciarias

El Empleado no podrá disponer de los activos corporativos u otros servicios de otros empleados o usar su puesto para obtener beneficios importantes injustificados para sí mismo, su familia o entidades relacionadas con algunos de ellos.

El Empleado informará inmediatamente al Consejo de Administración de cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses, y se abstendrá de entrar en discusiones que afecten a asuntos que puedan llevar a conflicto los intereses personales y de la Compañía.

15. Plan de pensiones

El Empleado puede suscribirse al Plan de pensiones de la Compañía.

En caso de que el Empleado elija esta opción, las aportaciones de la Compañía se harán en función del salario como sigue:

Salario fijo por debajo de la Base Máxima de Cotización	4 %
---	-----

Salario fijo por encima de la Base Máxima de Cotización	7 %
---	-----

La suscripción al Plan de pensiones de la Compañía está sujeta a los Términos y Condiciones del Plan que le serán entregados por separado al Empleado.

16. Políticas de la Compañía

Durante la relación laboral con la Compañía, el Empleado está obligado a cumplir todas las Políticas que la Compañía tiene publicadas.

Todas las políticas y procedimientos se publican en el sistema ERP bajo la sección de Recursos Humanos. A su llegada, el Empleado recibirá instrucciones en la sesión informativa de Recursos Humanos como parte del curso de inducción.



El presente acuerdo estará regido e interpretado de conformidad con las leyes de España.

Firmado por.....
Óscar Luis Sordo Díaz

Fecha.....02/04/2025

En nombre y representación de Flight Training Europe, S.L

El Empleado ha leído y acepta los Términos y Condiciones del presente acuerdo.

Firmado por.....
Cliff Grossman Llebaria

Fecha: 08-04-2025