

Convenio Colectivo Tránsito Aéreo de Mercado y Sujetos A Régimen Concesional (Controladores)

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
CÓDIGO	99100105012012	ACTUALIZACIÓN	2024/09/03
VIGENCIA	2018/01/01 — 2020/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 213 LAUDO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-transito-aereo-de-mercado-y-sujetos-a-regim-en-concesional-controladores-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Tránsito Aéreo De Mercado y Sujetos A Régimen Concesional (Controladores). Última actualización a: 03-09-2024 Vigencia de: 01-01-2018 a 31-12-2020. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOE 213 del tipo: LAUDO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 196 - Martes 14 de agosto de 2018)

Resolución de 30 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional.

Visto el texto del Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional (Código de convenio n.º: 99100105012012), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2018, de una parte por la Asociación de Empresarios de Proveedores Civiles para la Prestación de Servicios de Control Tráfico Aéreo (APCTA) en representación de las empresas del sector, y de otra por el sindicato CCOO. (Sector Aéreo) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real



Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 30 de julio de 2018.-La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

II CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS CIVILES PRIVADOS DE TRANSITO AÉREO DE MERCADO LIBERALIZADO Y SUJETOS A RÉGIMEN CONCESIONAL

PREÁMBULO

La Ley 9/2010 de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios, y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo, inició un proceso de liberalización en la actividad del control de tránsito aéreo en España, dando entrada para la realización de esta tarea, a empresas privadas como nuevos proveedores civiles de este servicio.

En virtud del proceso de liberalización anterior, se procedió a la adjudicación por la vía de gestión indirecta en forma de concesión administrativa, de los servicios de control de tránsito aéreo en aeródromos en España, que se han ido poniendo en marcha.

Consecuencia de lo anterior, se firmó el I Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional; publicado en el «BOE» número 235, de fecha 29 de septiembre de 2012. Asimismo en el BOE número 170, de fecha, 15 de julio de 2016 se firmó el II Convenio. Convenio Colectivo de ámbito nacional que nació como consecuencia de la necesidad de regular de forma homogénea el marco de las relaciones laborales que debían de aplicarse por parte de las empresas privadas proveedoras civiles de tránsito aéreo adjudicatarias de los servicios y sus controladores/as de tránsito aéreo, teniendo en cuenta el carácter de servicio público esencial que para la sociedad tiene esta actividad y la repercusión que para la economía española tiene la misma.

En dicha regulación se tuvo en cuenta la normativa específica que era de aplicación a la actividad del control del tránsito aéreo; en concreto y de forma específica, lo establecido en la Ley 9/2010 de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito



aéreo, y el Real Decreto 1001/2010, de 5 de marzo, por el que se establecen normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo, así como demás normativa de desarrollo. Normativa toda ella que nuevamente ha de ser considerada en este nuevo Convenio Colectivo, cuya pretensión es seguir regulando, en el marco del proceso de liberalización antes mencionado, un Sector complejo, y las relaciones laborales y sus condiciones económicas, sociales y laborales de todos los trabajadores que quedan afectados por el mismo; así como las nuevas necesidades surgidas a partir del primer Convenio suscrito.

Las partes signatarias de este Convenio Sectorial, siendo conscientes de la importancia de una actividad esencial como es el Transporte Aéreo, consideran que un marco regulador como es el Convenio Sectorial de Torres de Control Privadas, es la herramienta necesaria para conseguir un empleo estable y de calidad, que dote de futuro a las expectativas de los trabajadores y proporcione el servicio que la Sociedad demanda.

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio sectorial de ámbito estatal de una parte, el sindicato CCOO. (Sector Aéreo), y, de otra parte, la Asociación de Empresarios de Proveedores Civiles para la Prestación de Servicios de Control Tráfico Aéreo, APCTA, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen recíprocamente la legitimación para negociar el presente Convenio sectorial a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, el presente convenio pretende regular en el marco del proceso de liberalización antes mencionado, y ante la complejidad que pueden tener en este sector las relaciones laborales, las condiciones económicas, sociales y laborales que serán aplicables a las empresas privadas que por adjudicación administrativa son o sean en un futuro proveedores civiles de tránsito aéreo en aeródromos españoles, previa la certificación por parte de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA).

Artículo 2. Naturaleza normativa y eficacia general.

Dada la legitimidad y representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio tiene naturaleza normativa y eficacia general, según lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y se aplica a todas las empresas, entidades y controladores/as de tráfico aéreo, presentes y futuros, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.



Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación para todas las empresas y entidades proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional u otra forma de gestión indirecta, en la prestación de sus servicios, y para todos controladores/as de tránsito aéreo del sector, cuya actividad principal consista en la prestación de servicios de control de tránsito aéreo en las torres de control existentes en los diferentes aeródromos (aeropuertos) civiles españoles, así como para el personal técnico y administrativo adscrito a las oficinas centrales de las empresas dedicadas a la actividad de control aéreo, que realicen funciones técnicas o administrativas de soporte exclusivamente para la citada actividad de control de tránsito aéreo de dichas empresas.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y controladores/as de tráfico aéreo incluidos en el ámbito funcional, excepto para el personal directivo o asimilado el cual está expresamente excluido del mismo.

Artículo 5. Ámbito territorial.

Este Convenio sectorial es de aplicación en todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Estructura de la negociación colectiva.

La estructura de la negociación colectiva en su ámbito queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

- Convenio colectivo sectorial estatal de empresas privadas que prestan sus servicios como proveedores civiles de control del tráfico aéreo en aeródromos (aeropuertos), que regula las condiciones generales de trabajo en el sector empresarial anteriormente mencionado.
- Convenios colectivos de empresa o de torre, que desarrollarán o regularán las materias de carácter normativo y obligacional propias de su ámbito, con los convenios especificados en el apartado anterior, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la estructura de la negociación colectiva en el sector de las empresas privadas que prestan sus servicios como proveedores civiles de servicios de control del tráfico aéreo en aeródromos (aeropuertos).



Artículo 7. Principio de complementariedad.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio reconocen el principio de complementariedad y suplementariedad del convenio colectivo sectorial estatal respecto de los convenios de ámbito inferior en aquellas materias no reguladas en los mismos.

Artículo 8. Ámbito temporal.

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo sectorial empezarán a regir a partir del día siguiente a la publicación del mismo en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2018, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional primera del presente Convenio colectivo y manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo para aquellas materias en que se fije un ámbito temporal diferente en el presente Convenio.

Artículo 9. Denuncia.

El presente Convenio colectivo podrá prorrogarse de año en año por acuerdo tácito de las partes, de no mediar denuncia conforme a lo establecido en el párrafo siguiente.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se sustituya por otro, seguirá estando en vigor el presente convenio.

Denunciado el Convenio colectivo, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora, fijándose un calendario de negociación y dando comienzo la misma en el plazo de 15 días desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

En el caso de que las partes negociadoras no hayan podido llegar a un acuerdo, las partes de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, someterán las discrepancias existentes a los procedimientos establecidos, mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento del mismo en su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, la comisión negociadora del mismo, en el plazo más breve posible, decidirá si la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho, todo ello sin perjuicio de lo establecido y determinado en la



disposición adicional tercera del presente Convenio.

Artículo 11. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio colectivo serán compensables y absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los controladores/as de tránsito aéreo que las contenidas en el presente Convenio colectivo.

Artículo 12. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta de 12 miembros, seis por la parte social y seis por la parte empresarial, que serán designados por cada una de las partes firmantes del presente Convenio colectivo en la forma que las mismas decidan y con las funciones que se especifiquen en el artículo siguiente.

Las resoluciones de la comisión paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones válidamente adoptadas que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Asimismo las partes podrán asistir acompañadas de los asesores o asesoras que en cada caso se determine, que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, sindical y empresarial.

Artículo 13. Funciones y funcionamiento de la comisión paritaria.

1. La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio colectivo, así como la interpretación de la totalidad de sus preceptos.
- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- Conocer, de forma previa y obligatoria a la comunicación a la empresa o empresas afectadas y a la autoridad laboral, de las convocatorias de huelga que se planteen por aplicación e interpretación del Convenio.
- De acuerdo con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, intervenir en caso de discrepancias que puedan surgir dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio en los procesos de negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el mismo, con arreglo al

procedimiento que a tal efecto se establece en el apartado 5 del presente artículo.

- Resolver las discrepancias que puedan ser sometidas a la comisión paritaria en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo que afecten a las materias enumeradas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con arreglo al procedimiento establecido en el apartado sexto del presente artículo.

- Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente Convenio.

2. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 4 del presente artículo, sin que haya emitido resolución o dictamen.

3. Se establece que las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria y que sean propias de su competencia, adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al o la proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al o la proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada y emitir el oportuno dictamen o resolución.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En caso de que en alguna de las materias competencia de la comisión paritaria y sometida a consideración de la misma, no fuera posible alcanzar un acuerdo, podrá acordarse su sometimiento a arbitraje de conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda del presente Convenio colectivo.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la comisión paritaria en la siguiente dirección: calle Guzmán el Bueno, número 21, 4.º piso derecha, 28015 Madrid.

5. Sin perjuicio de lo establecido en los puntos 3 y 4 del presente artículo, para la resolución con carácter general de las cuestiones sometidas a la comisión paritaria, en los casos en los que se le planteen a la misma



discrepancias surgidas en el seno de un periodo de consulta para modificar colectivamente las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria resolverá lo que proceda en relación con la misma en el plazo de siete días desde que la discrepancia por escrito fuese planteada a esta.

En el caso de que la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo sobre la discrepancia planteada, o no se pronunciara en el plazo establecido sobre la misma, se entenderá por intentada la resolución de la discrepancia sin acuerdo, pudiendo las partes que la interpusieron actuar en este caso conforme a lo que establece y dispone el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Sin perjuicio de lo establecido en los puntos 3 y 4 del presente artículo, para la resolución con carácter general de las cuestiones sometidas a la comisión paritaria, en los casos en los que se le planteen a la misma discrepancias surgidas en el seno de un periodo de consulta en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo, establecidas en el presente Convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria resolverá lo que proceda en relación con la misma en el plazo de 7 días desde que la discrepancia por escrito fuese planteada a esta.

En el caso de que la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo sobre la discrepancia planteada, o no se pronunciara en el plazo establecido sobre la misma, se entenderá por intentada la resolución de la discrepancia sin acuerdo, pudiendo las partes que la interpusieron actuar en este caso conforme a lo que establece y dispone el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II Contratación

Artículo 14. Contratación.

De acuerdo con las características del servicio prestado por las empresas de este sector, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto en jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, y bajo cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 15. Modalidades de contratación.

Podrán celebrarse, entre otras, las siguientes modalidades de contratación:

1. Contratos indefinidos bajo cualquiera de sus modalidades.
2. Contratos de duración determinada.
 - 2.a) Contrato de obra o servicio determinado, regulado conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.
 - 2.b) Contratos eventuales por circunstancias de la producción de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b)



del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de referencia de dieciocho meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2.c) Contratos de interinidad conforme a lo regulado y dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Contrato a tiempo parcial: Cuando la empresa necesite contratar controladores/as de tráfico aéreo para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en el presente Convenio colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente en cada momento.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita su utilización.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas y se concierten para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El contrato por tiempo indefinido de fijo discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios.

El contrato indefinido a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir. La jornada ordinaria de trabajo efectivo de un trabajador a tiempo parcial vendrá establecida en referencia a la establecida para un controlador/a de tráfico aéreo a tiempo completo.

Asimismo, la empresa, podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo de mutuo acuerdo con el controlador/a de tránsito aéreo, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir. En caso de no aceptación voluntaria por parte del trabajador o trabajadora, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en su contrato de trabajo conforme se establece en la normativa legal vigente.

Además de las horas realizadas por el trabajador o trabajadora en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.

Artículo 16. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito, para todos los contratos, un período de prueba.



Ambas partes acuerdan, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que la duración del mencionado periodo de prueba sea de seis meses para el personal de control de tránsito aéreo y los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa alguna.

El periodo de prueba puede quedar interrumpido por los periodos de incapacidad temporal que pudieran sobrevenir al trabajador durante el sometimiento al mismo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido resolución por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación y a efectos de antigüedad aquella en la que dio comienzo el período de prueba.

La resolución del contrato durante el periodo de prueba no dará lugar al pago de indemnización de ningún tipo para ninguna de las partes.

CAPÍTULO III Organización del trabajo, jornada y tiempos de trabajo

Artículo 17. Organización del trabajo.

Corresponde a la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 9/2010 de 14 de abril, la organización, planificación, dirección, gestión, supervisión y control de la prestación de los servicios de tránsito aéreo, con adecuación y respeto a las disposiciones legales vigentes que puedan ser de aplicación y a lo dispuesto en el presente Convenio colectivo.

Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada laboral anual establecida para la realización de la actividad aeronáutica será la definida en el Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, por el que se establecen normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo, establecida en 1.670 horas anuales, pudiendo incrementarse la misma hasta un total de 80 horas adicionales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

De conformidad con la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, en el cómputo del límite anual de actividad aeronáutica de 1.670 horas no se tendrán en cuenta otras actividades laborales de carácter no aeronáutico, tales como imaginarias realizadas fuera del centro de trabajo y periodos de formación no computables como actividad aeronáutica.



Estas actividades, al no afectar a los límites de seguridad aeronáutica, se tomarán en consideración exclusivamente a afectos laborales de conformidad con lo establecido en la disposición adicional única del Real Decreto 1001/2010.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, dada la especial naturaleza de los servicios que se prestan, así como el carácter esencial de los mismos para el correcto funcionamiento del sistema aeroportuario, las horas extra ordinarias a las que se refiere el párrafo anterior, y que por razones de servicio deban ser realizadas tendrán carácter obligatorio.

La empresa podrá retribuir dichas horas extra ordinarias conforme al precio establecido al efecto en el artículo 48, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido según las necesidades, requerimientos y disponibilidades que presente el servicio.

A los efectos de atender a las necesidades y requerimientos formativos necesarios para la seguridad de la navegación aérea, la calidad del servicio, y el desarrollo profesional, se establece un periodo de 40 horas para la formación al año.

La jornada del personal del Grupo IV (Personal de oficinas centrales) será la pactada en el contrato de trabajo o en su defecto de 1826 horas anuales.

Artículo 19. Distribución de la jornada.

La distribución y determinación de la jornada será efectuada por las empresas atendiendo a las necesidades del servicio, y dentro de la facultad exclusiva de organización, planificación, dirección, y control de la gestión que le atribuye la Ley 9/2010, de 14 de abril, como proveedor civil de servicios de control aéreo en su artículo 2.

En concreto, el artículo 2.2.e) de la Ley 9/2010 establece que el proveedor civil queda facultado para adoptar las medidas que en su caso resulten necesarias relativas a la organización de los turnos, horarios y descansos del personal.

En virtud de lo anterior, las empresas establecerán en los centros de trabajo o de servicio, los sistemas de turnos rotativos que se consideren precisos para una adecuada y eficiente prestación de servicios de control aéreo, pudiendo iniciarse la actividad aeronáutica en cualquiera de los periodos de actividad a los que hace referencia el Real Decreto 1001/2010, de 5 de marzo, sobre tiempo de actividad y requisitos de descanso de los controladores/as civiles de control de tránsito aéreo.

Los turnos de trabajos se irán determinando con una periodicidad mensual, siendo publicados en el centro de trabajo con una antelación de al menos 15 días al inicio de los mismos. Una vez publicados dichos turnos, no podrán ser modificados, salvo error, omisión, causa sobrevenida, o previo acuerdo con los trabajadores afectados. Se entiende por causa sobrevenida «causa venida de forma imprevista y repentina».

Los sistemas de turnos deberán adecuarse y respetar los límites establecidos para la distribución de los periodos de actividad y de descanso establecidos en el Real Decreto 1001/2010 de 5 de marzo, sobre tiempo de actividad y requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo.



Artículo 20. Tiempo de trabajo.

La regulación del tiempo de trabajo debe adecuarse a lo establecido y dispuesto por el Real Decreto 1001/2010, de 5 de marzo, por el que se establecen normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo.

De ser derogada, total o parcialmente la norma anteriormente indicada por cualquier otra que la sustituya, se estará en esta materia a la regulación legal en vigor que directa o indirectamente regule las normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo.

Artículo 21. Definiciones en relación con la regulación del tiempo de trabajo y los requisitos de descanso.

a) Actividad operacional: tiempo durante el cual un controlador de tránsito aéreo ejerce de manera efectiva las atribuciones de la anotación de unidad de su licencia en una posición operacional.

b) Actividad aeronáutica: tiempo en el que el controlador de tránsito aéreo realiza una actividad operacional, incluyendo además los descansos parciales, el periodo de imaginaria computable a estos efectos según lo dispuesto en el artículo 13 del Real Decreto 1001/2010 y el tiempo dedicado a la formación de unidad gestionando tráfico aéreo real.

A la hora de definir lo que se entiende por actividad aeronáutica, no se tendrán en cuenta otras actividades laborales de carácter no aeronáutico, tales como imaginarias realizadas fuera del lugar de trabajo, y periodos de formación no computable como actividad aeronáutica.

Para el cómputo de la actividad aeronáutica mensual, se considerarán meses de 30 días o 720 horas consecutivas.

c) Descanso parcial: tiempo exento actividad operacional que computa como actividad aeronáutica.

d) Descanso: período ininterrumpido y definido de tiempo durante el cual un controlador de tránsito aéreo queda relevado de toda actividad y de la prestación de imaginaria.

Para el cómputo de los descansos mensuales, se considerarán meses de 30 días naturales o 720 horas consecutivas.

e) Imaginaria: guardias localizadas o periodo durante el cual y de forma previamente organizada, el controlador de tránsito aéreo está a disposición de la empresa y puede ser requerido para prestar servicio de control de tránsito aéreo.

f) Período de actividad: duración de la actividad aeronáutica u operacional, según sea el caso, que debe realizar el controlador de tránsito aéreo conforme a la organización diseñada por la empresa para la prestación de servicios de control de tránsito aéreo.



Artículo 22. Período de actividad aeronáutica diaria, mensual y anual.

1. La duración máxima de un período continuo de actividad aeronáutica es de 10 horas, debiendo garantizarse un descanso mínimo de 12 horas entre la finalización de un período de actividad aeronáutica y el inicio del siguiente.
2. La actividad aeronáutica mensual no superará las 200 horas.
3. La actividad aeronáutica anual no excederá de 1.670 horas, sin perjuicio de la posibilidad de ser incrementada con horas extra ordinarias hasta un máximo de 80 horas anuales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Períodos consecutivos de actividad aeronáutica y descansos.

1. La duración de los períodos consecutivos de actividad aeronáutica no podrá exceder de 50 horas. Tampoco podrán realizarse más de seis períodos consecutivos de actividad aeronáutica con independencia de la duración diaria de cada período de actividad aeronáutica.

Al finalizar los períodos de actividad aeronáutica previstos en el párrafo anterior, se deberá garantizar al controlador de tránsito aéreo un descanso mínimo de 60 horas, que podrán reducirse siempre que se respete, como mínimo, lo previsto en el artículo 6.2. del Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto.

2. El descanso mensual mínimo será de 180 horas distribuidas, al menos, en tres períodos de descanso de una duración mínima, cada uno de ellos, no inferior a 54 horas.
3. Cuando la empresa programe menos de 6 períodos consecutivos de actividad aeronáutica, siempre que la duración total de la actividad aeronáutica durante ellos sea inferior a 50 horas, el descanso mensual mínimo será el indicado en el apartado anterior. No obstante, podrá reducirse la duración mínima de alguno de los períodos de descanso a 48 horas.

Artículo 24. Períodos de actividad operacional y descansos parciales.

La duración máxima de un período de actividad operacional continuo no excederá de 2 horas, debiendo garantizarse a su finalización un descanso parcial mínimo de 30 minutos, salvo lo previsto y especificado en el artículo 8 del Real Decreto 1001/2010.

No obstante, las empresas podrán decidir que el descanso parcial previsto en el párrafo anterior se fraccione en el transcurso de dicho período operacional de dos horas, siempre que garantice que la suma de los descansos parciales fraccionados alcance la duración mínima de 30 minutos.

Artículo 25. Unidades con períodos de baja densidad de tráfico y torres



monoposición.

1. En las unidades que presenten períodos de baja carga de trabajo y la actividad del tráfico aéreo al que se presta servicio sea discontinua, las empresas podrán ampliar la duración del período de actividad operacional continuo hasta un máximo de 4 horas.

En la ampliación de la duración del período de actividad operacional continua deberá asegurarse al controlador/a de tránsito aéreo un descanso o descansos parciales equivalentes al establecido en el artículo 7 del Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, ampliándolo de forma proporcional al tiempo en que se haya ampliado el período de actividad operacional.

Con antelación suficiente a la ampliación de la duración del período de actividad operacional continuo, la empresa deberá remitir a la Agencia Estatal de Seguridad Aérea un informe en el que justifique la ampliación atendiendo a las demandas de tráfico, a las posiciones operacionales y a cualquier otra circunstancia relevante a efectos de dicha ampliación.

2. En las torres de control cuya carga de trabajo permita que sean atendidas por una sola posición operacional, el periodo de actividad aeronáutica continua podrá ampliarse hasta un máximo de 12 horas.

En el caso de que se produzca esta ampliación, se garantizará que el controlador/a de tránsito aéreo disfrutará de un descanso parcial durante el periodo diario de actividad aeronáutica de, al menos, 1 hora y 30 minutos que podrá ser distribuido libremente por el proveedor designado para la prestación de servicios de control de tránsito aéreo. En este supuesto no se aplicará la duración máxima del período de actividad operacional continuo previsto en el artículo 7 del Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto.

Las empresas, deberán establecer la coordinación con los servicios de control de aproximación que resulte necesaria para garantizar el descanso parcial previsto en el párrafo anterior.

Artículo 26. Relevos.

1. Para asegurar el traspaso de funciones ordenado en el relevo de los controladores al inicio y finalización de un período de actividad aeronáutica, el proveedor designado para la prestación de servicios de control de tránsito aéreo podrá ampliar la duración máxima del periodo continuo de actividad aeronáutica por el tiempo que se requiera para hacer la transferencia, hasta un máximo de 15 minutos.

El periodo de tiempo dedicado a hacer el traspaso de funciones computará como actividad operacional para el controlador/a que finalice su actividad.

Para el controlador/a de tránsito aéreo que inicie su período de actividad, esta ampliación no computará a efectos de duración máxima del período de actividad aeronáutica, aunque sí será computable como tiempo de trabajo efectivo.

2. La duración mínima de cada uno de los períodos de descanso previstos en el artículo 6 del Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, podrá reducirse hasta un máximo de 30 minutos a los exclusivos efectos previstos en el apartado anterior, debiendo garantizarse, en todo caso, el número de horas de descanso mensual.



Artículo 27. Período de actividad aeronáutica nocturna.

1. Se considera actividad aeronáutica nocturna, aquélla que transcurre, total o parcialmente, entre la 01:30 horas y las 05:29 horas.
2. La duración máxima del periodo continuo de actividad aeronáutica nocturna es de 9 horas 30 minutos, debiendo concluir como muy tarde a las 07:30 horas.
Cuando finalice un período de actividad aeronáutica nocturna deberá garantizarse un descanso mínimo de 48 horas antes del siguiente período de actividad diurna, salvo que la empresa programe dos períodos consecutivos de actividad aeronáutica nocturna, en cuyo caso deberá respetarse lo dispuesto en el apartado 3.
3. Sólo podrán realizarse dos períodos consecutivos de actividad aeronáutica nocturna, debiendo garantizarse a su finalización un período mínimo de descanso de 54 horas.

Artículo 28. Período de actividad aeronáutica de madrugada.

1. Se considera actividad aeronáutica de madrugada la que comienza entre las 05:30 horas y las 06:29 horas.
2. La duración máxima del periodo continuo de actividad aeronáutica de madrugada será de 8 horas.
3. En un período consecutivo de 6 días o 144 horas, sólo podrán realizarse dos períodos de actividad aeronáutica de madrugada.
Tampoco podrán realizarse más de dos períodos consecutivos de actividad aeronáutica de madrugada, cuando ambos comiencen antes de las 06:00 horas.
4. Cada período de actividad aeronáutica de madrugada que comience antes de las 06:00 horas, se considerará como dos períodos de actividad aeronáutica matinal a efectos de las limitaciones previstas en el artículo 12.2 del Real Decreto 1001/2010.
5. En las unidades en las que para reforzar el descanso, la empresa haya reducido a 1 hora 30 minutos la duración máxima del período de actividad operacional continuo previsto en el artículo 7 del Real Decreto 1001/2010, deberán cumplirse las siguientes limitaciones de los períodos de actividad operacional:
 - a) En la actividad aeronáutica de madrugada que comience antes de las 06:00 horas, todos los periodos de actividad operacional estarán limitados a 1 hora 30 minutos en cualquier posición operacional, esté designada como de descanso reforzado o no.
 - b) En la actividad aeronáutica de madrugada que comience a las 06:00 horas o después de dicha hora, en cualquier posición operacional, esté designada como de descanso reforzado o no, la primera actividad operacional estará limitada a 1 hora 30 minutos.

Artículo 29. Período de actividad aeronáutica matinal.

1. Se considera actividad aeronáutica matinal la que comienza entre las 06:30 horas y las 07:59 horas.



2. La duración máxima del periodo continuo de actividad aeronáutica matinal será de 8 horas 30 minutos.
3. No se podrán realizar más de cinco períodos de actividad aeronáutica matinal consecutivos. Para el cálculo de este límite se contabilizarán los períodos de actividad aeronáutica de madrugada, computándose como dobles aquéllos a los que se refiere el artículo 11.4 del Real Decreto 1001/2010.

Artículo 30. Servicio de imaginaria.

1. La duración máxima de un período de imaginaria es de 20 horas.

El tiempo de imaginaria en el lugar del trabajo computará doble a efectos de la limitación prevista en el párrafo anterior.

2. La imaginaria realizada en el lugar de trabajo computará como actividad aeronáutica aun cuando el controlador/a no sea convocado para la realización de actividad operacional. En este último supuesto, a la actividad operacional que realice el controlador/a de tránsito aéreo, además de las limitaciones, ampliaciones y descansos que le resulten aplicables conforme a lo establecido en los artículos anteriores, le será de aplicación el límite previsto en el apartado primero.

3. En un período consecutivo de 6 días o 144 horas no podrán realizarse más de dos imaginarias.

4. Tras un servicio de imaginaria nocturna en la que el controlador/a no haya sido convocado a su centro de trabajo o cuando realice la imaginaria nocturna en el centro de trabajo, se le garantizará un descanso de, al menos, hasta el mediodía del día siguiente al del servicio nocturno cubierto por dicha imaginaria.

5. Las empresas evitarán, en la medida de lo posible, que en una imaginaria el controlador/a de tránsito aéreo sea convocado en más de una ocasión al lugar de trabajo.

Artículo 31. Simuladores.

1. La formación práctica de trabajo usando simuladores y las evaluaciones correspondientes no tienen la consideración de actividad aeronáutica. No obstante, se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

2. Las pruebas y evaluaciones en simulador que tengan lugar en los períodos de descanso previstos en el artículo 6 del Real Decreto 1001/2010, deberán programarse de forma que se asegure al controlador de tránsito aéreo cualquier de las dos posibilidades siguientes:

- a) Un descanso mínimo de 40 horas entre el final de la prueba o evaluación en simulador y el inicio de la actividad aeronáutica.

- b) Un descanso mínimo de 24 horas, antes y después de la prueba o evaluación.

Artículo 32. Áreas de descanso y otras instalaciones.

1. La empresa, teniendo en cuenta las instalaciones en las que presta sus servicios, pondrá a disposición de los



controladores/as de tránsito aéreo instalaciones adecuadas durante los descansos parciales.

2. Las instalaciones de descanso deberán consistir, al menos, en una sala separada, alejada de la sala de operaciones y razonablemente tranquila. Deberá disponer de mobiliario adecuado y suficiente para el personal que simultáneamente pueda encontrarse en un periodo de descanso parcial.

3. Asimismo, el proveedor designado para la prestación de servicios de control de tránsito aéreo, deberá poner a disposición de los controladores de tránsito aéreo, instalaciones adecuadas para la preparación y almacenamiento de alimentos o bebidas o instalaciones donde obtenerlas que, en este caso, deben estar a una distancia razonable de la unidad.

Artículo 33. Modificación de los períodos de actividad aeronáutica y descansos por circunstancias imprevistas.

1. Cuando sea preciso para dar respuesta a circunstancias imprevistas, temporales y de corta duración, tales como dificultades en la unidad o demandas de tráfico inhabituales no previsibles, el proveedor designado para la prestación de servicios de control de tránsito aéreo podrá modificar temporalmente los periodos de actividad aeronáutica hasta un máximo de 2 horas 30 minutos. En estos casos el descanso antes del siguiente periodo de actividad se incrementará en cuatro horas.

2. Tan pronto como sea posible, la empresa proveedora designada para la prestación de servicios de control de tránsito aéreo, comunicará a la Agencia Estatal de Seguridad Aérea la modificación realizada y, en todo caso, en un plazo no superior a 72 horas desde que se acordó la modificación de los períodos de actividad aeronáutica.

3. La comunicación a la Agencia Estatal de Seguridad Aérea deberá contener información detallada sobre los siguientes extremos:

a) Las razones que justifican la necesidad de la medida y otras alternativas valoradas, así como las causas que desaconsejan la adopción de éstas últimas.

b) Los tiempos de actividad aeronáutica y los descansos, así como los límites de la actividad operacional continua y los descansos parciales, previstos o acordados, según sea el caso.

c) La duración de la medida.

Artículo 34. Modificación de los períodos de actividad aeronáutica para atender demandas extraordinarias de tráfico aéreo.

1. Cuando sea preciso para dar respuesta a circunstancias extraordinarias previsibles de carácter temporal, las empresas podrán modificar temporalmente los periodos de actividad aeronáutica y los descansos previstos previa autorización por la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, de conformidad con lo establecido y regulado en el Real Decreto 1001/2010.

2. En la solicitud de autorización, la empresa designada como proveedora para la prestación de servicios de



control de tránsito aéreo deberá identificar:

- a) Las circunstancias extraordinarias que justifican la modificación y su duración.
- b) La programación de los tiempos de actividad aeronáutica y los descansos, así como los límites de la actividad operacional continua y los descansos parciales.
- c) Las medidas alternativas consideradas y las razones que las desaconsejan.

Artículo 35. Límites a las modificaciones de los períodos de actividad.

Las modificaciones de los períodos de actividad y descansos que se produzcan como consecuencia de lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del Real Decreto 1001/2010 deberán respetar, en todo caso:

- a) El límite de la actividad aeronáutica mensual previsto en el artículo 5.2 del referido Real Decreto 1001/2010.
- b) Un período mínimo de descanso de 180 horas mensuales, en su caso, computadas en un período de dos meses.

CAPÍTULO IV Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 36. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta días naturales, sin perjuicio de los acuerdos concretos que puedan alcanzarse por cada empresa con sus trabajadores, a través de su representación legal, dadas las particularidades del servicio.

Serán vacacionables todos los meses del año.

En cada empresa se fijarán los criterios para el disfrute de vacaciones. Para el establecimiento del periodo vacacional se tendrán en cuenta los periodos de mayor actividad y carga de trabajo.

En el ámbito de la empresa se regulará el ejercicio de este derecho.

El controlador/a de tráfico aéreo que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. En caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Durante el periodo vacacional, el controlador/a de tráfico aéreo percibirá los conceptos retributivos que de forma expresa se indican en el artículo 46 del presente Convenio.

Artículo 37. Permisos y licencias.

1. El controlador/a de tráfico aéreo disfrutará, previo preaviso y justificación, de los siguientes permisos y



licencias:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, siempre que ésta se realice conforme a la legislación vigente y se proceda a la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho que corresponda.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el controlador/a de tráfico aéreo necesite hacer un desplazamiento al efecto a distinto lugar del de residencia habitual, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual. Que serán dos días por traslado del domicilio habitual a otra provincia distinta y cuatro por traslado del domicilio desde la península ibérica a cualquiera de los archipiélagos (Canarias o Baleares) o las ciudades autónomas de Ceuta o Melilla, o viceversa.
- d) Hasta cinco días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud y/o evaluación en centros oficiales de formación.

Disfrutado el día o días libres, el controlador/a de tráfico aéreo deberá justificar la realización del examen.

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de enfermedad grave u hospitalización. En estos dos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave u hospitalización del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho.

- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Todos los permisos anteriormente citados que puedan ser objeto de una previsión o planificación, deberán ser comunicados en la medida de lo posible con al menos _45 días naturales de antelación, para la adecuada gestión y programación de los turnos de trabajo.

2. Las controladoras/es de tránsito aéreo, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumular este derecho en 19 días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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



4. 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, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, corresponderá al controlador/a de tráfico aéreo, dentro de su jornada ordinaria. El controlador/a de tráfico aéreo deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. Con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la protección y la asistencia social integral, las trabajadoras víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través del establecimiento de horario flexible u otras medidas análogas, siempre en los términos y condiciones legalmente establecidos.

7. El derecho a la reducción de jornada de quienes sean progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, vendrá definido por los supuestos, límites y condiciones previstos en el párrafo tercero, del apartado 6, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, o aquellas otras disposiciones que los sustituyan.

8. Sin perjuicio de lo referido en el presente Artículo, los permisos y licencias quedarán vinculados en todo caso a lo que determine la legalidad vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV-BIS Niveles profesionales

Artículo 38. Grupos profesionales.

A) El personal de control de tránsito aéreo adscrito al presente Convenio se encuentra dividido en los siguientes grupos profesionales en función de su experiencia, volumen de tráfico gestionado, actividades que realizan, responsabilidades y funciones asignadas en el ejercicio efectivo de su puesto:

Grupo 1: Jefe/jefa de unidad/torre. Será el responsable de la unidad operativa asumiendo la responsabilidad de



la gestión de la misma aplicando los procesos de planificación, organización, dirección y control del funcionamiento de la dependencia conforme a la normativa legal vigente y los procedimientos internos de la empresa.

Se trata de un puesto de confianza de la empresa y es de libre designación, si bien, los requisitos mínimos del puesto son:

- Los propios del controlador aéreo.
- Estar o haber estado en posesión de las habilitaciones de unidad correspondientes.

Grupo 2: Controlador/a de tránsito aéreo. Será el responsable de organizar, planificar, dirigir, gestionar, ejecutar y supervisar los aspectos operativos conducentes al control de afluencia y a la regulación, ordenación y control de la circulación aérea general, así como las demás funciones de carácter administrativo o de gestión que puedan atribuírseles, para garantizar la seguridad y fluidez del tránsito de aeronaves.

Los controladores/as de tránsito aéreo, previa designación por parte de la empresa, podrán ejercer, además de las funciones propias de su puesto, las de instructor/a y/o evaluador/a, siempre que ostenten la correspondiente anotación de instructor/a y cumplan con los requisitos legales correspondientes para ejercer tales funciones.

Las funciones de instructor/a y evaluador/a serán retribuidas por la empresa mediante un complemento de función descrito en el artículo 44 del presente Convenio.

La aceptación de la realización de las funciones de instrucción y/o evaluación será, como regla general, de carácter voluntario. En casos excepcionales y en caso de que la continuidad del servicio pueda verse afectada, la empresa podrá determinar de forma obligatoria el ejercicio de las funciones de instrucción y evaluación.

Igualmente a los controladores/as de tránsito aéreo previa designación por parte de la empresa, podrán ejercer, además de las funciones propias de su puesto, las de supervisor/a de una unidad.

Las funciones de supervisor/a serán retribuidas por la empresa mediante un complemento de función descrito en el artículo 44 del presente Convenio.

En este grupo 2 se plantean siete subniveles diferentes:

Nivel 1: estará encuadrado en este nivel el/la controlador/a de tránsito aéreo que teniendo en vigor la licencia de controlador, haya superado tres años de permanencia en el subnivel 2, habiendo obtenido una evaluación del desempeño positiva durante el periodo en el que el controlador/a de tráfico aéreo estuvo encuadrado en el mencionado nivel.

Nivel 2: estará encuadrado en este nivel el/la controlador/a de tránsito aéreo que teniendo en vigor la licencia de controlador, haya superado tres años de permanencia en el subnivel 3, habiendo obtenido una evaluación del desempeño positiva durante el periodo en el que el controlador/a de tráfico aéreo estuvo encuadrado en el mencionado nivel.

Nivel 3: estará encuadrado en este nivel el/la controlador/a de tránsito aéreo que teniendo en vigor la licencia de controlador, haya superado tres años de permanencia en el subnivel 4, habiendo obtenido una evaluación del desempeño positiva durante el periodo en el que el controlador/a de tráfico aéreo estuvo encuadrado en el mencionado nivel.



Nivel 4: estará encuadrado en este nivel el/la controlador/a de tránsito aéreo que teniendo en vigor la licencia de controlador/a, haya superado tres años de permanencia en el subnivel 5, habiendo obtenido una evaluación del desempeño positiva durante el periodo en el que el controlador/a de tráfico aéreo estuvo encuadrado en el mencionado nivel.

Nivel 5: estará encuadrado en este nivel el/la controlador/a de tránsito aéreo que teniendo en vigor la licencia de controlador/a, haya superado tres años de permanencia en el subnivel 6, habiendo obtenido una evaluación del desempeño positiva durante el periodo en el que el controlador/a de tráfico aéreo estuvo encuadrado en el mencionado nivel.

Nivel 6: estará encuadrado en este nivel el/la controlador/a de tránsito aéreo que teniendo en vigor la licencia de controlador/a, haya superado un año de permanencia en el subnivel 7, habiendo obtenido una evaluación del desempeño positiva durante el periodo en el que el controlador/a de tráfico aéreo estuvo encuadrado en el mencionado nivel.

Nivel 7: estará encuadrado en este nivel el/la controlador/a de tránsito aéreo que teniendo en vigor la licencia de controlador/a, cuente hasta un año de antigüedad desde su incorporación a la compañía.

Grupo 3: Controlador/a de tránsito aéreo en formación de nueva incorporación. Pertenecen a este grupo:

1. Aquellos alumnos controladores/as de tránsito aéreo que, prestando sus servicios para la empresa, están en posesión de la licencia de alumno/a controlador/a y se encuentran en fase de formación en el puesto de trabajo en una unidad, no cumpliendo los requisitos de experiencia y habilitación para estar encuadrado en nivel 2.6.
2. Aquellos controladores/as de tránsito aéreo que, estando en posesión de la licencia de controlador/a, se encuentran en fase de formación en el puesto de trabajo en una unidad, no cumpliendo los requisitos de experiencia y habilitación en esa unidad. Una vez superada la fase de formación en el puesto de trabajo pasarán a estar encuadrados en el correspondiente nivel según su experiencia contrastada.

B) Ingreso de los controladores/as de tránsito aéreo, y su encuadramiento en los diferentes grupos profesionales establecidos en el apartado a) del presente artículo.

Aquellos controladores/as de tránsito aéreo que acrediten desde su habilitación una experiencia contrastada como controlador/a de tránsito aéreo, serán encuadrados en el nivel que corresponda conforme a la siguiente escala:

- a) Controladores/as de tránsito aéreo que cuenten entre 0 y 1 año de experiencia acreditada, serán encuadrados en el Grupo 2, Nivel 7.
- b) Controladores/as de tránsito aéreo que cuenten entre 1 y 4 años de experiencia acreditada, serán encuadrados en el Grupo 2, Nivel 6.
- c) Controladores/as de tránsito aéreo que cuenten entre 4 y 7 años de experiencia acreditada, serán encuadrados en el Grupo 2, Nivel 5.
- d) Controladores/as de tránsito aéreo que cuenten entre 7 y 10 años de experiencia acreditada, serán encuadrados en el Grupo 2, Nivel 4.
- e) Controladores/as de tránsito aéreo que cuenten entre 10 y 13 años de experiencia acreditada, serán



encuadrados en el Grupo 2, Nivel 3.

f) Controladores/as de tránsito aéreo que cuenten con entre 13 y 16 años de experiencia acreditada, serán encuadrados en el Grupo 2, Nivel 2.

g) Controladores/as de tránsito aéreo que cuenten con más de 16 años de experiencia acreditada, serán encuadrados en el Grupo 2, Nivel 1.

Se considera experiencia acreditada, aquella que el controlador/a de tránsito aéreo acredita como tiempo de servicio activo realizando labores propias de control de tráfico aéreo para cualquier empresa, una vez obtenida su correspondiente habilitación como controlador/a de tráfico aéreo.

Se reconoce respecto a la incorporación del controlador de tránsito aéreo a su categoría profesional, un cómputo de tiempo de ejercicio de atribuciones desde la fecha de expedición a aquel, por la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, de la primera licencia.

C) Adicionalmente existe el Grupo IV: Personal de oficinas centrales.

Será el personal que trabaje adscrito a las oficinas centrales de las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, que se dedique a realizar tareas técnicas, administrativas o generales, de soporte, exclusivamente para la actividad de control de tránsito aéreo de dichas empresas.

Nivel I: Personal Administrativo de oficinas centrales: Son los que realizan funciones de administración y gestión, con o sin responsabilidad de mando, así como otro personal sin cualificación específica. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas. Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo, Auxiliar Administrativo, etc.

Nivel II: Personal Técnico de oficinas centrales: Son los que cuentan con las titulaciones de formación profesional, o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, título o diploma universitario oficial, exigidos para la ejecución de las actividades propias de los Departamentos técnicos centrales de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Técnico de Operaciones, Técnico de Seguridad, etc.

El personal de oficinas centrales de Nivel I y Nivel II, se regirá prioritariamente por las condiciones establecidas en sus contratos de trabajo en materia de jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, formación y en todo aquello que esté enfocado al resto de grupos profesionales del presente Convenio, particularmente para los controladores de tránsito aéreo.

Artículo 39. Progresión entre los diferentes grupos y niveles profesionales.

Para progresar entre los distintos niveles profesionales establecidos en el Grupo II determinados en el artículo 41 del presente Convenio es necesario que el controlador/a de tránsito aéreo adquiera o acredite el tiempo de experiencia referido en el artículo anterior y tenga una evaluación del desempeño positiva durante el periodo de



encuadramiento en el nivel de procedencia.

A estos efectos, las empresas deberán evaluar anualmente a los controladores/as de tránsito aéreo.

De no hacerlo, la progresión al siguiente nivel se producirá únicamente por la consecución de la experiencia mencionada en nivel correspondiente determinada en el artículo 38 del presente Convenio.

Cada empresa establecerá atendiendo a criterios objetivos, el sistema de evaluación del desempeño que será de aplicación a los controladores/as de cada una de ellas.

Artículo 40. Encuadramiento en los distintos niveles profesionales del personal incorporado a la empresa.

Aquel personal que se incorpore a la empresa acreditando una experiencia previa como controlador/a de tráfico aéreo, se le encuadrará en el nivel que le corresponda dentro del Grupo 2, según la experiencia acreditada.

CAPÍTULO V Estructura retributiva

Artículo 41. Sistema salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los controladores/as de tránsito aéreo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el controladores/as de tráfico aéreo en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En lo no contemplado en este Capítulo, serán de aplicación los criterios legales y jurisprudenciales que sean de aplicación en cada momento.

Artículo 42. Estructura salarial.

Las percepciones económicas que recibirán los controladores/as de tráfico aéreo podrán ser de naturaleza salarial o no salarial, de conformidad con lo establecido en el presente artículo.

1. Percepciones de naturaleza salarial: tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

A) Salario base: Es aquella parte de la retribución dineraria que viene determinada por el grupo y/o nivel en el que está encuadrado el controlador/a de tránsito aéreo. Retribuye el tiempo ordinario de trabajo y se abonará



mensualmente, así como en las pagas extraordinarias, (junio y diciembre). Se percibirá este concepto conforme a la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

B) Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo, y pueden ser:

B.1) Complementos de puesto de trabajo: Retribuyen las especiales circunstancias que concurren en el puesto de trabajo, como son la prestación de servicios a turnos, la nocturnidad y, en general, cualquier otra circunstancia que pueda concurrir en relación con la actividad profesional que se desarrolla y el puesto de trabajo.

1. Plus de turnicidad. Retribuye la realización de turnos rotativos de trabajo, esto es, la prestación de servicios con diferente horario en determinados periodos de tiempo y con sistemas de libranza específicos.

Este plus de turnicidad retribuye, no sólo la rotación en la prestación de los servicios con diferentes horarios, sino también la prestación de servicios en festivos y fines de semana, (sábados y domingos), que por cuadrante o rotación pudieran serles asignados a los controladores/as de tránsito aéreo.

Este complemento no es consolidable por lo que dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

La cuantía de este complemento viene recogida en el anexo 1 del presente Convenio y se abonará mensualmente y en las 2 pagas extraordinarias, (junio y diciembre).

2. Plus de nocturnidad. Retribuye el trabajo realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas (diez de la noche y seis de la mañana).

Es un complemento no consolidable, por lo que cesará su abono cuando no se cumplan los requisitos necesarios para su pago.

El valor de este complemento será el que se recoja en el anexo 1 del presente documento y se abonará mensualmente y en las dos pagas extraordinarias.

3. Plus de instructor/a y/o evaluador/a. Este plus retribuye, previo nombramiento por parte de la empresa, el ejercicio efectivo de responsabilidades y funciones relativas a formación, instrucción y evaluación de la actividad de control de tráfico aéreo.

Este plus tiene el carácter de no consolidable, abonándose de forma efectiva cuando el controlador/a de tránsito aéreo realice cualquiera de las funciones antes mencionadas.

Dicho plus se abonará mensualmente conforme a las tablas salariales anexas al presente Convenio y se percibirá con un recargo adicional del 20 % en el caso de que el controlador/a de tráfico aéreo realice las funciones de instrucción y evaluación.

4. Plus de supervisión. Este plus retribuye, previo nombramiento por parte de la empresa, el ejercicio efectivo de las responsabilidades y funciones relativas al desempeño de tareas de coordinación y supervisión en las unidades operativas.

Este plus tiene el carácter de no consolidable, abonándose de forma efectiva cuando el controlador/a de tránsito aéreo realice cualquiera de las funciones antes mencionadas.



5. Plus de Jefe de Instrucción de la Unidad. Este plus retribuye, previo nombramiento por parte de la empresa, el ejercicio efectivo de las responsabilidades y funciones relativas al desempeño de tareas de jefatura de instrucción de la unidad operativa.

Este plus tiene el carácter de no consolidable, abonándose de forma efectiva cuando el controlador/a de tránsito aéreo realice cualquiera de las funciones antes mencionadas.

Tendrá un importe anual total de 2.000,00 euros brutos, devengado proporcionalmente a la efectiva prestación.

6. Plus de Responsable de Seguridad Operacional en la Unidad. Este plus retribuye, previo nombramiento por parte de la empresa, el ejercicio efectivo de las responsabilidades y funciones relativas al desempeño de tareas de responsabilidad en la seguridad operacional en las unidades operativas.

Este plus tiene el carácter de no consolidable, abonándose de forma efectiva cuando el controlador/a de tránsito aéreo realice cualquiera de las funciones antes mencionadas.

Tendrá un importe anual total de 2.000,00 euros brutos, devengado proporcionalmente a la efectiva prestación.

B.2) Complemento de puntualidad: Dada la especial importancia que para los proveedores privados de servicio de tránsito aéreo tiene la puntualidad en la prestación del servicio que se realiza, debido a las posibles penalizaciones que por parte del cliente del servicio puedan imponerse, este complemento remunera la especial diligencia del controlador/a de tránsito aéreo en el cumplimiento de los horarios de entrada, salida y servicio que le correspondan y que permite cumplir con los estándares de calidad y de servicio a los que el proveedor privado se compromete.

La empresa no abonará este complemento si el controlador/a no cumple con su compromiso de puntualidad.

Todo lo anterior, sin perjuicio de las sanciones establecidas en el régimen disciplinario del presente Convenio colectivo que pueda acarrear la impuntualidad.

B.3) Complemento de asistencia. Dada la importancia de la prestación de servicios y la complejidad del sistema de turnos, las empresas retribuirán la asistencia como medida para fomentar la reducción del absentismo laboral.

Este complemento no se percibirá si el controlador/a de tránsito aéreo tuviera ausencias al trabajo superiores a dos días en el periodo de un mes.

Este complemento se abonará mensualmente y no será consolidable dada su naturaleza.

La cuantía del mismo se recoge en el anexo 1 del presente Convenio.

A los efectos de este complemento, se considerara ausencia cualquier falta al trabajo, incluida la IT, salvo la producida por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente in itinere, permisos de paternidad y maternidad, IT relacionadas con riesgo de embarazo, vacaciones y aquellas derivadas de la formación del personal, los permisos recogidos en el artículo 37 de este Convenio, la realización de reconocimientos médicos obligatorios para el desempeño de su puesto de trabajo, las ausencias motivadas y previstas en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores y las funciones asignadas por la empresa fuera de la unidad de adscripción.

B.4) Plus de disponibilidad horaria. Retribuye la puesta a disposición de la empresa estando fuera de servicio, así como los periodos de imaginaria no computables como periodo de actividad aeronáutica, para la realización



de servicios operativos a requerimiento de la misma cuando por necesidades operativas y del servicio fuera necesario hacerlo.

El controlador/a de tránsito aéreo que este adscrito/a a un sistema de rotación con exigibilidad de disponibilidad horaria, percibirá una retribución mensual de 300 euros, conforme a lo dispuesto en la tabla salarial anexa.

C) Retribución de vencimiento superior al mes. Pagas extraordinarias: conforme a lo establecido en el artículo 44, se percibirán en el año dos pagas extraordinarias de devengo semestral.

2. Percepciones de naturaleza no salarial: Plus de transporte: compensa los gastos ocasionados derivados del desplazamiento al centro de trabajo. Dicho plus no se cobrará cuando el controlador/a de tránsito aéreo se encuentre disfrutando su periodo vacacional. La cuantía del referido plus de transporte viene determinada en la tabla salarial anexa.

Artículo 43. Retribución en los periodos vacacionales.

Durante el periodo vacacional se percibirán los siguientes conceptos: salario base, plus de turnicidad, plus de disponibilidad, complemento de disponibilidad horaria y plus de nocturnidad.

Aquellos controladores/as de tránsito que estén percibiendo al inicio de su periodo vacacional el plus de supervisor/a o el plus de instructor/a y/o examinador/a, percibirán durante el mismo los mencionados pluses de función.

Artículo 44. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que serán abonadas, en los meses de julio y diciembre. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

Dichas pagas estarán formadas por los siguientes conceptos retributivos: salario base, plus de turnicidad, complemento de asistencia y plus de disponibilidad horaria.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, percibirá el importe correspondiente a este concepto prorrateando el tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Artículo 45. Horas extraordinarias.

La empresa establece, como regla general, la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños o necesidades extraordinarias y urgentes. Se considerarán de fuerza mayor y tiene carácter obligatorio su realización.



b) Horas extraordinarias necesarias para atender períodos punta de tráfico aéreo no programadas, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad propia del control de tráfico aéreo. Dada la naturaleza del servicio que se presta, y de conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan el carácter obligatorio de su realización.

Sólo se considerarán como extraordinarias las horas que excedan de la jornada anual ordinaria, (1.670 horas anuales).

El número de horas extraordinarias, exceptuando las de fuerza mayor, no podrán superar 80 al año.

La empresa podrá retribuir las horas extraordinarias realizadas conforme al valor establecido en la tabla salarial anexa del presente Convenio o compensarlas por tiempos de descanso equivalentes.

El valor de la hora extraordinaria será el establecido en la tabla salarial anexa para cada nivel/ subnivel establecido.

Artículo 46. Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias.

La documentación de pago del salario consistirá en un recibo de salarios que contenga las diferentes percepciones del trabajador o trabajadora, así como las deducciones que legal o convencionalmente procedan.

Artículo 47. Percepciones económicas de los controladores de tráfico aéreo a tiempo parcial.

Las percepciones económicas fijas brutas mínimas año para los controladores/as de tránsito aéreo a tiempo parcial serán las establecidas en los artículos precedentes de manera proporcional, en función del tiempo trabajado excepto el plus de transporte que se cobrará íntegro.

CAPÍTULO VI Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 48. Derecho a la libre afiliación sindical y constitución de secciones sindicales.

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo controlador/a de tráfico aéreo a afiliarse libremente a un determinado sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de



conformidad con la legislación vigente.

Conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y con sujeción a lo dispuesto en la misma en relación con sus funciones y atribuciones, podrán establecerse secciones sindicales y nombrarse delegado/as sindicales.

Artículo 49. Funciones de los órganos de representación de los trabajadores existentes en la empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y a los delegado/as de personal derecho a:

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

- Sobre los despidos efectuados en la misma.
- Las sanciones impuestas por la empresa por la comisión de faltas calificadas como infracciones graves o muy graves.
- Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia empresa.
- Anualmente, a conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria.
- Los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.
- Las estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización tc-1 y 2 a la Seguridad Social.

b) Con carácter previo a su ejecución por las empresas, tendrán derecho a emitir un informe sobre:

- La reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.
- La implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- La fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

c) Ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

- El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de seguridad social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.
- La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.



- La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

- El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen, establezcan.

Artículo 50. Sigilo profesional.

Los miembros del comité de empresa y delegado/as de personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 51. Descuento de la cuota sindical.

A requerimiento por escrito de los controladores/as de tráfico aéreo, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento firmado por el controlador/a en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato correspondiente.

Artículo 52. Garantías Sindicales de los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, y de lo establecido en el presente Convenio colectivo sobre el régimen disciplinario, ningún miembro del comité de empresa ni delegado/as de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, por el ejercicio de sus funciones representativas.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o restantes delegado/as de personal y el delegado/a sindical, si existiera, de la organización a la que pertenezca.

Asimismo ningún representante de los trabajadores/as podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón o como consecuencia del desempeño de sus funciones de representación.

Los representantes de los trabajadores/as tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo,



respecto al resto de la plantilla, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal. Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa.

Se podrán acumular las horas sindicales de los distintos representantes de los trabajadores con derecho de crédito sindical, entre uno o varios de estos representantes, sin que se rebase el máximo total del crédito sindical acumulado, quedando relevado de la prestación de sus servicios sin perjuicio de la retribución.

CAPÍTULO VII Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 53. Principios y aspectos generales.

Las empresas obligadas por el presente Convenio consideran que la prevención de posibles daños para las personas constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial. Sobre la base de tal planteamiento, se constituye:

Un servicio de prevención propio en los casos exigibles reglamentariamente, concertados o mancomunados, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.

Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

Un marco de formación e información a mandos y trabajadores y trabajadoras adecuado y continuado.

El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación, asegurará una línea de actuación correcta que deberá seguir toda la organización.

Las empresas se comprometen a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en su línea jerárquica, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de las mismas.

El ámbito de aplicación será para todos los controladores/as de tráfico aéreo de las empresas afectadas por este Convenio, sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.



Artículo 54. Normativa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En tanto en cuanto el Estado español transponga las diferentes directivas comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que hayan sido traspuestas al ordenamiento jurídico español, serán tenidas en cuenta en el procedimiento de evaluación de riesgos.

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 55. Planes de prevención.

Los planes de prevención se basarán en los siguientes objetivos:

- Establecimiento de una política preventiva, eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en las empresas.
- Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de las empresas, tanto mandos, como trabajadores y trabajadoras.
- Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.
- La participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.
- Los planes de prevención se llevarán a efecto según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 56. Delegado/as y delegadas de prevención.

Los delegado/as y delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los controladores/as de tránsito aéreo en la empresa según la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL, y gozarán de las garantías establecidas en el artículo 37 de la misma ley, en los términos previstos en dicha norma.

Artículo 57. Servicios de prevención.

Los servicios de prevención propios o los que contraten las empresas, se regirán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de las respectivas empresas.



Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las empresas y a los trabajadores y/o sus representantes el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la LPRL.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores y trabajadoras.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa específica de aplicación, la vigilancia de la salud aplicable a los controladores/as de tránsito aéreo.

Las empresas o servicios con los que se contrate, establecerán los medios propios, ajenos o mancomunados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

Artículo 58. Evaluación de riesgos.

Las evaluaciones de riesgos, incluidos los riesgos psicosociales, las llevarán a cabo los respectivos servicios de prevención, de acuerdo con unos procedimientos que hayan sido previamente consultados con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Las empresas llevarán a cabo una revisión de la evaluación de riesgos realizada inicialmente, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Las empresas estarán obligadas a establecer protocolos de actuación en caso de acoso laboral y violencia en el puesto de trabajo.

Artículo 59. Comités de seguridad y salud.

Se constituirán por empresa los comités de seguridad y salud, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más controladores/as de tráfico aéreo.

En aquellos centros de trabajo que no cuenten con el mencionado número de controladores/as de tráfico aéreo, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegado/as o delegadas de prevención.

Los comités de seguridad y salud estarán compuestos paritariamente, de una parte, por delegado/as o delegadas de prevención, y de otra, por el empresario o empresaria o sus representantes.



Los o las presidentes y los secretarios o las secretarias de los comités de seguridad y salud serán nombrados directamente por las respectivas empresas. Los o las presidentes deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, que se sientan identificados con una especial sensibilidad en materia de prevención. Posibilidad de incluir la figura del presidente suplente, elegido entre los DDPP, para resaltar el carácter paritario. Sus competencias se establecen en el desarrollo del reglamento de cada comité.

El comité de seguridad y salud se reunirá bimensualmente y cuando las circunstancias lo requieran, a petición de cualquiera de las partes, el comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias de los comités de seguridad y salud serán las que les confiere la ley y las siguientes:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general en el ámbito de cada empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Analizar, en su caso, la información y/o propuestas a requerimiento de los comités de empresa.

Artículo 60. Información, consulta y participación.

Las empresas informarán por escrito a través de los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normas cuya promulgación sustituyese a la normativa vigente.

Artículo 61. Formación.

Las empresas se comprometen a dar formación en materia preventiva a todos los controladores/as de tráfico aéreo, y dado que las necesidades formativas en prevención difieren de unas empresas a otras, estarán determinadas, inicialmente, como resultado de la evaluación de riesgos que tienen obligación de realizar todas las empresas.

Los representantes de los trabajadores recibirán la formación específica, legalmente establecida que en materia de prevención de riesgos laborales proceda.

Artículo 62. Procedimientos de investigación de accidentes de trabajo.

Se acordará entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa, un documento sobre el procedimiento de investigación de accidentes graves de trabajo.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, sobre la base de dicho documento, recibirá información trimestral sobre los accidentes que se produzcan para poder efectuar un mejor control y seguimiento de los mismos.

Artículo 63. Protección de la maternidad.

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia de acuerdo con las previsiones del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas deberán elaborar en relación con la protección de la maternidad un protocolo de actuación para la protección efectiva en la empresa de la situación de maternidad y de la lactancia.

CAPÍTULO VIII Formación, licencias, habilitaciones y anotaciones

Artículo 64. Garantía de formación.

Las empresas adscritas al presente Convenio garantizarán la formación de su personal, por sí misma o mediante la contratación de proveedores de formación certificados oficialmente por las autoridades competentes, de conformidad con la legislación y normativa aplicable vigente en cada momento.

Las empresas afectadas por el presente Convenio quedarán obligadas a abonar a los trabajadores, los gastos derivados de los certificados médicos, de la formación e idiomas necesarios para el acometimiento de sus funciones, en función de los pactos que acuerden con los representantes de los trabajadores.

Artículo 65. Definiciones.

Dadas las peculiaridades que presenta el sector de control tránsito aéreo, y para una mejor comprensión de lo dispuesto en el presente Convenio, se enumeran a continuación las siguientes definiciones y conceptos:

Servicio de control de tránsito aéreo: servicio suministrado con el fin de prevenir colisiones entre aeronaves y, en el área de maniobras, entre aeronaves y obstáculos, y de acelerar y mantener ordenado el movimiento del tránsito aéreo garantizando los máximos niveles de seguridad y optimizando la capacidad del espacio aéreo y del aeródromo.

Tránsito aéreo general: todos los movimientos de aeronaves civiles cuando dichos movimientos se lleven a cabo de conformidad con los procedimientos de la Organización de Aviación Civil Internacional (en adelante OACI).

Licencia: documento expedido por la autoridad nacional de supervisión competente que faculta a su titular para prestar servicios de control de tránsito aéreo, de acuerdo con las habilitaciones y anotaciones practicadas conforme a lo dispuesto a legislación vigente.

Habilitación: autorización incorporada o asociada a una licencia, de la que forma parte, en la que se establecen las condiciones específicas, atribuciones o restricciones relacionadas con dicha licencia. Las habilitaciones de la licencia serán, al menos, una de las siguientes:

- Control de aeródromo visual.



- Control de aeródromo por instrumentos.

Anotación de habilitación: autorización incorporada a una licencia, de la que forma parte, en la que se indican las condiciones específicas, atribuciones o restricciones relacionadas con la habilitación a la que corresponda.

Anotación de unidad: autorización incorporada a una licencia, de la que forma parte, en la que se señala el indicador de lugar OACI y los sectores y posiciones en los que el titular de la licencia tiene competencia para trabajar.

Anotación de competencia lingüística: declaración incorporada a una licencia, de la que forma parte, en la que se indica el nivel de competencia lingüística del titular.

Anotación de instructor/a: autorización incorporada a una licencia, de la que forma parte, que acredita la aptitud de su titular para impartir la formación práctica de trabajo.

Formación: totalidad de cursos teóricos, ejercicios prácticos, incluidos los de simulación, si procede, y formación práctica de trabajo, exigidos para obtener y mantener las aptitudes necesarias para prestar servicios de control de tránsito aéreo en condiciones de seguridad y de elevada calidad. La formación consiste en:

Formación de unidad, que engloba la formación de transición previa a la realización de formación práctica de trabajo y la formación práctica de trabajo, necesaria para la expedición de la licencia de controlador de tránsito aéreo.

Formación en el puesto de trabajo, es la fase de la formación de unidad durante la cual las rutinas y aptitudes relativas al trabajo previamente adquiridas se integran en la práctica bajo la supervisión de un instructor cualificado para la formación en el puesto de trabajo en una situación de tránsito activo;

Formación continua, es aquella necesaria para mantener la eficacia de las anotaciones en la licencia.

Formación de instructor/a, es aquella necesaria para obtener la anotación de instructor/a de formación práctica de trabajo.

Formación de examinadores y evaluador/as, es aquella necesaria para obtener la anotación de evaluador.

Plan de capacitación de unidad: es aquel plan aprobado en el que se indica el método por el cual la unidad mantiene la aptitud de los titulares de licencia que la integran.

Plan de formación de unidad, es aquel plan aprobado en el que se detallan los procedimientos y el calendario necesarios para permitir que se apliquen los procedimientos de la unidad a un área concreta bajo la supervisión de un instructor/a de formación en el puesto de trabajo.

Curso de formación, es la instrucción teórica y/o práctica desarrollada dentro de un marco estructurado e impartida con una duración determinada.

Profesor/a de formación inicial, es la persona encargada de la enseñanza durante la formación inicial, ya sea básica o de habilitación.

Profesor/a de formación de unidad de transición previa a la formación práctica de trabajo, es la persona encargada de la formación de unidad en su fase de transición previa a la formación práctica de trabajo.

Instructor/a, es la persona encargada de la formación de unidad, en la fase de formación práctica de trabajo.

Profesor/a de formación de instructor/a, es la persona encargada de la formación de los controladores de



tránsito aéreo para la anotación de instructor/a.

Examinador/a o evaluador/a de la formación inicial, es la persona encargada de la evaluación de la formación de los alumnos durante la formación inicial, ya sea básica o de habilitación.

Examinador/a o evaluador/a de la formación de unidad, es la persona encargada de la evaluación de la formación de unidad.

Evaluación, es la valoración de las aptitudes prácticas que desemboca en la concesión de la licencia, habilitación y/o anotación o anotaciones y su revalidación y/o renovación, incluidos el comportamiento y la aplicación práctica de los conocimientos y la comprensión que demuestra la persona que se está evaluando.

Renovación, es aquella actuación administrativa realizada después de que una habilitación, anotación o certificado hayan expirado, que renueva las atribuciones de la habilitación, anotación o certificado por otro período especificado una vez satisfechos los requisitos especificados.

Revalidación, es aquella actuación administrativa realizada durante el período de validez de una habilitación, anotación o certificado que permite al titular continuar ejerciendo las atribuciones de la habilitación, anotación o certificado por otro período especificado una vez satisfechos los requisitos especificados.

Simulador: dispositivo sintético de entrenamiento que presenta las características importantes del entorno operativo real y reproduce las condiciones operativas en el que la persona que realiza la formación puede practicar directamente tareas en tiempo real.

Artículo 66. Licencias de controlador y de alumno/a controlador/a de tránsito aéreo.

Las empresas proveedoras de servicios de tránsito aéreo se asegurarán que todo su personal de control ostente y mantenga la licencia de controlador de tránsito aéreo, así como, las habilitaciones y anotaciones en vigor correspondientes.

Para ello, diseñarán e implantarán planes de formación y capacitación adecuados, de conformidad con los requisitos legales vigentes en cada momento.

En caso de suspenso o revocación de la licencia o de las habilitaciones y anotaciones, habiendo la empresa puesto todas las medidas formativas a su alcance, podrá considerarse como una causa de ineptitud sobrevenida a los efectos de resolución contractual de conformidad con lo establecido en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que el controlador/a de tránsito aéreo, deba por razón de edad pasar a la situación de reserva activa, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 9/2010, de 14 de abril.

Artículo 67. Habilitaciones de controlador/a de tránsito aéreo.

Las licencias de controlador/a de tránsito aéreo contendrán, al menos, una de las siguientes habilitaciones:



a) Habilitación de control de aeródromo visual (ADV). Acredita que el titular de la licencia es apto para prestar un servicio de control de tránsito de aeródromo en un aeródromo que no posea procedimientos publicados de aproximación o de salida por instrumentos.

b) Habilitación de control de aeródromo por instrumentos (ADI). Acredita que el titular de la licencia es apto para prestar un servicio de control de tránsito de aeródromo en un aeródromo que posea procedimientos publicados de aproximación o de salida por instrumentos y estará acompañada, como mínimo, de una de las anotaciones descritas en el siguiente artículo del presente Convenio.

Artículo 68. Anotaciones de habilitación.

La habilitación de control de aeródromo por instrumentos (ADI) incluirá, al menos, una de las anotaciones siguientes:

a) La anotación de control aéreo (AIR), que indica que el titular de la licencia es apto para prestar control aéreo al tránsito que vuela en las proximidades de un aeródromo y en pista.

b) La anotación de control de movimientos en tierra (GMC), que indica que el titular de la licencia es apto para prestar control de movimiento en tierra.

c) La anotación de torre de control (TWR), que indica que el titular de la licencia es apto para prestar servicios de control de aeródromo; la anotación TWR incluye las atribuciones de las anotaciones AIR y GMC.

d) La anotación de vigilancia de movimientos en tierra (GMS), otorgada como complemento de las anotaciones de control de movimientos en tierra o de torre de control, que indica que el titular de la licencia es apto para prestar control de movimientos en tierra con la asistencia de sistemas aeroportuarios de guiado de movimiento en superficie.

e) La anotación de control de radar de aeródromo (RAD), otorgada como complemento de las de control aéreo o de torre de control, que indica que el titular de la licencia es apto para prestar control de aeródromo con la ayuda de equipos de radar de vigilancia.

Artículo 69. Anotación de unidad.

1. La anotación de unidad indicará que el titular de la licencia es competente para prestar servicios de control de tránsito aéreo general para un sector, grupo de sectores o puestos de trabajo concretos bajo la responsabilidad de una unidad de servicios de tránsito aéreo, una vez finalizado el plan de formación de unidad correspondiente aprobado por la autoridad nacional de supervisión competente.

2. Las empresas, de conformidad con la legislación vigente, podrán establecer, por motivos de seguridad, que las atribuciones de una anotación de unidad sólo sean ejercidas por los titulares de una licencia hasta un determinado límite de edad.



Artículo 70. Anotación de idioma.

La licencia de controlador/a de tránsito aéreo contendrá la correspondiente anotación de idioma acreditativa del nivel de competencia lingüística de su titular en los idiomas inglés y castellano, tomando como referencia los niveles operacionales de OACI.

De no ser así, la empresa proveedora de servicios podrá extinguir el contrato laboral con el controlador/a de tránsito aéreo de conformidad con el artículo 52 del Estatuto de Trabajadores.

Artículo 71. Anotación de instructor/a.

1. La licencia de controlador/a de tránsito aéreo podrá contener una anotación de instructor/a, indicativa de la aptitud del titular para efectuar tareas de formación práctica de trabajo en cualquiera de las áreas cubiertas por una habilitación en vigor.

2. La anotación de instructor/a será válida por un período renovable de tres años.

Artículo 72. Competencia lingüística.

1. Los controladores/as de tránsito aéreo deben demostrar su capacidad para hablar y comprender los idiomas inglés y castellano de manera satisfactoria, tanto en el uso de la terminología y la fraseología normalizada, como en el manejo del idioma.

2. Los alumnos/as controladores/ras o controlador/a de tránsito aéreo que presten servicio en las empresas proveedoras de servicio de tránsito aéreo adscritas al presente Convenio deberán ser capaces de:

- a) Comunicarse efectivamente de forma oral (teléfono y radio teléfono) y en situaciones cara a cara;
- b) Comunicarse con exactitud y claridad sobre temas comunes, concretos y relacionados con el trabajo;
- c) Utilizar estrategias comunicativas adecuadas para intercambiar mensajes y para reconocer y aclarar malentendidos (por ejemplo, para comprobar, confirmar o aclarar alguna información), en un contexto general o de trabajo;
- d) Manejar satisfactoriamente y con relativa facilidad los retos lingüísticos que pueda crear una complicación o una evolución imprevisible de los acontecimientos, en el contexto de una situación rutinaria de trabajo o una tarea comunicativa con la que estén familiarizados; y
- e) Expresarse en un dialecto o con un acento que resulte comprensible para la comunidad aeronáutica.

Artículo 73. Evaluación de la competencia lingüística.

1. El nivel de competencia lingüística deberá ser evaluado, de forma transparente y objetiva, por una organización debidamente autorizada por la autoridad nacional de supervisión competente para realizar dicha evaluación. La entidad deberá expedir un certificado al interesado haciendo constar el resultado de la



evaluación y la fecha en la que ésta se realizó, que servirá de base para realizar la correspondiente anotación de idioma en la licencia.

2. Las empresas podrán, de conformidad con la normativa vigente y previa aprobación de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, imponer requisitos de competencia en la lengua local cuando lo consideren necesario por motivos de seguridad.

Estos requisitos no serán discriminatorios, tendrán carácter proporcionado y transparente y se notificarán a la Agencia sin demora.

Artículo 74. Eficacia de la anotación de idioma.

1. Los períodos de eficacia de la anotación de idioma dependerán del nivel de competencia lingüística, tal y como se indica a continuación:

a) Para el nivel operacional (nivel cuatro), de tres años a partir de la fecha de la evaluación.

b) Para el nivel avanzado (nivel cinco), de seis años a partir de la fecha de la evaluación.

c) Para el nivel de experto (nivel seis):

i) de nueve años a partir de la fecha de la evaluación para el idioma inglés.

ii) ilimitado para cualquier otro idioma de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

2. La anotación de idioma deberá ser renovada a la finalización de su período de eficacia, siendo necesario someterse a una nueva evaluación del nivel de competencia lingüística.

3. La competencia lingüística se demostrará mediante un certificado expedido tras un procedimiento de evaluación transparente y objetivo aprobado por la autoridad competente.

Estos requisitos deberán adaptarse a los nuevos reglamentos que entren en vigor durante la vigencia de este convenio.

Artículo 75. Formación de unidad.

1. Para la obtención de la licencia de controlador/a de tránsito aéreo, es necesario superar el correspondiente plan de formación de unidad gestionando tráfico aéreo real.

Este plan de formación, así como cualquier otro plan de formación de unidad, serán aprobados por la autoridad nacional de supervisión competente.

2. En los planes de formación de unidad se especificarán los procedimientos y el calendario necesarios para proporcionar la formación exigible para que los procedimientos de una unidad, se apliquen a un área bajo la supervisión de un instructor/a de formación debidamente autorizado.

3. El plan aprobado contendrá todos los elementos del sistema de evaluación de aptitud, lo que incluye las formas de trabajo, la evaluación y el examen de progreso y los procedimientos de notificación a la autoridad nacional de supervisión competente. Así mismo, incluirá los entrenamientos de transición y los previos a la



ocupación del puesto de trabajo, si resultara necesario.

4. En el plan de formación de unidad se incorporarán, en su caso, los elementos que sean necesarios para asegurar la adecuación de la formación, a las condiciones nacionales específicas de la unidad de servicio.

5. La duración de la formación de unidad quedará determinada en el plan correspondiente. La evaluación de las aptitudes exigidas se realizará mediante exámenes adecuados al caso o a través de un sistema de evaluación continua, y estará confiada a examinadores/as o evaluador/as autorizados por la autoridad nacional de supervisión competente, que adoptarán sus decisiones de manera neutral y objetiva.

Estos requisitos deberán adaptarse a los nuevos reglamentos que entren en vigor durante la vigencia de este convenio.

Artículo 76. Formación continua de los controladores/ras de tránsito aéreo.

1. Las empresas a fin de que los titulares de una licencia de controlador/a de tránsito aéreo mantengan las correspondientes habilitaciones y anotaciones de unidad en vigor, les someterán a un proceso de formación continua.

2. La formación continua constará de cursos teóricos y prácticos, incluidos los ejercicios de simulación, si proceden. Con este fin, la empresa establecerá planes de capacitación de unidad en los que se especificarán las modalidades, las necesidades de personal y la duración necesarias para prestar una formación continua y apropiada, y demostrar la aptitud de los interesados. Dichos planes se revisarán y aprobarán por la autoridad nacional de supervisión, como mínimo, cada tres años.

La duración de la formación continua se establecerá con arreglo a las necesidades funcionales de la prestación de los servicios de control de tránsito aéreo, y en función de los requisitos globales de gestión de seguridad que establezca la entidad privada proveedora de servicios de navegación aérea.

La aptitud de todo controlador de tránsito aéreo se deberá evaluar debidamente, como mínimo, cada tres años. La no superación de la evaluación conllevará la pérdida de eficacia de la anotación de unidad correspondiente y será causa de extinción del contrato de trabajo por causa sobrevenida.

3. La entidad privada proveedora de servicios de navegación aérea velará para que se apliquen mecanismos que garanticen un trato no discriminatorio entre los titulares de licencias cuyas anotaciones no puedan ser prorrogadas.

4. Las empresas deberán establecer un programa periódico de auditorías a los proveedores de servicios de navegación aérea, para verificar el cumplimiento de lo establecido en los apartados anteriores.

Estos requisitos deberán adaptarse a los nuevos reglamentos que entren en vigor durante la vigencia de este convenio.

Artículo 77. Instructor/a de controlador de tránsito aéreo.

1. Los requisitos exigidos a los titulares de una licencia de controlador/a de tránsito aéreo para la obtención de



una anotación de instructor/a de formación práctica de trabajo, serán los siguientes:

a) Haber prestado servicios de control de tránsito aéreo general durante un período inmediatamente anterior no inferior a un año. No obstante, la autoridad nacional de supervisión competente podrá establecer un período superior en función de la complejidad del servicio, teniendo en cuenta las habilitaciones y anotaciones para las que se imparte la instrucción.

b) Haber finalizado y superado con éxito un curso de instructor/a de formación práctica de trabajo aprobado por la autoridad nacional de supervisión competente, durante el cual se hayan efectuado exámenes adecuados para evaluar los conocimientos y cualificaciones pedagógicas exigidas.

2. La anotación de instructor/a válidamente otorgada será eficaz por un período renovable de tres años.

Estos requisitos deberán adaptarse a los nuevos reglamentos que entren en vigor durante la vigencia de este convenio.

Artículo 78. Jornada de instrucción para el puesto de controlador/a.

La jornada laboral del personal, con licencia de controlador/a, en proceso de formación de unidad, para la obtención de las habilitaciones/anotaciones de unidad correspondientes al puesto de trabajo de controlador se ajustará a lo siguiente:

1. La jornada laboral anual será la recogida en el capítulo correspondiente del presente Convenio colectivo, con las consideraciones que se detallan a continuación:

La formación de transición previa a la formación práctica de trabajo, incluida en la formación de unidad se realizará en régimen de turnos, conforme las necesidades de la formación. Este periodo se considera como de actividad aeronáutica, y como tal computa a efectos de la jornada anual programable.

La formación práctica de trabajo, incluida en la formación de unidad, será realizada en régimen de jornada a turnos y contabiliza como jornada de actividad aeronáutica.

2. El turno será determinado por el responsable de la unidad a la cual se encuentra adscrito, en función de la fase en la que se encuentre y de la instrucción planificada.

3. Disfrutará de los días libres que le correspondan de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto.

4. Su descanso durante el servicio será igual al asignado a su instructor/a, y estará supeditado a las condiciones y circunstancias de la instrucción.

5. La duración de los servicios será de un mínimo de 6 horas y de un máximo igual al servicio de mayor duración de la dependencia para los controladores/as que ocupen puestos de controlador/a.

6. La previsión y programación de turnos se publicará en el momento de su incorporación a la formación mediante este tipo de jornada y, a partir de entonces con un mínimo de quince días de antelación, hasta la finalización de la formación. Los posibles cambios justificados de la programación, se comunicarán al afectado con la máxima antelación posible.



7. Una vez adquiridas las habilitaciones locales/anotación de unidad que corresponda, se programará al controlador/a un nuevo turno de servicios de aplicación en el momento en el que inicie el ejercicio de dichas habilitaciones.
8. Durante el proceso de instrucción, las vacaciones del alumno o del controlador en formación, se tomarán si las necesidades de formación lo permitieran, de acuerdo con el departamento de Instrucción y previa coordinación y aprobación por la empresa.
9. A los efectos de cómputo, la jornada laboral realizada durante el proceso de formación tendrá la misma consideración que la jornada laboral realizada por el resto de los controladores/ras sujetos a turnicidad.
10. Los puntos anteriores serán de aplicación a todo el personal de control sólo durante la formación de unidad con tráfico real.

Artículo 79. Revalidación de las habilitaciones y anotaciones.

1. Cuando caduquen las anotaciones de unidad, deberá superarse un plan de formación de unidad para revalidar la anotación que deberá ser diseñado por la empresa o proveedor de formación, de conformidad con la normativa vigente en cada momento.
2. El titular de una habilitación o de una anotación de habilitación, que no haya prestado servicios de control de tránsito aéreo asociados a dicha habilitación o anotación de habilitación durante un período de cuatro años consecutivos sólo podrá iniciar una formación de unidad en esa habilitación o anotación de habilitación, tras una adecuada evaluación de sus conocimientos y capacidades en la que se determine que sigue siendo apto para satisfacer las condiciones de esa habilitación o anotación de habilitación. Este periodo deberá adaptarse a los reglamentos que entren en vigor durante la vigencia de este convenio.

En el caso de que el resultado de la evaluación determine que el titular no satisface total o parcialmente las condiciones de esa habilitación o anotación de habilitación, la empresa desarrollará un plan de formación que deberá ser aprobado por la autoridad nacional de supervisión para superar las carencias de aptitud. Una vez superado este plan de formación, el titular podrá iniciar la formación de unidad en esa habilitación o anotación de habilitación.

3. Superado el plan de formación de unidad para revalidar la anotación de unidad, ésta se mantendrá en vigor durante el plazo de 12 meses siempre que el candidato esté en posesión de un certificado médico de clase 3 en vigor, prorrogándose conforme a lo previsto en el artículo anterior.

Artículo 80. Revocación o suspensión del certificado médico.

1. El proveedor de servicios de tránsito aéreo no permitirá que un controlador/a o alumno/a controlador/a de tránsito aéreo, ejerza sus atribuciones cuando existan indicios razonables de disminución de la capacidad psicofísica o cuando se encuentre bajo los efectos de alguna sustancia psicoactiva, alcohol o algún medicamento que pudiera impedirle ejercer las atribuciones a las que se refiere la licencia, de manera correcta



y segura. Todo ello sin perjuicio de las posibles acciones disciplinarias que puedan derivar de esta situación.

2. Asimismo, el proveedor de servicios de tránsito aéreo establecerá procedimientos adecuados, que serán aprobados por la ASA, para tratar los casos de reducción de la capacidad psicofísica, y que permitan al titular de una licencia de controlador o alumno/a controlador/a de tránsito aéreo notificar que se ha dado cuenta de una disminución de dicha capacidad, o que se encuentra bajo los efectos de alguna sustancia psicoactiva o algún medicamento que pudiera impedirle ejercer las atribuciones que confiere la licencia, de manera correcta y segura.

3. Cuando concurren estas circunstancias, la autoridad nacional de supervisión competente, de oficio, a instancias del proveedor de servicios de tránsito aéreo, del proveedor de formación o del propio controlador/a o alumno/a controlador/a, podrá requerir al interesado para que renueve su certificado médico, o iniciar un procedimiento de revocación o suspensión de la eficacia del certificado médico del que sea titular el controlador/a o alumno/a controlador/a.

Artículo 81. Suspensión y revocación de licencias, habilitaciones y anotaciones.

Como consecuencia de los resultados de la formación, exámenes médicos o aplicación del régimen disciplinario, una licencia, habilitación o anotación se podrá dejar en suspenso cuando existan dudas en cuanto a la aptitud del controlador de tránsito aéreo, así como en casos de conducta indebida.

Así mismo, podrá retirarse la licencia en caso de negligencia grave o abuso.

En estos casos, el proveedor de servicios de tránsito aéreo, alumno/a controlador/a o controlador/a informará de forma fehaciente de la petición de suspensión o revocación de licencias, habilitaciones o anotaciones a la autoridad competente.

Artículo 82. Infracciones relacionadas con la formación, licencia habilitación y anotación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente al régimen disciplinario del presente Convenio colectivo, serán consideradas como infracciones muy graves:

1. Simular enfermedad o disminución de la capacidad psicofísica o dificultar o negarse a realizar los controles médicos solicitados por la empresa.
2. Dificultar, retrasar o negarse a realizar las labores de formación o instrucción que sean establecidas por el proveedor de servicios de tránsito aéreo en el ejercicio de su poder de organización y dirección.
3. Dificultar, retrasar o negarse a recibir la formación o instrucción que haya sido establecida por el proveedor de servicios de tránsito aéreo en el ejercicio de su poder de organización y dirección.
4. Dificultar, retrasar o negarse a realizar las pruebas o exámenes de aptitud física, psíquica o de competencia



lingüística que establezca el proveedor de servicios de tránsito aéreo, en la forma y los plazos que éste estime pertinentes para garantizar la eficacia, continuidad y seguridad del servicio.

5. Obstaculizar o impedir las pruebas de calidad o auditorías que realice tanto el proveedor de servicios de tránsito aéreo como la Autoridad Nacional de Supervisión.

6. La falta de asistencia injustificada al puesto de trabajo, el abandono del mismo sin autorización del proveedor de servicios de tránsito aéreo, así como la no atención injustificada al servicio de imaginaria que tenga programado cuando fuera convocado por dicho proveedor.

7. Dificultar, obstaculizar o negarse a prestar la debida colaboración y a suministrar la formación e instrucción así como la información necesaria para que el cambio de proveedor de servicios de tránsito aéreo se produzca con garantías de seguridad, eficacia y continuidad.

Además de las sanciones y las medidas indemnizatorias que correspondan conforme a lo señalado en los artículos 55 y 57 de la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea, las infracciones previstas en el apartado anterior llevarán aparejada en todo caso la sanción accesoria de pérdida definitiva de la licencia de control de tránsito aéreo de que sea titular el responsable de la infracción.

CAPÍTULO IX Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 83. Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las de carácter voluntario únicamente podrán ser utilizadas por los controladores/as de tráfico aéreo que acrediten una antigüedad mínima en la empresa de un año.

A) La excedencia forzosa:

La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el EVI.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito local, provincial o superior.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.
- e) A un periodo 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de resolución judicial o administrativa.



f) A un periodo de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el controlador/a de tráfico aéreo tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los controladores/as de tráfico aéreo. No obstante, si dos o más controladores/as de tráfico aéreo de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo periodo de excedencia, ya sea voluntaria u obligatoria, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador/a pasará a tener la condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

B) Excedencia voluntaria:

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito y con una antelación de al menos cinco meses y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, únicamente podrán ser utilizadas por los controladores/as de tráfico aéreo que acredite una antigüedad mínima en la empresa de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un periodo mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El controlador/a con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar funcionalidad a la por él ostentada en el momento de la solicitud de excedencia, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el controlador/a de tráfico aéreo.

En todo lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia y en cada momento.

Artículo 84. Suspensión de la relación laboral.

El contrato de trabajo con carácter general quedara suspendido por las causas y motivos que se enumeran de forma específica en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, produciendo la suspensión del contrato los efectos que se establecen en la normativa legal vigente y de desarrollo respecto de cada una de las causas de



suspensión enumeradas en el artículo antes mencionado del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, por lo dispuesto expresamente en el presente Convenio colectivo.

La suspensión con carácter general exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

a) Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de fuerza mayor: Las formas, procedimientos y efectos de las suspensiones de los contratos de trabajo, que tengan su origen en causas de fuerza mayor, o en causas de carácter económicas, técnicas, organizativas y de producción, se regularán y regirán conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante, remitida o de carácter reglamentario que desarrolla lo dispuesto en dicho artículo.

b) Suspensión del contrato de trabajo por maternidad: En los supuestos de parto, adopción y acogimiento, la madre, controladora de tráfico aéreo, tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo a que se refiere el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, la madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, con sujeción a los términos regulados legalmente.

c) Suspensión por paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el controlador/a de tráfico aéreo tendrá derecho a la suspensión del contrato, en los términos establecidos en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el apartado anterior.

El controlador/a de tráfico aéreo que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

d) Suspensión por riesgo de embarazo y durante el periodo de lactancia: Cuando durante el periodo de gestación sea declarada la situación de riesgo para el embarazo, el contrato de trabajo quedará suspendido, conforme a lo establecido y estipulado en la normativa legal vigente.

Igualmente conforme a las disposiciones legales vigentes, el contrato de trabajo quedará suspendido cuando se declare la existencia de riesgo durante el periodo de lactancia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 45.5 del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión del contrato en los casos anteriormente señalados, finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por la maternidad biológica, o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la controladora de tráfico aéreo de reincorporarse a su puesto anterior u a otro compatible con su estado.

En todo lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.



Artículo 85. Reserva del puesto de trabajo en los supuestos de suspensión de la relación laboral.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo aquellos controladores/as de tránsito aéreo cuyos contratos de trabajo queden suspendidos por las siguientes causas:

1. Maternidad: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.
2. Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. La suspensión del contrato en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido tendrá una duración adicional de dos semanas, este periodo adicional igualmente se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. En todo lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 86. Extinción de la relación laboral.

La relación laboral puede quedar extinguida por los siguientes motivos y causas:

- a) Extinciones colectivas de trabajo: Las formas, procedimientos y efectos de las extinciones colectivas de los contratos de trabajo que tengan su origen en causas de fuerza mayor, o causas de carácter económicas, técnicas organizativas y de producción, se regularán y aplicarán conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante que desarrolla lo dispuesto en dicho artículo.



b) Extinción de la relación laboral por voluntad del controlador/a de tráfico aéreo: La relación laboral podrá extinguirse por voluntad y a instancias del controlador/a de tráfico aéreo. No obstante, dada la naturaleza esencial para la comunidad y la importancia y repercusión que para la sociedad tiene la prestación de servicios efectuada por los proveedores civiles de control del tráfico aéreo, así como la importante carga formativa y la preparación que deben acreditar y superar los controladores/as de tráfico aéreo para ser habilitados y poder así prestar sus servicios en un determinado aeródromo, y teniendo en cuenta las especiales dificultades de adecuación y aptitud personal que presentan los procesos de selección de esta naturaleza; el controlador/a de control de tráfico aéreo que decida dar por extinguida la relación laboral con la empresa mediante la presentación de su baja voluntaria, deberá preavisar a la misma con una antelación mínima de cinco meses, siendo que una vez ello la empresa, en el plazo más breve posible, iniciará de manera efectiva, la formación del/los trabajador/es necesario/s para un relevo ordenado.

En el caso de que fuese presentada la dimisión o baja voluntaria sin el preaviso anteriormente señalada, el controlador/a de tráfico aéreo, deberá abonar a la empresa tantos días de salario como días de preaviso hayan sido omitidos.

El controlador/a de tráfico aéreo, podrá, igualmente, extinguir su contrato de trabajo resolviendo la relación contractual de conformidad y con arreglo a las causas explicitadas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Extinción del contrato de trabajo de forma individual y a instancia de la empresa: La empresa podrá extinguir la relación laboral que le une al controlador/a de tráfico aéreo, alegando motivos disciplinarios conforme al procedimiento y garantías que establece el capítulo IX del presente Convenio.

Igualmente el contrato de trabajo podrá extinguirse por las causas legalmente previstas conforme a lo establecido y dispuesto en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Resolución del contrato por la no superación del periodo de prueba: De conformidad con lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio colectivo, tanto el controlador/a de tráfico aéreo, como la empresa podrán resolver el contrato de trabajo por la no superación del periodo de prueba, sin que dicha resolución de lugar a indemnización de ningún tipo.

e) Extinción del contrato de trabajo por la terminación del tiempo conferido para el mismo, o la realización de la obra o servicio objeto del contrato: En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador/a de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación, de no hacerlo o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador/a el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

f) Otras causas de extinción de la relación laboral: El contrato de trabajo quedara igualmente extinguido, conforme a lo establecido en el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores, en los siguientes casos:

- Mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.
- Por aquellas causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo, siempre que no constituyan un abuso de derecho manifiesto por el empresario.



- Por la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio por objeto del contrato.
- Por muerte, gran invalidez, invalidez permanente total o absoluta del controlador/a de tráfico aéreo.
- Por jubilación del trabajador.
- Por decisión de la controladora de tráfico aéreo que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

CAPÍTULO X Subrogación

Artículo 86 bis. Antecedentes y finalidad de la subrogación.

Debido al nuevo marco de liberalización en la actividad de las empresas proveedores civiles privadas de tránsito aéreo sometidas a régimen concesional, ambas partes, social y empresarial, precisan de una regulación convencional que permita la más efectiva garantía del principio de estabilidad en el empleo.

Por ello, las partes signatarias firman el presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el mismo, y acuerdan que, siempre de acuerdo con lo establecido en el marco de la Ley 9/2010, de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo, operará la subrogación empresarial, cuando tenga lugar un cambio de contratista proveedor civil de tránsito aéreo de mercado liberalizado, como consecuencia de la finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de la concesión o contrato, por otro contratista, siempre que opere compitiendo en el mencionado mercado liberalizado, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de la gestión del tránsito aéreo, de forma que los trabajadores y trabajadoras del proveedor cedente de la actividad que voluntariamente lo acepten, podrán pasar a adscribirse a al nuevo proveedor cesionario que vaya a realizar el servicio, en los supuestos y condiciones que se establecen en el presente Capítulo.

Artículo 86 ter. Ámbito de aplicación de la subrogación.

La Ley 9/2010, de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo, establece la apertura de la prestación de servicios de navegación aérea a nuevos proveedores certificados de servicios de navegación aérea de aeródromo (en adelante NPSNA) e introduce un conjunto de disposiciones reguladoras de aspectos esenciales de la prestación de estos servicios aplicables al sector en su conjunto.



En base a dicha Ley se han llevado a cabo diversos procesos de apertura que han tenido como consecuencia la sustitución del operador de servicios de navegación aérea tradicional para determinados aeropuertos de la red española.

La importancia que tiene el cumplimiento por parte de los NPSNA de las obligaciones de garantizar la prestación segura, eficaz, continuada y económicamente sostenible de los servicios de navegación aérea como establece la Ley, así como el objetivo compartido de todas las partes intervinientes en el presente Convenio de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, hacen que sea conveniente llevar a cabo la absorción del personal de control que presta sus servicios en un determinado aeropuerto, entre los nuevos proveedores que se sucedan en la prestación de los servicios de navegación aérea en dicho aeropuerto, conforme se especifica en los artículos siguientes:

Artículo 86 quater. Subrogación entre Nuevos Proveedores de Servicios de Navegación Aérea designados para un determinado bloque de espacio aéreo, donde se presten los servicios de tránsito aéreo (en adelante «bloque de espacio aéreo»).

En el caso de que un NPSNA perdiera su designación, tal como se establece en el punto 2 del artículo 1 de la Ley 9/2010, bien por resolución contractual de los servicios de navegación aérea contratados por un determinado Gestor Aeroportuario como consecuencia de la designación para dicho de espacio aéreo de otro NPSNA, el nuevo proveedor designado se subrogará en la posición de empleador respecto de la totalidad de la plantilla de controladores/as pertenecientes al proveedor de servicios de navegación aérea cedente habilitados para el ejercicio de las funciones de control de tráfico aéreo en dicho de espacio aéreo que voluntariamente lo acepten.

A los efectos previstos en este artículo, tendrán la consideración de controladores/as y, por tanto, serán objeto de subrogación por el nuevo proveedor designado, todos aquellos y aquellas que desempeñen sus funciones profesionales en los bloques de espacio aéreo para los que ha sido designado un determinado proveedor civil privado de tránsito aéreo de mercado liberalizado que se ve afectado por un cambio como consecuencia de la designación para dicho bloque de espacio aéreo de un nuevo proveedor civil privado de tránsito aéreo.

Artículo 86 quinquies. Supuestos especiales de subrogación.

1. Subrogación en supuestos de fusión y adquisición entre proveedores de servicios de navegación aérea. El principio general que inspira el presente convenio es el de la aplicación del mecanismo subrogatorio cuando se produzca pérdida total o parcial de actividad por un NPSNA por pérdida de su designación como proveedor de servicios de navegación aérea para un determinado bloque de espacio aéreo. En tanto en cuanto tal cambio no se produzca, no habrá en principio subrogación, por lo que las fluctuaciones en la actividad de los NPSNA, por las que unos incrementen su actividad y otros la disminuyan, no provocarán el efecto subrogatorio.



No obstante lo anterior, pudieran existir determinadas operaciones societarias entre proveedores, que no pueden resultar neutras en lo que a la aplicación del presente capítulo se refiere y son aquellas en las que se produce la adquisición de todo el capital social de un NPSNA. Por ello, cuando medie un proceso de fusión, tanto propia como impropia, o de adquisición del 100 % del Capital Social de un NPSNA, y se produzca el decrecimiento en la actividad de la misma y el crecimiento simultáneo en la actividad de otra u otras vinculadas en la referida operación societaria, que conlleve la correspondiente pérdida de actividad para un NPSNA a favor de otro NPSNA, procederá la aplicación de la regulación contenida en el presente capítulo. Ahora bien, comoquiera, no obstante, que el proveedor cesionario puede no haber recuperado la totalidad de la actividad del proveedor cedente, se hace necesario matizar y adaptar los criterios en orden a determinar el quantum de la subrogación, por lo que serán de aplicación las siguientes reglas:

- a) Cuando en virtud de un proceso de fusión, tanto propia como impropia, o de adquisición del 100 % del capital social de un proveedor se produzca el decrecimiento de la actividad del mismo y el simultáneo crecimiento en la actividad de otro vinculado en la referida operación societaria, de manera que conlleve la correspondiente pérdida de actividad para un NPSNA a favor de otro NPSNA procederá igualmente la aplicación del mecanismo subrogatorio previsto en el presente capítulo.
- b) Para determinar la plantilla afectada en estos casos, se tendrá en cuenta los controladores/as habilitados en el bloque de espacio aéreo para el cual el NPNS cedente esté designado.
- c) El cálculo de la plantilla afectada, los criterios para elaborar la oferta de recolocación voluntaria y demás requisitos se harán conforme a las previsiones del presente capítulo. Los datos de actividad perdida/capturada se computarán por una sola vez, en el momento en que se materialice la pérdida/captura de actividad.
- d) En cada uno de los momentos descritos, se producirá o no subrogación en función de que exista captura de actividad. En cuanto a los tipos y momentos de subrogación, se estará igualmente a lo regulado en el presente capítulo.

Artículo 86 sexies. Tipos y momento de la subrogación.

Cuando por aplicación de los artículos anteriores proceda llevar a cabo la subrogación, esta se deberá llevar a cabo a partir de la fecha de designación del NPSNA para el bloque de espacio aéreo afectado de acuerdo con lo previsto puntos 2 y 3 del artículo 1 de la Ley 9/2010.

Artículo 86 septies. Criterios de Subrogación.

1. Subrogación por cambio de proveedor de servicios de navegación aérea designado.

El número de controladores o controladoras a subrogar al NPSNA se corresponderá con el total de la plantilla del proveedor saliente que, estando habilitados para el ejercicio de las funciones de control en el bloque de espacio aéreo para el que está designado el proveedor saliente, voluntariamente manifiesten su aceptación, incluyendo los controladores/as fijos/as discontinuos/as sin tener en cuenta si se encuentran en activo o no en el momento



de la comunicación fehaciente.

2. Compromisos convencionales de transformación de contratos.

A estos efectos se tendrán en cuenta los compromisos de transformación de contratos -fruto de la negociación colectiva y documentados fehacientemente-adquiridos con carácter previo a la fecha de la comunicación fehaciente del cambio en la designación para la prestación del servicio de navegación aérea y que corresponda llevar a cabo y formalizar entre la citada fecha de comunicación del cambio y la de la subrogación efectiva.

El efecto de dichas transformaciones comprometidas, variará únicamente el número de controladores/as a subrogar por tipo de contrato y/o grupo laboral, sin que ello altere el número total de controladores/as a subrogar.

Artículo 86 octies. Normas comunes y condiciones de los trabajadores y trabajadoras a subrogar.

A) La subrogación del personal se producirá siempre que se trate de:

1. Controladores o Controladoras que acepten voluntariamente prestar sus servicios para el nuevo proveedor de servicios de navegación aérea designado.
2. Controladores o controladoras en activo, cualquiera que sea su modalidad contractual, que realicen su trabajo en el proveedor saliente habilitados para ejercer las funciones de control de tráfico aéreo en el bloque de espacio aéreo para el que el proveedor saliente estaba designado y que hayan estado contratados/as al menos los cuatro últimos meses anteriores a la subrogación o como mínimo seis meses dentro de los últimos dieciocho meses anteriores a la fecha de la subrogación.
3. Controladores o controladoras, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del cambio de proveedor designad tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en el proveedor saliente y se encuentren en situación de IT o IP, enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.
4. El controlador o controladora con contrato de interinidad, cualquiera que sea su antigüedad, estará excluido de la subrogación salvo que el controlador o controladora sustituido/a acepte la oferta de subrogación/recolocación voluntaria.
5. Controladores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores al cambio de proveedor designado.
6. Controladores/as con el contrato suspendido al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por el proveedor saliente al entrante mediante los documentos que se detallan en el artículo 86 undecies y en el plazo de quince días antes de que se produzca la subrogación.

C) Cada proveedor abonará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda en función de la fecha en



que se produzca la subrogación. Los días de vacaciones no disfrutados antes de la subrogación se disfrutarán en el proveedor cesionario en las fechas programadas, si lo permiten las necesidades productivas, liquidándose entre ambos proveedores, en su caso, las posibles diferencias.

D) A los controladores/as procedentes del proveedor cedente les será de aplicación el Convenio Colectivo o Acuerdo de la Empresa cesionaria. No obstante, el proveedor cesionario deberá respetar a los controladores/as subrogados y subrogadas, los siguientes derechos:

1. La percepción económica bruta anual incluyéndose.

a) El importe de los complementos previstos en el Convenio del Sector, en el importe que se viniera percibiendo, siempre y cuando se tenga derecho a tal complemento en las condiciones establecidas en el Convenio del Sector, tomándose en consideración los complementos percibidos en los últimos doce meses.

b) Si los controladores y controladoras subrogados y subrogadas percibieran otros conceptos económicos adicionales y distintos a los establecidos en el Convenio del Sector, la empresa cesionaria se subrogará en los mismos, pasando a abonarse dichos conceptos como complemento «ad personam», que se determinará en cada caso, conforme al sistema retributivo vigente en la empresa cesionaria.

c) Si los controladores y controladoras subrogados y subrogadas tuvieran pactado un sistema de retribución variable por objetivos con la empresa cedente, la empresa cesionaria deberá respetar dicho sistema de retribución, siendo competencia de la empresa cesionaria la fijación de los objetivos a cumplir.

En el caso de que las percepciones económicas derivadas de la aplicación del Convenio Colectivo del proveedor cesionaria, sean más favorables, le serán de aplicación éstas.

Este sistema deberá volver a aplicarse cada vez que el controlador o controladora sea subrogado/a a otro proveedor, a fin de que su retribución anual se adapte a los conceptos y cuantías de aplicación en el nuevo proveedor, de modo que se calculen las nuevas condiciones.

2. Antigüedad del controlador o controladora a los efectos indemnizatorios en caso de resolución de contrato por causas ajenas al controlador o controladora, así como a efectos de elegibilidad en caso de elecciones a representantes de los controladores/as.

El proveedor cedente acreditará a cada controlador o controladora la antigüedad a la que se refiere este artículo.

3. Derechos económicos en trance de adquisición referidos a la antigüedad y/o progresión, si los hubiere en el proveedor cedente, hasta que se perfeccionen. Una vez consolidados comenzará el cómputo para la antigüedad y/o progresión en las condiciones establecidas en proveedor cesionario.

4. Modalidad contractual y grupo o categoría profesional asimilable.

5. Derechos derivados de seguros colectivos siempre que esté regulado en Convenio Colectivo de la Empresa cedente.

6. Compromisos sobre planes de pensiones y cualesquiera otros sistemas de previsión social, siempre que estuvieran regulados en el Convenio Colectivo de la Empresa cedente.

E) Los controladores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes



proporcionales de pagas extraordinarias o liquidaciones pendientes en los 5 (cinco) días siguientes a la fecha de terminación de la designación del proveedor saliente.

F) El proveedor saliente deberá informar a los controladores/as y a sus representantes sobre el cambio de proveedor y el nombre del nuevo.

Artículo 86 novies. Comunicación y trámite de publicación de oferta de subrogación voluntaria.

El proveedor afectado por la pérdida de la designación, una vez identificado el número de controladores/as a subrogar de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos, hará pública la siguiente oferta.

Oferta:

El proveedor publicará, en cada centro de trabajo afectado, una oferta de Recolocación Voluntaria dirigida a sus controladores/as. En dicha oferta se concretará:

- Nombre del proveedor donde se oferta el pase voluntario.
- Habilitaciones y anotaciones en vigor que deben tener los controladores o controladoras que pueden acogerse por tipo de contrato y grupo laboral.

Artículo 86 decies. Manifestación voluntaria del controlador o la controladora de no subrogación.

En el caso de que el controlador o controladora manifestase por escrito al proveedor cedente su intención de no ser subrogado al proveedor cesionario, al producirse el cambio de designación en el bloque de espacio aéreo en el que el controlador/ controladora prestaba su servicios, proveedor cedente podrá extinguir su relación laboral mediante la realización de un despido por causas objetivas, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

En el caso de que se produzca la extinción antes mencionada, el nuevo proveedor concesionario, no podrá contratar al controlador o controladora en un plazo de 12 meses desde el cambio de proveedor. En caso de hacerlo, la nuevo proveedor designado deberá indemnizar al anterior proveedor con el importe equivalente al desembolso íntegro que le haya supuesto a dicho proveedor cedente la indemnización abonada al controlador o controladora por la extinción de su contrato.

Artículo 86 undecies. Documentación a facilitar por el proveedor saliente al entrante.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente por proveedor saliente al entrante en el plazo de diez días naturales contados a partir del momento en que proveedor entrante o saliente comunique a la otra el cambio de designación en el bloque de espacio aéreo.



De forma adicional, el proveedor saliente o cedente deberá acreditar al entrante o cesionario la siguiente documentación:

- a) Listado de los controladores/as a subrogar, con detalle concreto de las circunstancias descritas en el apartado 1 puntos a), b), c), d) y e) del presente artículo.
- b) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.
- c) Fotocopia de las doce últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- d) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los doce últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.
- e) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- f) Copia de la documentación que acredite la situación de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidades, incapacidad permanente existente en el momento de la subrogación.
- g) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.
- h) Listado de los trabajadores que, conforme a las previsiones del presente artículo, hayan manifestado por escrito su intención de no ser subrogados, y hayan optado por dar extinguida su vinculación contractual con la Empresa saliente. El referido listado se aportará una vez se produzcan las extinciones.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

Artículo 86 duodécimo. Funciones de la comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del Convenio, entre sus funciones, asume específicamente, las de velar por el adecuado cumplimiento de todos los procesos de subrogación, así como entender, con carácter previo a la vía jurisdiccional, de las discrepancias, controversias y reclamaciones que pudiesen suscitarse individual y colectivamente, como consecuencia de la aplicación de los procesos expuestos en este artículo.

Por último se señala que en caso de que si en los meses anteriores al cambio de prestador de servicio, se observara cualquier fraude o abuso de derecho en la conducta de la Empresa que deja el servicio, incrementando las percepciones económicas, derechos de los trabajadores o cualquier otro, se someterá tal conducta a la Comisión Paritaria para que determine si considera que se ha incurrido en conductas contrarias a la buena en perjuicio del nuevo adjudicatario. En cualquier caso, la Empresa que se considere perjudicada por



dichas conductas, podrá reclamar los daños ocasionados a la Empresa saliente que haya incurrido en las mismas.

Artículo 86 terdecies. Obligatoriedad.

Lo mencionado anteriormente será de obligado cumplimiento tanto para el proveedor cedente y entrante, como para el controlador o controladora. El carácter vinculante no desaparece en el supuesto de cierre temporal de un Centro de Trabajo que obligue a la suspensión del servicio de forma temporal. A la finalización del cierre temporal que obligó a la suspensión temporal del servicio, dichos controladores afectados, volverán a su Centro de Trabajo.

CAPÍTULO XI Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 87. Modificación de las condiciones de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 9/2010, de 14 de abril, corresponde en exclusiva a la empresa como proveedor civil de servicios de tránsito aéreo la organización, planificación, dirección, gestión, supervisión y control de la prestación de los servicios de tránsito aéreo en los aeródromos.

A tal efecto, la empresa queda facultada para adoptar las medidas que en cada caso resulten necesarias y, entre otras, las siguientes:

- a) Determinar la configuración operativa conforme a la demanda de tráfico y a los condicionantes técnicos y meteorológicos concurrentes.
- b) Determinar las instalaciones, servicios técnicos y personal necesario para la adecuada prestación de servicios de tránsito aéreo, respetándose las reglas y criterios de seguridad establecidos al efecto por la autoridad competente.
- c) Determinar su organización directiva mediante la identificación y valoración adecuada de los puestos directivos encargados de las funciones de seguridad, calidad, protección y recursos financieros y humanos.
- d) Efectuar la selección y formación de unidad y continuada de los controladores de tránsito aéreo.
- e) Organizar los turnos, horarios y descansos del personal.
- f) Vigilar y controlar el trabajo realizado por su personal e imponer las sanciones adecuadas en caso de incumplimiento, de acuerdo con la normativa aplicable.

Las facultades enumeradas con anterioridad son indisponibles para la empresa, de forma que, como indica el mencionado artículo 2.3 de la Ley 9/2010, de 14 de abril, ningún puesto de trabajo u órgano podrá tener atribuida o desempeñar ninguna función que limite o menoscabe el ejercicio de dichas facultades, sin perjuicio de las atribuciones inherentes a las licencias de controlador/a de tránsito aéreo de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1516/2009, de 2 de octubre, por el que se regula la licencia comunitaria de



controlador de tránsito aéreo.

En virtud de lo anterior, la empresa, en aras de la prestación del servicio que debe garantizar y de la seguridad aérea, podrá efectuar aquellas modificaciones en las condiciones laborales que sean preceptivas, con arreglo a la normativa legal de aplicación.

En virtud de ello, las empresas podrán:

- a) Modificar los periodos de actividad aeronáutica en los supuestos y de conformidad con lo contemplado en el Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto.
- b) Modificar las condiciones de trabajo individuales o colectivas con arreglo a lo dispuesto y establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y de producción, siempre respetándose el descanso regulado de los controladores civiles de tránsito aéreo, garantizado en el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 14 de abril.

CAPÍTULO XII Régimen disciplinario

Artículo 88. Potestad disciplinaria.

La facultad disciplinaria se ejercerá en la forma que establecen las presentes normas correspondiendo en exclusiva a la empresa.

El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del controlador de tráfico aéreo de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en el presente capítulo.

Artículo 89. Procedimiento sancionador.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al controlador/a aéreo que deberá acusar recibo o firmar el recibí de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

En las faltas graves o muy graves se dará audiencia al controlador/a de tráfico aéreo a los efectos de que pueda efectuar cuantas alegaciones considere oportunas en su descargo. Dichas alegaciones deberán ser tenidas en cuenta a la hora de dictar la resolución que ponga fin al expediente disciplinario.

Los representantes legales de los controladores/as serán informados de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.

Artículo 90. Clases de faltas y plazos de prescripción.

Las faltas disciplinarias, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves, en atención a su importancia, trascendencia e intencionalidad.



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 haya tenido conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Faltas leves.

1. Serán faltas leves las siguientes:

1.1 La ligera incorrección con compañeros/as o los subordinados/as.

1.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas, si no se produce perjuicio para el servicio o, de producirse, sea de carácter leve.

1.3 La no comunicación, con la debida antelación, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.5 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

1.6 Salvo que sea posible adoptar alguna medida alternativa, el abandono de la posición de trabajo, antes de que hayan transcurrido dos horas desde el momento estipulado para el relevo, cuando suponga el cese del servicio y sin que dicho relevo se haya producido, siempre que por ello no se cause perjuicio alguno.

2. Para este tipo de faltas podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:

a) Amonestación por escrito.

b) Además del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por inasistencia o impuntualidad no justificadas, suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

En aquellas situaciones sancionables sobrevenidas por causa de fuerza mayor, los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT) serán informados de los expedientes sancionadores que se incoen como consecuencia de dichas situaciones.

Faltas graves.

1. Serán faltas graves las siguientes:

1.1 La indisciplina en el trabajo o la falta del respeto debido a los superiores, compañeros/as o los subordinados/as.

1.2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores que no supongan arbitrariedad, injerencia o abuso de autoridad, y que no sean manifiestamente contrarias a lo dispuesto en este Convenio, o sean ilegales.

1.3 El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

1.4 La desconsideración con los usuarios en el ejercicio del trabajo. El incumplimiento de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral, cuando puedan derivarse consecuencias para la salud o la integridad física del controlador/a de tránsito aéreo o de terceros.

1.5 Las faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta dos veces en el mismo mes.

1.6 Para el personal de control de tránsito aéreo una falta de puntualidad en el trabajo (a la entrada o salida del



puesto) sea cual sea el tiempo de impuntualidad.

1.7 La ausencia injustificada de la posición de trabajo. Se entenderá por tal, cuando se deje la misión encomendada sin causa justificada y sin que ello cause perjuicios o situaciones de peligro para las personas o las cosas.

1.8 La simulación de enfermedad o accidente.

1.9 La cooperación en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo, y cualquier otra falta que pueda ser calificada como grave.

1.10 La negligencia que cause graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del Servicio.

1.11 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad, siempre que este requisito sea exigible por la normativa vigente.

1.12 El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de situación de incompatibilidad.

1.13 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo.

1.14 La comisión de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de seis meses.

1.15 Salvo que sea posible adoptar alguna medida alternativa, el abandono de la posición de trabajo, antes de que hayan transcurrido dos horas desde el momento estipulado para el relevo, cuando suponga el cese del Servicio y sin que dicho relevo se haya producido, siempre que con ello se cause perjuicio grave.

2. Para este tipo de faltas podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta días, sin perjuicio del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por inasistencia o impuntualidad no justificadas.

En aquellas situaciones sancionables sobrevenidas por causa de fuerza mayor, los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT) serán informados de los expedientes sancionadores que se incoen como consecuencia de dichas situaciones.

Faltas muy graves.

1. Serán faltas muy graves las siguientes:

1.1 La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

1.2 La manifiesta insubordinación, individual o colectiva. Se considerará que no existe insubordinación en aquellos casos en los que medie abuso de autoridad o ilegalidad.

1.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

1.4 La imputación de actos constitutivos de falta mediante simulación o aportación de pruebas falsas.

1.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más veces en un mes.



1.6 El abandono del servicio. Se entenderá por abandono del servicio cuando se deje la misión encomendada a su suerte, pudiendo causar un grave perjuicio para las personas o las cosas. No se entenderá abandono del servicio la ausencia durante los períodos de descanso estipulados.

1.7 Para el personal de control de tránsito aéreo, 2 faltas de puntualidad en el trabajo (a la entrada o salida del puesto) en un período de 18 meses y sea cual sea el tiempo de impuntualidad, así como cualquier falta de puntualidad que suponga un perjuicio para la empresa o cualquier retraso de la actividad de control aéreo, cuando las mismas no sean debidas a causa de fuerza mayor fehacientemente acreditada.

1.8 La comisión de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses consecutivos.

1.9 La violación de la correspondencia o el uso indebido de documentos o datos del cliente o personales de los CTA, de reserva obligada.

1.10 Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la empresa o el cliente, o de los controladores/a de tránsito aéreo.

1.11 Aceptar cualquier remuneración, comisión o contraprestación de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.

1.12 Calumniar, injuriar o agredir de forma verbal o física, en los centros de trabajo o en el ejercicio de la misión asignada, a compañeros, superiores o subordinados.

1.13 El abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o por cualquier trabajador que tenga autoridad sobre el afectado, de un acto o u orden, que implique infracción deliberada de un precepto legal o convencional.

1.14 La reincidencia en el incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores que no supongan arbitrariedad, injerencia o abuso de autoridad y que no sean manifiestamente contrarias a lo dispuesto en este Convenio o ilegales.

1.15 Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral o sexual.

A los efectos de este apartado, se entiende por acoso sexual aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseada y ofensiva para la víctima. En este tipo de conductas se incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros, considerándose condición agravante cuando se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato temporal, sea de la modalidad que fuere.

1.16 La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de cargo o función.

1.17 El acoso laboral.

1.18 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal y reglamentado.



1.19 La comisión de actos que atenten contra el derecho a la intimidad o dignidad del controlador/a de tráfico aéreo.

1.20 La prestación de los servicios del controlador/a de tráfico aéreo, bajo los efectos del alcohol, drogas o sustancias estupefacientes o psicotrópicas.

1.21 La falta de asistencia injustificada al puesto de trabajo, el abandono del mismo sin autorización del proveedor de servicios de tránsito aéreo, así como la no atención injustificada al servicio de imaginaria que tenga programado cuando fuera convocado por dicho proveedor.

También se consideraran faltas muy graves las establecidas y definidas como tal en el capítulo VIII, artículo 82.

2. Para este tipo de faltas podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:

a) Suspensión de empleo y sueldo de entre treinta y uno y noventa días.

b) Despido.

En aquellas situaciones sancionables sobrevenidas por causa de fuerza mayor, los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT) serán informados de los expedientes sancionadores que se incoen como consecuencia de dichas situaciones.

Artículo 91. Otras jurisdicciones.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción si la falta cometida pudiera ser punible administrativa, civil o penalmente.

Artículo 92. Suspensión cautelar de empleo y sueldo.

Las empresas, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del controlador/a de tránsito aéreo afectado o afectada, por un plazo máximo de un mes, estando éste a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el incumplimiento del controlador/a de tránsito aéreo, diera lugar a la apertura de un expediente disciplinario con propuesta de despido, de conformidad con lo establecido y dispuesto en el artículo 4.2 de la Ley 9/2010, de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo, la empresa podrá disponer la suspensión provisional de empleo y sueldo del trabajador expedientado, mientras dure la tramitación del expediente disciplinario con propuesta de despido.

CAPÍTULO XIII Acción social

Artículo 93. Seguro colectivo.

Todas las empresas del sector vendrán obligadas a concertar un seguro colectivo de accidente de trabajo para sus controladores/as de tránsito aéreo en activo, siendo efectivo a partir de los tres meses de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de este Convenio.

Los controladores/as de tránsito aéreo afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir una indemnización complementaria a las prestaciones de seguridad social, en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional cuya cuantía será de 35.000 euros. La indemnización en el supuesto de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 30.000 euros.

La obligación establecida en este artículo no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por pólizas suscritas con una compañía de seguros siempre que en su conjunto sean más beneficiosas.

La citada cuantía será complementaria con cualquier otra indemnización derivada de accidente o enfermedad profesional, así como las que puedan establecerse por responsabilidad civil.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones se abonarán a quien o quienes el controlador/a de tránsito aéreo fallecido/a hubiesen declarado beneficiario, y, en su defecto a los herederos o herederas legales.

Cada empresa valorará la posibilidad de concertar con la Representación Legal de los trabajadores y mediante el sistema de copago que pacten, un seguro de pérdida de licencia de los controladores/as.

Artículo 94. Mutualidad de previsión social.

Los controladores/as afectados por este Convenio, serán considerados solo si voluntariamente lo manifiestan mediante la suscripción del documento correspondiente, asociados a Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social, para la cobertura de las prestaciones complementarias de jubilación, invalidez o fallecimiento.

La aportación total a dicha mutualidad como consecuencia de este acuerdo, será como máximo del 10 % del salario base vigente en cada momento, no teniéndose en cuenta a estos efectos, complementos de ninguna clase o percepciones salariales adicionales distintas a las de este concepto. Dicha aportación se fijará libremente por el trabajador dentro del límite anteriormente fijado y se hará en la proporción del 50 % por parte de la empresa y 50 % por parte del trabajador, no aportando la empresa en ningún caso una cuantía superior a 25 euros mensuales.

Si el controlador/a de tránsito aéreo causara baja en la compañía, de forma automática la empresa cesará en la aportación mensual que estaba realizando por el mismo.



Artículo 94 bis. Incapacidad Temporal.

Las empresas habrán de proceder al pago de la Incapacidad Temporal desde el primer día, condicionado a que el absentismo no supere el 4 % por unidad (torre), quedando excluido al objeto del cómputo del absentismo la maternidad.

CAPÍTULO XIV Otras disposiciones

Artículo 95. Planes de igualdad.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo deberán negociar, cuando conforme a la legislación legal vigente esté obligado a ello, y poner en marcha, un plan de igualdad con el contenido legalmente establecido, en el plazo máximo de seis meses desde la publicación del presente Convenio.

Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Sector, pese a no estar obligadas por ley para la elaboración de Planes de Igualdad al por no superar las 250 personas trabajadoras, se comprometen, en la vigencia del Convenio, en rebajar a 200 personas trabajadoras, el número mínimo para abordar la elaboración de Planes de Igualdad.

Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Sector, en caso de tener Plan de Igualdad, se comprometen a implementar medidas tales como: Acceso al Empleo (selección, contratación, tipo de jornada, etc.). Clasificación Profesional. Promoción. Formación. Retribuciones. Prevención del acoso laboral o por razón de sexo. Ordenación de los tiempos de trabajo que favorezca la corresponsabilidad familiar. Salud laboral con perspectiva de género; entre otras para la promoción de la igualdad efectiva.

Artículo 96. Límites al desempeño de funciones operativas, situación de reserva activa y jubilación.

1. Los controladores/as de tránsito aéreo deberán someterse de manera continuada a controles psicofísicos de acuerdo con la normativa aplicable que permitan constatar el mantenimiento de su capacidad para realizar funciones operativas de control de tránsito aéreo.

2. Los controladores/as de tránsito aéreo que alcancen los 57 años de edad deberán renovar o revalidar el certificado médico a que se refiere el artículo 25 del Real Decreto 1516/2009, de 2 de octubre, por el que se regula la licencia comunitaria de controlador de tránsito aéreo, cada 6 meses como máximo.

En este último caso, los controladores/as de tránsito aéreo que pierdan su aptitud psicofísica dejarán de desempeñar funciones operativas de control de tránsito aéreo, pudiendo la empresa sin carácter obligatorio ofertarle otro puesto de trabajo que no conlleve el ejercicio de esas funciones. Este nuevo puesto de trabajo



será retribuido de acuerdo con las funciones que efectivamente realice el controlador. La retribución por el desempeño de funciones no operativas será del 80 % de salario base del nivel en el que se encuentre encuadrado el controlador/a de tránsito aéreo.

Cuando la empresa no pudiera ofertar un puesto que no conlleve funciones operativas de control de tránsito aéreo conforme a lo previsto en el párrafo anterior, y éste sea mayor de 57 años el controlador/a de tránsito aéreo pasará a una situación de reserva activa hasta que alcance la edad de jubilación forzosa.

Esta situación de reserva activa implicará:

a) Retribución: La retribución correspondiente a la situación de reserva activa implicará para el controlador/a de tránsito aéreo el percibo del 85 % de salario base.

b) Incompatibilidades: De conformidad con lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 9/2010, de 14 de abril, la percepción de esta retribución es incompatible con cualquier otro trabajo por cuenta propia o ajena, excepto la realización de labores de formación aeronáutica o labores de inspección aeronáutica en el ámbito de la Unión Europea. La realización de otro trabajo por cuenta propia o ajena supondrá la rescisión de la relación contractual con el proveedor de servicios de tránsito aéreo por renuncia implícita del controlador/a de tránsito aéreo.

c) Obligación de cotizar: La empresa tendrá la obligación de mantener en alta en la seguridad social al controlador/a de tránsito aéreo en situación de reserva activa, manteniéndose su cotización en los mismos términos que los hacía la empresa antes del pase del controlador a dicha situación.

3. Los controladores/as de tránsito aéreo podrán jubilarse de conformidad con la normativa vigente que en cada momento les resulte de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

El presente Convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en su artículo 8, entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayendo sus efectos económicos al día 1 de enero de 2018.

No obstante, la Comisión Negociadora estará facultada para adaptar el texto del convenio a los cambios normativos que pudiesen entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter a la mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose a tal efecto al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, (sistema extrajudicial).



DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Incrementos salariales.

Se pactan los siguientes incrementos, 2018: 2 %, 2019: 2 %, y 2020: 2 %, siendo los incrementos anteriores aplicables a todos los conceptos económicos establecidos en el Capítulo V del presente convenio. Las cuantías, excepto las del Grupo IV, vienen recogidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo (Tablas).

El Anexo II contiene el Salario Base del Grupo IV, «Personal de Oficinas Centrales» para el ejercicio 2018, cantidad sobre la cual se aplicarán los incrementos salariales antes fijados para los ejercicios 2019 y 2020.

El abono de las cantidades que en su caso correspondan se realizará, con efecto retroactivo, en un plazo de un mes desde la publicación del Convenio Colectivo.

Si el IPC General Nacional acumulado de los tres (3) años de vigencia del Convenio (2018 a 2020) fuese superior al 6 %, se procederá a realizar un único pago no consolidable por la cantidad que resulte de calcular el importe de dicho exceso sobre el 6 % con un límite en dicho pago del 1,5 %. Dicho pago se realizará en la nómina del mes de febrero de 2021, fecha en la que se deberá de conocer el diferencial anteriormente mencionado.

ANEXO I.





ATC		CATEGORÍA																
2018	Jefe de Unidad	Nº de cuotas	0		1		2		3		4		5		6		7	
			Cuota	Total anual	Cuota	Total anual	Cuota	Total anual	Cuota	Total anual	Cuota	Total anual	Cuota	Total anual	Cuota	Total anual	Cuota	Total anual
CONCEPTOS SALARIALES			Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
Salario base	3.090,37	12	37.094,41	32.670,56	2.722,55	32.670,56	2.513,58	30.162,98	2.346,39	28.166,68	2.049,84	24.599,08	1.753,29	21.039,47	1.482,51	17.790,15	1.037,76	12.453,12
Turnicidad	104,05	12	1.248,63	1.248,63	104,05	1.248,63	104,05	1.248,63	104,05	1.248,63	104,05	1.248,63	104,05	1.248,63	104,05	1.248,63	72,84	874,04
Nocturnidad	156,08	12	1.872,95	1.872,95	156,08	1.872,95	156,08	1.872,95	156,08	1.872,95	156,08	1.872,95	156,08	1.872,95	156,08	1.872,95	109,26	1.311,06
Puntualidad	182,09	11	2.003,02	2.003,02	182,09	2.003,02	182,09	2.003,02	182,09	2.003,02	182,09	2.003,02	182,09	2.003,02	182,09	2.003,02	127,46	1.402,11
Asistencia	156,08	11	1.716,87	1.716,87	156,08	1.716,87	156,08	1.716,87	156,08	1.716,87	156,08	1.716,87	156,08	1.716,87	156,08	1.716,87	109,26	1.201,81
Disponibilidad	312,16	12	3.745,90	3.745,90	312,16	3.745,90	312,16	3.745,90	312,16	3.745,90	312,16	3.745,90	312,16	3.745,90	312,16	3.745,90	218,51	2.622,13
Paga extra	3.662,66	2	7.325,32	6.589,67	3.294,84	6.589,67	3.085,87	6.171,74	2.918,68	5.837,36	2.622,13	5.244,26	2.325,58	4.651,16	2.054,80	4.109,61	1.438,36	2.876,73
Transporte	109,26	11	1.201,81	1.201,81	109,26	1.201,81	109,26	1.201,81	109,26	1.201,81	109,26	1.201,81	109,26	1.201,81	109,26	1.201,81	109,26	1.201,81
TOTAL anual			56.196,90	51.049,42		51.049,42	48.123,90	44.823,90	45.783,22	41.631,52	41.631,52	37.479,81	37.479,81	33.686,94	33.686,94	23.942,81		
TOTAL mensual			4.683,24	4.286,94		4.286,94	4.044,18	4.044,18	3.815,27	3.469,29	3.469,29	3.123,32	3.123,32	2.907,41	2.907,41	1.996,23		
Instructor		11	1.664,84	1.664,84		1.664,84	1.664,84	1.664,84	1.664,84	1.664,84	1.664,84	1.664,84	1.664,84	1.664,84	1.664,84	1.664,84		0,00
Supervisión		11	0,00	2.497,27		2.497,27	2.497,27	2.497,27	2.497,27	2.497,27	2.497,27	2.497,27	2.497,27	2.497,27	2.497,27	2.497,27		0,00
Evaluar		11	1.165,39	1.165,39		1.165,39	1.165,39	1.165,39	1.165,39	1.165,39	1.165,39	1.165,39	1.165,39	1.165,39	1.165,39	1.165,39		0,00
Hora extra			0,00	30,81		30,81	29,06	29,06	27,42	27,42	24,93	24,93	22,44	22,44	20,18	20,18		14,23





ATC		CATEGORIA 2019																			
2019	Nº de cuotas	Jefe de Unidad		0		1		2		3		4		5		6		7			
		Cuota	Euros	Total anual	Cuota	Euros	Total anual	Cuota	Euros	Total anual	Cuota	Euros	Total anual	Cuota	Euros	Total anual	Cuota	Euros	Total anual	Cuota	Euros
CONCEPTOS SALARIALES	12	3.152,17	37.826,10	2.777,00	33.323,97	2.563,85	30.766,23	2.393,32	28.719,81	2.090,84	25.090,04	1.788,36	21.460,26	1.512,16	18.145,96	1.058,52	12.702,18				
	12	106,13	1.273,61	106,13	1.273,61	106,13	1.273,61	106,13	1.273,61	106,13	1.273,61	106,13	1.273,61	106,13	1.273,61	74,29	891,52				
	12	159,20	1.910,41	159,20	1.910,41	159,20	1.910,41	159,20	1.910,41	159,20	1.910,41	159,20	1.910,41	159,20	1.910,41	111,44	1.337,29				
Puntualidad	11	185,73	2.043,08	185,73	2.043,08	185,73	2.043,08	185,73	2.043,08	185,73	2.043,08	185,73	2.043,08	185,73	2.043,08	130,01	1.430,15				
Asistencia	11	159,20	1.751,21	159,20	1.751,21	159,20	1.751,21	159,20	1.751,21	159,20	1.751,21	159,20	1.751,21	159,20	1.751,21	111,44	1.225,85				
Disponibilidad	12	318,40	3.820,82	318,40	3.820,82	318,40	3.820,82	318,40	3.820,82	318,40	3.820,82	318,40	3.820,82	318,40	3.820,82	222,88	2.674,57				
Paga extra	2	3.735,91	7.471,82	3.360,73	6.721,47	3.147,59	6.295,18	2.977,05	5.954,11	2.674,57	5.349,15	2.372,09	4.744,18	2.095,90	4.191,80	1.467,13	2.934,26				
Transporte	11	111,44	1.225,85	111,44	1.225,85	111,44	1.225,85	111,44	1.225,85	111,44	1.225,85	111,44	1.225,85	111,44	1.225,85	111,44	1.225,85				
TOTAL anual			57.322,88		52.070,41	49.086,38	46.698,89	42.484,15	38.229,41	34.362,72	30.362,72	26.421,67	22.421,67	18.421,67	14.421,67	10.421,67	6.421,67				
TOTAL mensual			4.776,91		4.372,57	4.086,38	3.891,57	3.538,68	3.195,78	2.863,56	2.530,23	2.196,89	1.863,56	1.530,23	1.196,89	820,14	935,18				
Instructor	11		1.698,14		1.698,14		1.698,14		1.698,14		1.698,14		1.698,14		1.698,14		0,00				
Supervisión	11		0,00		2.547,21		2.547,21		2.547,21		2.547,21		2.547,21		2.547,21		0,00				
Evaluador	11		1.188,70		1.188,70		1.188,70		1.188,70		1.188,70		1.188,70		1.188,70		0,00				
Hora extra			0,00		31,42		29,64		27,97		25,43		22,89		20,58		14,51				





CATEGORÍA 2020

ATC	2020	Jefe de Unidad	0		1		2		3		4		5		6		7		
			Nº de cuotas	Cuota Euros	Total anual Euros	Cuota Euros	Total anual Euros	Cuota Euros	Total anual Euros	Cuota Euros	Total anual Euros	Cuota Euros	Total anual Euros	Cuota Euros	Total anual Euros	Cuota Euros	Total anual Euros	Cuota Euros	Total anual Euros
			12	3.215,22	38.582,62	2.832,54	33.990,45	2.615,13	31.381,56	2.441,18	29.294,21	2.132,95	25.591,84	1.824,12	21.889,47	1.542,41	18.508,87	1.079,69	12.956,23
			12	108,26	1.299,08	108,26	1.299,08	108,26	1.299,08	108,26	1.299,08	108,26	1.299,08	108,26	1.299,08	108,26	1.299,08	75,78	909,35
			12	162,38	1.948,62	162,38	1.948,62	162,38	1.948,62	162,38	1.948,62	162,38	1.948,62	162,38	1.948,62	162,38	1.948,62	113,67	1.364,03
			11	189,45	2.083,94	189,45	2.083,94	189,45	2.083,94	189,45	2.083,94	189,45	2.083,94	189,45	2.083,94	189,45	2.083,94	132,61	1.458,76
			11	162,38	1.786,23	162,38	1.786,23	162,38	1.786,23	162,38	1.786,23	162,38	1.786,23	162,38	1.786,23	162,38	1.786,23	113,67	1.250,36
			12	324,77	3.897,23	324,77	3.897,23	324,77	3.897,23	324,77	3.897,23	324,77	3.897,23	324,77	3.897,23	324,77	3.897,23	227,34	2.728,06
			2	3.810,63	7.621,26	3.427,95	6.855,90	3.210,54	6.421,08	3.036,60	6.073,19	2.728,06	5.456,13	2.419,53	4.839,07	2.137,92	4.275,63	1.466,47	2.992,95
			11	113,67	1.250,36	113,67	1.250,36	113,67	1.250,36	113,67	1.250,36	113,67	1.250,36	113,67	1.250,36	113,67	1.250,36	113,67	1.250,36
					58.489,34		53.111,81		50.088,10		47.632,86		43.313,43		38.993,99		35.049,97		24.910,10
					4.872,44		4.460,02		4.207,57		3.969,41		3.609,45		3.248,50		2.920,83		2.075,84
			11		1.732,10		1.732,10		1.732,10		1.732,10		1.732,10		1.732,10		1.732,10		0,00
			11		0,00		2.598,16		2.598,16		2.598,16		2.598,16		2.598,16		2.598,16		0,00
			11		1.212,47		1.212,47		1.212,47		1.212,47		1.212,47		1.212,47		1.212,47		0,00
					0,00		32,05		30,24		28,53		25,94		23,35		20,99		14,80

ANEXO II.

Grupo IV : Personal de Oficinas Centrales	Salario base (2018) - Euros
1. Licenciados y titulados 2.º y 3.º ciclo universitario.....	23.618,28
2. Diplomados y titulados 1.er ciclo universitario. Jefe superior.....	17.544,24
3. Jefe administrativo. Técnico de Operaciones. Técnico de Seguridad...	16.917,60
4. Técnico de 1.ª, Oficial administrativo de 1ª.....	13.555,22
5. Técnico de 2.ª, Oficial administrativo de 2ª.....	12.615,01
6. Auxiliar técnico y otros.	11.286,80

LAUDO ARBITRAL (BOE Núm. 213 - Martes 3 de septiembre de 2024)

Resolución de 23 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre la determinación de las condiciones económicas del personal afectado por el Convenio Colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional.

Visto el Laudo arbitral de 29 de julio de 2024 dictado por don Santos Miguel Ruesga Benito en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) con el n.º de expediente A/002/2024/N, y que versa sobre la determinación de las condiciones económicas del personal afectado por el Convenio Colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional (Código de convenio n.º 99100105012012), que fue publicado en el BOE con fecha 14 de agosto de 2018, y de conformidad con lo establecido en el artículo 91.2, en relación con 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, así como en el artículo 24.5 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) 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 Laudo 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.

Segundo.



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

Madrid, 23 de agosto de 2024.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

LAUDO ARBITRAL EN EQUIDAD EMITIDO POR DON SANTOS MIGUEL RUESGA BENITO.

Expediente A/002/2024/N.

En Madrid, a veintinueve de julio de dos mil veinticuatro, Santos Miguel Ruesga Benito, Catedrático de Economía Aplicada en la Universidad Autónoma de Madrid, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al compromiso arbitral por ellas suscrito, en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 20 y siguientes del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) (sistema extrajudicial), de 26 de noviembre de 2020 (BOE de 23 de diciembre) y 27 y siguientes de las normas de funcionamiento y procedimiento del SIMA-FSP, aprobadas en fecha 10 de septiembre de 2015 por la Comisión de Seguimiento del ASAC y ratificadas por el Patronato de la Fundación el día 29 de ese mismo mes y año, ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL.

I. Antecedentes.

En fecha de 17 de mayo de 2024 se reúnen en la sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-SP) los representantes de la parte sindical, Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA) y Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la parte empresarial, la Asociación de Proveedores Civiles de Tráfico Aéreo Liberalizado (APCTA), que conforman la Comisión negociadora del IV Convenio Colectivo de empresas proveedoras civiles privados de tránsito aéreo del mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional.

Esta reunión finalizó teniendo como resultado el Acuerdo entre las partes intervinientes de un Compromiso Arbitral, en el que:

- Se reconocen mutuamente la representación en la que actúan y su capacidad de obligarse.
- Someten expresa y voluntariamente a arbitraje el siguiente objeto: fijar las condiciones económicas del personal afectado por el convenio colectivo en el periodo 2023-2026.
- El arbitraje que se solicita es en equidad.
- El árbitro elegido para dirimir la cuestión es don Santos Miguel Ruesga Benito.

Y, en consecuencia con tal acuerdo, queda desconvocada la huelga planteada en torno a la negociación del IV Convenio aludido.

Con fecha 20 de mayo de 2024 fue registrado dicho acuerdo como solicitud procedimiento de arbitraje.

Con esa misma fecha se inicia la tramitación, siéndole asignado el número de procedimiento A/002/2024/N.

Aceptada por el árbitro propuesto su nominación como tal, se inicia el proceso de arbitraje, convocando a las partes a una primera reunión conjunta el día 4 de junio de 2024 en la sede del SIMA, mediante la modalidad «mixta» (presencial en la sede del SIMA-FSP y telemáticamente a quien así lo solicita), a la que asistieron, las Organizaciones solicitantes del procedimiento, tanto la representación empresarial de la APCTA, como la de los sindicatos USCA y CC.OO. En dicha reunión se fijan las bases del compromiso arbitral, estableciéndose que:



- «El Laudo se pronunciará exclusivamente sobre el objeto del conflicto materia salarial, sin entrar en ninguna otra cuestión de las incluidas en el convenio de referencia.

- El plazo para dictar la resolución arbitral es de 10 días hábiles a contar desde el último acto que requiera el Árbitro. Por lo tanto, no existe por el momento una fecha determinada, sino que quedará fijada en función de cómo se vaya desarrollando el procedimiento».

Asimismo, en esta reunión ambas partes y sus asesores manifestaron cuantas alegaciones a su derecho convenían y, en el acta de la reunión levantada al efecto, se acordaron y suscribieron diferentes extremos que, en lo concerniente al procedimiento, han sido cumplidos al detalle:

Finalmente el árbitro convocó a las partes, en la sede del SIMA, de forma individualizada y mediante la modalidad «mixta» (presencial en la sede del SIMA-FSP y telemáticamente a quien así lo solicita) en los días 10 y 13 de junio, con el fin de aclarar posiciones y solicitar información adicional.

En último lugar, a solicitud de una de las partes el árbitro convocó a todas ellas a reuniones telemáticas individualizadas en las fechas de 2, 4 y 9 de julio, con el fin de aclarar las posiciones respectivas en torno a las condiciones económicas a aplicar en el marco del nuevo convenio colectivo.

Durante el desarrollo del procedimiento de arbitraje el árbitro ha solicitado en varias ocasiones información a las partes, la última de las cuales fue el 12 de julio, habiendo recibido los últimos informes el 19 de dicho mes.

Cumplidos los trámites establecidos, celebradas las reuniones convocadas y contando el árbitro con la información requerida, se procede a dictar el Laudo demandado, haciendo previamente las siguientes consideraciones.

II. Considerandos.

1. No cabe entrar en consideraciones en el orden jurídico sobre la estricta adecuación o no de los planteamientos del requerimiento a la normativa vigente. No obstante, este árbitro trasladó a las partes que el arbitraje a desarrollar, en equidad, debía abordarse dentro de los condicionantes legales establecidos al efecto, tanto por lo que refiere a la identificación de las causas justificativas, así como del procedimiento establecido al efecto. El argumentario sobre el Laudo que se dicta se adecua en este caso, por tanto, a criterios de equidad, para que, dada la situación del sector afectado, de empresas proveedoras civiles privados de tránsito aéreo del mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional, el Laudo dictado atienda de la manera más equitativa posible a los intereses de la parte empresarial y de la parte social.

2. El marco jurídico del arbitraje que aquí se lleva a cabo se apoya, de un lado, en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), que señala que «los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia».

3. El presente Laudo tiene por objeto la resolución de las discrepancias surgidas en el seno de la comisión negociadora del IV Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo del mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, en cuanto a las condiciones económicas del personal afectado por dicho convenio colectivo se refiere, en el periodo 2023-2026.



4. El punto de partida, por tanto, para este árbitro, son las condiciones económicas establecidas III Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, en concreto en el capítulo V, artículos 41 a 47 y anexos I y II.

5. Hasta donde este arbitro ha podido entender de las conversaciones mantenidas con las partes y del análisis de la información a la que ha accedido, lo esencial de las discrepancias surgidas en materia salarial confrontan las posiciones de la parte sindical con una parte de la representación empresarial, en tanto que concuerdan, de forma parcial, con otra parte de la misma. Sin que hasta la fecha del acuerdo de solución arbitral pudieran haber llegado a un acuerdo, de tal modo que las discordancias surgidas han dado lugar a un largo conflicto colectivo, en forma de huelga de los trabajadores.

6. Las discrepancias entre las diferentes partes se centran en la incorporación o no al articulado del nuevo convenio colectivo de los contenidos en materia salarial reflejados en diferentes acuerdos de empresa, suscritos entre una de las empresas que operan en el sector y sus representantes sindicales para el periodo trianual de 2019-21 y una prórroga de los mismos para el trienio 2022-2024.

7. Adicionalmente existen discrepancias sobre las posibles revalorizaciones a aplicar a los conceptos retributivos recogidos en el convenio colectivo vigente.

8. A efectos de determinar la condiciones salariales en el marco del convenio colectivo sectorial, ha de tenerse en consideración que la operativa negociadora que se ha venido desarrollando hasta fechas recientes ha resultado en una situación diferencial de las condiciones económicas de los trabajadores, en tanto que en algunas de instalaciones concesionadas, los controladores de tránsito aéreo (CTA) están disfrutando de acuerdos salariales específicos para los centros de trabajo de una empresa, que mejoran las condiciones estipuladas en el III convenio colectivo del sector.

9. Los procesos de subrogación de plantilla legalmente establecidos al cambiar el sujeto empresarial concesional a través de los correspondientes concursos públicos han complicado la situación negociadora entre las partes. De modo tal que, en el momento actual, las condiciones salariales del sector difieren en cuantías significativas en función de la presencia o no de dichos acuerdos y la asunción o no de los mismos para las plantillas subrogadas. La interpretación y aplicación de dichos acuerdos, en lo que a su prórroga se refiere, están sujetas a procedimientos judiciales, para buena parte de las plantillas subrogadas tras los últimos concursos públicos convocados por la propietaria de las instalaciones de control aéreo sujetas a licitación.

10. Este árbitro entiende que esta situación de discrepancias interpretativas en materia salarial no sujetas al convenio vigente, no es materia en la que deba entrar.

Habrà, por tanto, que esperar a que los tribunales resuelvan al respecto y, que, en todo caso, se aborde la controversia una vez que los citados acuerdos finalicen el 31 de diciembre de 2024. En todo caso, tampoco compete a este árbitro pronunciarse acerca de los efectos derivados de las reglas de concurrencia entre convenios colectivos y, por tanto, del efecto del presente Laudo arbitral sobre la pervivencia aplicativa de los referidos acuerdos a partir de su entrada en vigor.

11. No obstante, este arbitro sí considera de razón incorporar como parte de la estructura salarial un complemento que remunere diferencialmente el nivel de responsabilidad y de exigencias de diversas

habilidades que se requieren para el desempeño de la labor de los CTA, según las instalaciones en la que prestan sus servicios, recogiendo otras experiencias internacionales. Tal complemento puede incentivar la mejora de la productividad e incluso de la seguridad en la prestación de los servicios de tránsito aéreo. Todo ello, sin menoscabo de la posibilidad de negociación de convenios de empresa o acuerdos específicos de centro de trabajo que se articulen debidamente con las condiciones generales establecidas en el convenio estatal sectorial, en busca de una mayor homogeneidad en las condiciones salariales del sector y sin perjuicio de las reglas de concurrencia negocial establecidas legalmente a este efecto sobre las que este árbitro no se pronuncia.

12. Esa mayor homogeneidad habría de ir también en favor del mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados del sector al tiempo que introduciría transparencia competitiva en los procesos concursales, evitando o al menos minimizando el riesgo, de ofertas concursales temerarias a la baja que presionen diferencialmente sobre los niveles salariales en las empresas que apuesten por estrategias bajistas en las licitaciones.

13. Por otro lado, la mayor parte de la plantilla de CTA insertos en el Grupo 2 de los niveles profesionales definidos en el artículo 38 del convenio vigente están clasificados en una escala de niveles (del 1 al 7), cuya progresión periódica cada tres años supone de facto un incremento de sus retribuciones salariales, en cuantía estimada de entorno a un 10 por ciento. Este sistema de aumento en la retribución de la antigüedad en la profesión de los CTA no afecta al resto de los grupos profesionales definidos en el citado artículo 38. Particularmente, conviene señalarlo, a los empleados encuadrados en el Grupo IV, que no han recibido ningún tipo de actualización en sus retribuciones durante el periodo de ultraactividad del convenio en cuestión.

14. En este contexto y en equidad, no debería acudir a las remuneraciones de los trabajadores como solución exclusiva para mejorar o sanear la situación económica y financiera de las empresas. El necesario reequilibrio financiero y patrimonial de las empresas del sector está en manos de una gestión más eficiente de la misma, que, entre otros elementos, puede y ha de contar con mejoras en la organización y gestión del capital humano que aporta la plantilla, lo cual redundará, si así se hace, en mejoras de su nivel de productividad. No cabe esperar que la simple actuación sobre las condiciones salariales pactadas en el sector vaya a solventar, por sí sola, la situación por la que atraviesan las empresas del sector. La mejora en la dirección estratégica de la mismas, que pasa por nuevas pautas de organización y uso más eficiente del capital humano disponible, entre otras actuaciones, resultará decisiva para despejar el horizonte empresarial de estas entidades en su prestación de servicios aeroportuarios de tránsito aéreo.

15. Bien es cierto que, dadas las características del sector sujeto en su actividad a las condiciones económicas establecidas en los correspondientes contratos concesionales de servicios de gestión del tráfico aéreo, el margen de maniobra que tienen las empresas concesionadas, desde el lado de los ingresos, es relativamente reducido. De ahí la tentación y el riesgo de cargar sobre los costes salariales los efectos de una determinada gestión que pretenda asegurar cotas razonables de rentabilidad empresarial, lícitas y lógicas, acudiendo a estrategias temerarias, ofreciendo en los concursos propuesta a la baja de fuerte incidencia sobre los ingresos sobre la empresa concesionaria.

16. En consecuencia, en este marco de equidad, cabe entender que la contribución de los trabajadores a la



senda de equilibrio patrimonial y financiero que se plantean las empresas del sector no ha de ser en menoscabo del mantenimiento, al menos parcial, de su poder adquisitivo y si es posible de la mejora del mismo en la medida en que los resultados contables de la empresa vayan manifestándose y lo permitan. En la estructura de costes de estos tipos de empresas, los laborales constituyen la partida más importante, de ahí la tentación que pueda surgir de cargar los ajustes económicos y financieros sobre los mismos, ante la dificultad de mejorar las partidas de ingresos durante el periodo concesional establecidos.

17. En el intento de obtener posibles incrementos de productividad que financien la dinámica salarial ascendente se puede incurrir en actuaciones que afecten a la seguridad aérea tratando, por ejemplo, de reducir plantillas, de aumentar horas de operatividad efectiva de los CTA o modificando la estructura por antigüedad de las plantillas, rejuveneciéndolas para reducir costes, y, por tanto, prescindiendo de parte del capital humano acumulado. La presencia de este tipo de estrategias se observa en unas empresas más que en otras, lo que puede redundar diferencialmente en las condiciones salariales de las mismas.

Pero es obvio que no corresponde al convenio y mucho menos a este árbitro indicar los caminos para una reordenación del funcionamiento de los sistemas productivos sujetos a procesos concesionales que permitan que las empresas concurrentes puedan operar efectivamente en mercados libres, en la vertiente de los ingresos que reciben por su actividad, de modo que pudieran desarrollar estrategias eficientes no solo de gestión de costes sino también mercantiles.

18. El contenido del Laudo que aquí se dicta, asume la existencia de una contribución previa de las retribuciones salariales, que han venido colaborando con el necesario equilibrio de las entidades empresariales afectadas, sin menoscabo de su derecho, a una recuperación, al menos parcial, del poder adquisitivos de las mismas.

19. No obstante, ha de tenerse en cuenta también que el sistema de ascenso de niveles establecido en el convenio en su artículo 38 para los CTA del Grupo 2, como se señala en el considerando 13 de este Laudo, supone de facto una actualización salarial para casi toda la plantilla convenida, en una cuantía en torno al 10 por ciento de incremento salarial cada tres años en media, equivalente a un incremento anual del 3 por ciento, aproximadamente.

20. Con todo ello, este Laudo, teniendo cuenta el contexto brevemente reseñado y el sistema retributivo contenido en el convenio, contempla, a partir del 1 de enero de 2023 una revalorización anual de los emolumentos reflejados en las tablas de los anexos I y II del convenio y, a partir del 1 de enero de 2025, la incorporación de dos nuevos complementos salariales personales. De un lado, incorporando al convenio y consolidándolo uno de los complementos que se vienen aplicando hasta al 31 de diciembre de 2024 en varios centros de trabajo, en razón de acuerdos de empresa suscritos en 2018 y su prórroga de 3 años o en aplicación de resoluciones judiciales favorables a los trabajadores que en su día demandaron el impago de dichas prórrogas, después de la subrogación de plantillas derivada del cambio de compañías concesionarias tras los pertinentes concursos concesionales. De otro lado, se considera procedente a efectos de corregir una carencia en la estructura salarial, incorporar un plus de insularidad, de contenido usual en los convenios estatales con centros operativos en todo el territorio nacional, para compensar los inconvenientes económicos derivados de la residencia de los CTA en territorios insulares o extrapeninsulares.



21. El presente Laudo, de manera inmediata será de obligado cumplimiento en los ámbitos funcionales y territoriales del III convenio colectivo, atañendo a las empresas insertas en esos ámbitos y, por tanto, se aplicará como resolutorio para las condiciones salariales del convenio. Por ello, el Laudo que emite este árbitro procederá a determinar las nuevas condiciones salariales aplicables en el sector origen de las discrepancias, en los términos indicados por el artículo 91.2 ET.

22. Y finalmente, comoquiera que el presente Laudo posee idéntica eficacia a la de un convenio colectivo, el mismo puede establecer que sus efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero del año 2023, tal como dispone el artículo 86.1 ET y resulta práctica habitual en la negociación colectiva regida por el Estatuto de los Trabajadores, además de que así se solicita en el compromiso arbitral.

En consecuencia con las consideraciones anteriores, dicto el siguiente

III. Laudo

1) Todas las estipulaciones salariales aquí contenidas se aplicarán en todos los ámbitos del sector de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo del mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, con efectos retroactivos, cuando se indique. Por lo tanto, se aplicarán sobre las tablas salariales determinadas por el convenio colectivo vigente que regula las relaciones laborales del sector (código de convenio 99100105012012, registrado por Resolución de la Dirección General de Trabajo del 30 de julio de 2018, BOE núm. 196 del 14 de agosto de 2018, págs.

81995-82049, en adelante el convenio colectivo) a fecha de 31 de diciembre de 2022, actualmente en situación legal de ultraactividad.

2) Con efecto retroactivo, se aplicará desde el 1 de enero de 2023 un incremento consolidable del cuatro por ciento (4,00 %), en todas las partidas salariales contenidas en el anexo I y del cinco por ciento (5,00 %) en las correspondientes al anexo II (actualizadas ambas a fecha de 31 de diciembre de 2022) del convenio colectivo.

3) Con efecto retroactivo, a partir del 1 de enero de 2024 se aplicará un incremento consolidable del dos por ciento (2,00 %), en todas las partidas salariales contenidas en el anexo I y del tres por ciento (3,00 %) en las del anexo II del citado convenio colectivo, en sus versiones actualizadas a 31 de diciembre del año 2023.

4) A partir del 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento consolidable del dos por ciento (2,00 %) en todas las partidas salariales contenidas en el anexo II del convenio colectivo, en sus versiones actualizadas a 31 de diciembre del año 2024.

5) A partir del 1 de enero de 2025 se incorpora a la estructura retributiva definida en el artículo 42 del convenio un nuevo complemento de puesto de trabajo (B1), denominado plus de torre, consolidable a todos los efectos. Dicho plus tendrá por objeto reconocer las responsabilidades de los CTA asignados a cada una de las torres del sector liberalizado, para tener en consideración las diferencias entre ellas en materias como el volumen de tráfico en el aeropuerto, el horario de operación o la complejidad específica de cada una de ellas en las diferentes operaciones.

Las cuantías anuales propuestas para el plus de torre se recogen en la siguiente tabla, según la siguiente tipología de torres:



Concepto/tipología	Instalaciones afectadas (código OACI)	Cuantía - Euros
Plus Torre tipo 1.	Alicante (LEAL).	7.000,00
Plus Torre tipo 2.	Ibiza (LEIB), Valencia (LEVC).	6.850,00
Plus Torre tipo 3.	Sevilla (LEZL), Lanzarote (GCRR).	6.500,00
Plus Torre tipo 4.	Sabadell (LELL), Cuatro Vientos LECU), Jerez de la Frontera (LEJR), Fuerteventura (GCFV).	4.000,00
Plus Torre tipo 5.	A Coruña (LECO), Vigo (LEVX), La Palma GCLA), Lleida (LEDA).	1.600,00
Plus Torre tipo 6.	El Hierro (GCHI), Murcia (LEMI), Castellón (LECH).	1.300,00

Este plus se distribuirá en 14 cuotas correspondientes a las 12 mensualidades más las dos pagas extraordinarias.

6) A partir del 1 de enero de 2025 se incorpora a la estructura retributiva definida en el artículo 42 del convenio un nuevo complemento de puesto de trabajo (B1), denominado plus de insularidad, consolidable a todos los efectos. El complemento salarial, pretende compensar los inconvenientes derivados de la residencia en territorios insulares, complemento habitual en la estructura salarial de entidades que operan en estos ámbitos. Este plus, se aplicará a todo el personal cuyas condiciones laborales estén sujetas al convenio y que presten sus servicios en instalaciones ubicadas en las Islas Canarias, en la Islas Baleares o en territorios españoles extrapeninsulares.

Este plus, de 2000 euros anuales se distribuirá en 14 cuotas correspondientes a las 12 mensualidades más las dos pagas extraordinarias.

7) A partir del 1 de enero de 2026, se aplicará un incremento dos por ciento (2 %) en todas partidas salariales contenidas en el anexo II del convenio colectivo, en su versión actualizada a 31 de diciembre del año 2025.

8) A efectos de reducir el impacto de la aplicación del articulado del Laudo con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023 en el balance anual de las empresas, se aconseja a las partes se pongan de acuerdo para que el desembolso de las cantidades implicadas para 2023 y 2024 se pueda llevar a cabo en el periodo de un año, a partir del 1 de agosto de 2024, sin menoscabo, por supuesto de la consolidación en tablas de todas las partidas incorporables al convenio establecidas en este Laudo desde la fecha en él indicada. De no haber acuerdo sobre la secuencia temporal para el desembolso de las cantidades debidas a la retroactividad del Laudo antes del 1 de septiembre de 2024, éstas se desembolsarán por las empresas antes de finalizar el año 2024.

9) De acuerdo con la legislación vigente, este Laudo será de obligado cumplimiento para las partes en litigio que habrán de aplicarlo retroactivamente a partir del 1 de enero de 2023. Lo establecido en este Laudo tiene la misma eficacia que un convenio colectivo y será de aplicación hasta tanto que las partes no acuerden otra cosa (artículo 82.4 ET).

10) El presente Laudo arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede

