

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE TRÁFICO AÉREO

## Resumen ejecutivo

### Equipo de investigación

Ana Domínguez Morales

María Gorrochategui Polo

Laura María Melián Chinae

Rosa María Rodríguez Romero

Cristina Roldán Maleno

### Coordinadora

María Nieves Martínez Gayoso

INFORMES  
Y ESTUDIOS  
RELACIONES  
LABORALES



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA  
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,  
Recursos y Publicaciones**

RET: 25-2431

La negociación colectiva  
en el sector de tráfico aéreo  
Resumen ejecutivo

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Relaciones Laborales      Núm. 144

# La negociación colectiva en el sector de tráfico aéreo

## Resumen ejecutivo<sup>1</sup>

### **Coordinadora**

María Nieves Martínez Gayoso  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social.  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea*

### **Equipo de investigación**

Ana Domínguez Morales  
*Profesora Permanente Laboral acreditada a Profesora  
Titular de Universidad. Universidad de Sevilla*

María Gorrochategui Polo  
*Investigadora (posdoctoral) Contratada de Derecho  
del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea*

Laura María Melián Chinaea  
*Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna*

Rosa María Rodríguez Romero  
*Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social.  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea*

Cristina Roldán Maleno  
*Investigadora Posdoctoral del Área de Derecho del  
Trabajo y la Seguridad Social (PPIT 2024-2025).  
Universidad de Almería*

---

<sup>1</sup> Texto íntegro disponible en <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/inicio>

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado  
<https://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:  
Ministerio de Trabajo y Economía Social  
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones  
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid  
Correo electrónico: [sgpublic@mites.gob.es](mailto:sgpublic@mites.gob.es)  
Internet: [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

NIPO Papel: 117-25-013-8  
NIPO PDF: 117-25-014-3  
ISBN: 978-84-8417-646-6  
DL: M-21855-2025

Maquetación: Clara Álvarez Cabiró (Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones)  
Imprime: LERKO PRINT, S.A.

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.



## ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	
<i>Jesús Cruz Villalón</i> .....	13
INTRODUCCIÓN	
<i>María de las Nieves Martínez Gayoso</i> .....	19
ABREVIATURAS Y SIGLAS.....	21
<b>Capítulo I. MARCO CONCEPTUAL DEL TRÁFICO AÉREO</b>	<b>27</b>
1. Delimitación conceptual y jurídica de los diferentes subsectores .....	28
1.1. Transporte aéreo comercial	
<i>Rosa María Rodríguez Romero</i> .....	28
1.2. La gestión aeroportuaria: la Sociedad Mercantil Estatal Aena SA	
<i>Ana Domínguez Morales</i> y <i>María de las Nieves Martínez Gayoso</i> .....	31
1.3. Control de tránsito aéreo	
<i>Rosa María Rodríguez Romero y Cristina Roldán Maleno.</i>	32
1.4. Asistencia en tierra	
<i>María Gorrochategui Polo</i> .....	35
1.5. Logística	
<i>Laura María Melián China</i> .....	38
1.6. Helicópteros	
<i>Laura María Melián China</i> .....	39

<b>Capítulo II. LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL TÍTULO III DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN EL TRÁFICO AÉREO: ANÁLISIS DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN EL TRÁFICO AÉREO</b>	
<i>Ana Domínguez Morales, María Gorrochategui Polo, Laura María Melián China, Rosa María Rodríguez Romero, Cristina Roldán Maleno.</i>	
<i>Coord.: María de las Nieves Martínez Gayoso</i> .....	41
1. Unidades de contratación, sujetos negociadores y convenios colectivos del tráfico aéreo .....	42
2. Empleo y modalidades de contrato.....	48
3. Clasificación profesional y la promoción económica y profesional.....	55
4. Formación profesional y cualificación.....	65
5. Estructura salarial .....	69
6. Tiempo de trabajo .....	78
7. Movilidad funcional y geográfica.....	85
8. Régimen sancionador .....	92
9. Derechos sindicales .....	97
10. Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	102
11. Prevención de riesgos laborales.....	103
12. Inaplicación de condiciones de trabajo .....	107
13. Externalización y subcontratación.....	108
14. Subrogación del personal.....	114
<b>Capítulo III. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRÁFICO AÉREO: CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD</b> .....	123
1. Introducción.	
<i>María de las Nieves Martínez Gayoso</i> .....	124
2. Los convenios colectivos en el tráfico aéreo no cumplen con los mandatos previstos en el art. 85 ET	
<i>Ana Domínguez Morales, María Gorrochategui Polo, Laura María Melián China, Rosa María Rodríguez Romero y Cristina Roldán Maleno.</i> .....	125

3. Planes de igualdad versus convenios franja	
<i>Ana Domínguez Morales</i> .....	129
3.1. Los convenios de franja y el principio general de igualdad .....	129
3.2. Breve aproximación al ámbito de aplicación de los planes de igualdad .....	130
3.3. La efectividad de los planes de igualdad en empresas en las que se aplican convenios de franja .....	131
4. Consideraciones en torno a las diferencias retributivas entre pilotos y TCP desde la perspectiva de género, a la luz de los planes de igualdad del tráfico aéreo y de la STJUE de 4 de octubre de 2024, asunto C-314/23 ..	134
<i>Ana Domínguez Morales, M<sup>a</sup> de las Nieves Martínez Gayoso y Rosa María Rodríguez Romero,</i> .....	134
4.1. Repaso de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de discriminación retributiva directa e indirecta contra las mujeres .....	135
4.2. La jurisprudencia comunitaria en materia de discriminación retributiva contra las mujeres en el marco de la negociación colectiva: el caso Enderby .....	136
4.3. La STJUE de 4 de octubre de 2024, Asunto C-314/23 sobre las dietas de pilotos y TCP.....	136
5. Infrarrepresentación y medidas de acción positiva	
<i>Cristina Roldán Maleno</i> .....	140
6. Resumen de los otros contenidos de los planes de igualdad del tráfico aéreo.	
<i>Ana Domínguez Morales, María de las Nieves Martínez Gayoso, Laura María Melián Chinae y Cristina Roldán Maleno.</i> <i>Coord.: María de las Nieves Martínez Gayoso</i> .....	144
6.1. La estructura de los planes de igualdad y otras cuestiones formales .....	144
6.2. Determinación de las partes que concertan los planes de igualdad .....	145
6.3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa ..	148
6.4. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad .....	149
6.5. La priorización de las medidas.....	149

6.6. La incidencia de novedades legislativas en los contenidos de los planes de igualdad: violencia de género, violencias sexuales y tutela de la diversidad sexual .....	150
6.7. La formación como una de las materias estrella en los planes de igualdad del tráfico aéreo .....	151
6.8. Dudoso alcance desde la perspectiva de género de algunas medidas en materia de contratación y promoción profesional contenidas en las áreas masculinizadas del tráfico aéreo .....	152
6.9. Medidas en relación con el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral .....	152
6.10. Medidas en relación con la salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.....	154
6.11. Los sistemas de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.....	154

#### **Capítulo IV. CONCLUSIONES PROPOSITIVAS**

*Ana Domínguez Morales, María Gorrochategui Polo, Laura María Melián China, Rosa María Rodríguez Romero, Cristina Roldán Maleno.*

<i>Coord.: María de las Nieves Martínez Gayoso .....</i>	157
1. La cuestionable consideración del tráfico aéreo como sector	159
2. Ventajas y desventajas de la negociación colectiva de convenio de franja en determinados sectores del tráfico aéreo .....	160
3. La prevención de la precarización en el CTA ante la privatización parcial .....	161
4. La urgente necesidad de integrar de manera transversal la igualdad en la negociación colectiva, más allá de las remisiones a las normas o los planes de igualdad.....	162
5. Los planes de igualdad no son herramientas útiles para la corrección de las diferencias de trato entre mujeres y hombres que se constatan en el tráfico aéreo ...	163
6. La heterogeneidad del tráfico aéreo en materia de empleo y modalidades contractuales, reconducida a tres grandes modelos: la franja, el empleo público y el modelo ordinario, todos ellos sin perspectiva de género .	164

7. La clasificación profesional y su relación con la promoción económica y profesional en la negociación colectiva del tráfico aéreo .....	170
8. La importancia de la cualificación en el sector del tráfico aéreo y su incidencia sobre la regulación convencional de la formación profesional .....	174
9. La tendencia a la ordenación detallada de la compleja estructura salarial, común denominador de la disparidad propia de la negociación colectiva en el tráfico aéreo. ....	177
10. La incidencia de la seguridad aérea y las variables necesidades estacionales del tráfico aéreo en la regulación convencional del tiempo de trabajo: programación rígida de la TTV y el CTA público frente a la discrecionalidad empresarial del resto de subsectores. .	182
11. Particularidades del régimen disciplinario en los convenios colectivos del tráfico aéreo, en especial por la prestación de servicios en el ámbito aeroportuario y, en el CTA, por la presencia de reglas legales imperativas específicas .....	186
12. La variedad de contenidos en torno a los derechos sindicales en los convenios colectivos del poliédrico tráfico aéreo. Los sindicatos profesionales y la búsqueda de un modelo propio de representación colectiva. El reto de la representación en los grupos de empresa y en empresas geográficamente descentralizadas. ....	189
13. La prevención de riesgos laborales en la negociación del tráfico aéreo .....	191
14. La escasa atención convencional a la inaplicación de condiciones de trabajo en el sector del tráfico aéreo a pesar de su alta conflictividad judicial .....	194
15. La banalización de tripulaciones en supuestos de externalización entre aerolíneas y otros fenómenos de subcontratación en los convenios colectivos del tráfico aéreo .....	194
16. La subrogación del personal en los convenios colectivos de Aena y de la asistencia en tierra .....	196



## **PRESENTACIÓN**

**JESÚS CRUZ VILLALÓN**  
*Presidente de la Comisión Consultiva  
Nacional de Convenios Colectivos*

El sector del tráfico aéreo presenta notables especialidades desde el punto de vista del desarrollo de las relaciones laborales, lo que repercute en una particular complejidad de la negociación colectiva, tanto desde la perspectiva de su estructura como de los contenidos de los correspondientes convenios colectivos. Esta circunstancia determinó que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos estimara necesario que se procediera a realizar un estudio monográfico sobre tal ámbito negocial, a cuyo efecto convocó el correspondiente concurso público. El mismo fue asignado a un amplio grupo de especialistas en Derecho del Trabajo, a cuyo frente se encontraba la profesora Rosa María Rodríguez Romero, de la Universidad del País Vasco. Imponderables sucedidos a lo largo de la ejecución de la encomienda, determinaron que el trabajo finalmente entregado fuera coordinado por la profesora María Nieves Martínez Gayoso, igualmente de la Universidad del País Vasco. El prestigioso equipo de investigación ha tenido su núcleo central en esta última Universidad, si bien ha contado con la participación como autoras de profesoras de las Universidades de Sevilla, A Coruña, La Laguna y Almería: Ana Domínguez Morales, María Gorrochategui Polo, Laura María Melián China y Cristina Roldán Maleno, además de las ya mencionadas Rosa María Rodríguez Romero y María Nieves Martínez Gayoso. A todas ellas nuestro agradecimiento por el esfuerzo realizado y, en particular, nuestra felicitación por el resultado de un estudio tan riguroso, a pesar de la ya señalada complejidad del mismo.

Como hemos anticipado, se trata de un sector con notables especialidades desde el punto de vista de las relaciones laborales, que desemboca en una destacada complejidad de su sistema de negociación colectiva. Como punto de arranque debe destacarse que, a pesar de que en este sector se encuentran presentes con decidida influencia en algunos subsectores los dos sindicatos más representativos a nivel estatal, CCOO y UGT, tradicionalmente se ha consolidado un fuerte protagonismo de otros sindicatos con implantación específica en los diferentes subsectores, en términos tales que en algunos casos se trata de tradicionales sindicatos de oficio, representativos de manera específica para concretas profesiones técnicas, algunos de ellos de ámbito exclusivamente empresarial. En paralelo a ello, como ya hemos dado a entender, la homogeneidad del sector es limitada, al extremo que se observan lógicas particulares de determinados subsectores. Otro elemento

de particular incidencia reside en que los servicios prestados a la ciudadanía no sólo se insertan en el genérico propio de los servicios públicos, sino que en gran medida se trata de servicios esenciales de la comunidad, vinculados al transporte tanto de viajeros como de mercancías. Se trata de una actividad donde resulta central la seguridad aérea, con una regulación a nivel nacional e incluso internacional muy estricta, lo que no sólo repercute sobre los usuarios del servicio, sino en igual medida sobre la actividad profesional de los empleados que prestan sus servicios en este ámbito. Asimismo, aunque el estudio queda acotado a la negociación colectiva que se desarrolla en el marco de la legislación nacional, no se puede desconocer el impacto que tiene la interconexión supranacional del tráfico aéreo, con notable influencia del desarrollo de las relaciones laborales sobre todo en los Estados más próximos con los que se comparte un espacio aéreo con fuertes interinfluencias. A partir de todo lo anterior, en el sector confluyen empresas de titularidad pública frente a una importante implantación de empresas privadas, sin desconocer las conexiones en diferentes vertientes entre lo público y lo privado.

En particular, las especialidades de los interlocutores sindicales en el sector determinan formas singulares de representación colectiva de los trabajadores en las empresas y en los subsectores, en términos tales que en ocasiones se refuerza el protagonismo del canal sindical, a veces incluso con ausencia del canal representativo tradicional de los comités de empresa y delegados de personal.

Todo lo anterior, repercute en una estructura muy singular de la negociación colectiva, con fenómenos particulares en la estructura negocial que, aunque son tomados en consideración por el título III del Estatuto de los Trabajadores, regulador del marco normativo de la negociación colectiva en general, presenta intensidades para modalidades muy particulares de negociación mucho más destacadas de lo que suele ser habitual en otros sectores productivos. Así, sólo a meros efectos ejemplificativos de las particularidades más señaladas, están presente con fuerza los convenios colectivos de franja, tanto de ámbito empresarial como sectorial, el peso de los convenios colectivos de empresa se observa mucho más elevado que los correspondientes de sector, sin que ello desemboque en la ausencia de convenios colectivos sectoriales, del mismo modo que aparecen experiencias particulares de convenios colectivos para grupos de empresa; siendo interesante igualmente señalar que en algunos supuestos muy específicos se identifican bloqueos negociales que han desembocado en su resolución vía procedimientos arbitrales. Los propios procesos evolutivos del sector desde el punto de vista empresarial, con la progresiva desaparición de las llamadas compañías de bandera, la fuerte irrupción de las compañías “low cost”, así como los procesos constantes de fusiones y absorciones empresariales, han tenido efectos correlativos sobre el mapa de la negociación colectiva. Curiosamente, todo ello, aunque en algún momento provocó

retos frente al rol influyente que debía tener la negociación colectiva en los diversos subsectores, el resultado actual es que se ha logrado un tasa de cobertura negocial de las más elevadas, especialmente en términos comparados con lo que sucede en otros países de nuestro entorno, al mismo tiempo que el reparto de espacios negociales y de determinación acertada de los correspondientes ámbitos funcionales de los convenios colectivos, ha determinado que resulten marginales los conflictos de concurrencia entre convenios colectivos; del mismo modo que prima en términos prácticos el principio tradicional de unidad de empresa, de modo que son escasa las experiencias de articulación de la negociación colectiva.

Respecto de su contenido, aparte del elemento ya señalado de la especial trascendencia que presenta la seguridad aérea y el modo como ello repercute en la regulación de ciertas condiciones de trabajo, sobre todo por lo que refiere a la jornada de trabajo y su distribución, resulta especialmente influyente la irrupción de las compañías aéreas “low cost” que, a partir de un modelo oligopolístico público con elevadas condiciones de trabajo, particularmente reflejada en el régimen retributivo, se pasa a un modelo de intensa concurrencia empresarial entre empresas privadas, que deriva en un palpable deterioro de las condiciones económicas del personal adscrito a las mismas: transporte aéreo comercial, gestión aeroportuaria, control del tránsito aéreo, asistencia en tierra, logística, helicópteros.

Así, a partir de un marco conceptual general, el estudio analiza con detalles los diversos contenidos de los convenios colectivo estatutarios elaborados y aprobados conforme al título III del Estatuto de los Trabajadores: unidades de negociación, empleo y modalidades de contratación, clasificación y promoción profesional, formación profesional, estructura salarial, tiempo de trabajo, movilidad funcional y geográfica, régimen sancionador, derechos sindicales, igualdad de oportunidades y no discriminación, prevención de riesgos laborales, inaplicación de condiciones de trabajo, externalización y subcontratación, así como subrogación empresarial. Dicho resumidamente, se emplea una sistemática adecuada que permite agotar la descripción del conjunto de los contenidos presentes hoy en día en la negociación colectiva del sector del tráfico aéreo.

Complementariamente a lo anterior, el estudio acomete un estudio a fondo de los planes de igualdad entre trabajadoras y trabajadores en el sector. Se arranca de la exigencia reglamentaria del ámbito empresarial de estos planes en contraste con la consolidada experiencia de una negociación colectiva de franja en ciertas empresas y subsectores. Se analizan los aspectos de configuración de los planes de igualdad: estructura de los planes, partes que lo conciertan, informe de diagnóstico, definición de objetivos cualitativos y cuantitativos, priorización de las medidas, así como sistemas de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes. A partir de ahí, se procede a desmenuzar con rigurosidad el concreto contenido de estos

planes de igualdad: diferencias retributivas en el marco de ciertos pronunciamientos judiciales clave, infrarrepresentación y medidas de acción positiva, medidas violencia de género y sexual y diversidad sexual, formación para la igualdad, contratación y promoción profesional, ejercicio responsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, salud y prevención de riesgos laborales.

El estudio concluye con un rico capítulo valorativo final del estado de la negociación colectiva en el tráfico aéreo, donde no dejan de apuntarse algunas propuestas de mejora dentro del pleno respeto a la autonomía de los negociadores. Se trata de un capítulo donde, si se me permite la expresión, se da el “do de pecho”, con un resumen de aportaciones de lo más valiosas. De este modo, se relacionan hasta un total de 16 conclusiones propositivas, que van desde los aspectos estructurales generales (desagregación del tráfico aéreo en subsectores autónomos, incidencia de la negociación de franja, la escasa atención a los procedimientos de inaplicación convencional, el impacto de la precarización de las condiciones de trabajo a resultas de la privatización parcial del sector, la necesidad de una perspectiva transversal de las políticas de igualdad de género) a elementos institucionales concretos (la heterogeneidad por subsectores en materia de modalidades de contratación, las especialidades en materia de clasificación profesional, la importancia de la cualificación dentro de un sector altamente profesionalizado, la complejidad de la estructura salarial, la incidencia de la seguridad y de la estacionalidad sobre la regulación del tiempo de trabajo, particularidades del régimen disciplinario, igualmente en materia de prevención de riesgos laborales, la que se califica como “banalización” del régimen de externalización de servicios, la amplitud de contenidos en materia de derechos sindicales), pasando por referencias a aspectos que inciden sobre empresas individualizada (como es el caso singular de AENA y el control aéreo por parte de ENAIRE), incluidos los contenidos en los que se advierten mayores carencias (des-cuelgue convencional, políticas de igualdad de género, subcontratación empresarial).

Todos estos factores constituyen claves referenciales del excelente estudio que ahora se presenta, donde se van desgranando sucesivamente con todo detalle los diferentes elementos del régimen jurídico laboral establecido en la negociación colectiva en el tráfico aéreo con desagregación en los diferentes subsectores que se han ido identificando.

En definitiva, se trata de un estudio muy completo y riguroso sobre la negociación colectiva en el complejo sector del tráfico aéreo, tanto desde el punto de vista de su estructura como del contenido de los convenios colectivos, con un diagnóstico muy acertado de sus luces y sus sombras, incluyendo de manera reiterada propuestas de posibles buenas prácticas en la materia.

Con la publicación del presente estudio mantenemos la fórmula de difusión de los encargos periódicos efectuados por esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que está proporcionando unos resultados que se valoran muy positivamente. Merece la pena recordar que, a la vista de los resultados de investigación presentados en los años precedentes, se estimó conveniente mantener el formato de ofrecimiento al público dos presentaciones del trabajo efectuado por cada equipo de investigación. De un lado, una edición en formato digital a través de la página web de la Comisión Consultiva, extenso y pormenorizado al detalle, que permitiera una información exhaustiva de toda la materia objeto de estudio, lo que facilita un conocimiento al más mínimo detalle de los contenidos de los convenios colectivos, que permita efectuar cualquier consulta concreta que se desee realizar al respecto. De otro lado, una segunda edición tanto en papel como digital, de dimensiones más reducidas, donde se recoja de manera más condensada y directa el diagnóstico general realizado, las conclusiones principales del estudio, así como las propuestas de buenas prácticas y propuesta de medidas que se sugieren a los futuros negociadores de los convenios por parte de los investigadores. Por esta segunda vía se pretende que los resultados de la investigación puedan tener un mayor impacto, en la medida en que con esta presentación comprimida se logra concentrar lo más relevante de los resultados de la investigación. A tenor de ello, obligado resulta efectuar un especial agradecimiento al equipo de investigación por haber tenido que realizar este doble esfuerzo, de elaboración en paralelo de dos documentos, complementarios entre sí, de modo que uno invita a la lectura del otro y que confiamos que de este modo la difusión del enorme esfuerzo de investigación realizado pueda resultar mucho más efectiva.

Solo me resta invitar a cuantos puedan estar interesados a una lectura fructífera de este estudio, así como agradecer al Ministerio de Trabajo y Economía Social por el apoyo material a la realización y publicación de un estudio de una indudable valía.

Jesús Cruz Villalón  
*Presidente de la Comisión Consultiva Nacional  
de Convenios Colectivos*  
Julio de 2025

## **INTRODUCCIÓN**

MARÍA DE LAS NIEVES MARTÍNEZ GAYOSO

Este trabajo aborda el estudio integral de la negociación colectiva en el tráfico aéreo con el objetivo de realizar una lectura cohesionada de los contenidos de sus convenios y planes de igualdad. A los efectos de este estudio y de acuerdo con las bases de la convocatoria realizada por la CCNCC dentro del tráfico aéreo se encuentra comprendido el transporte aéreo comercial de personas y mercancías, la gestión aeroportuaria, el control del tránsito aéreo, la asistencia en tierra, la logística y los helicópteros.

La coordinación de este resumen ejecutivo ha corrido a cargo de María de las Nieves Martínez Gayoso, partiendo del trabajo previo de todo el equipo en la lectura y análisis de tan complejo conglomerado de sectores y que tiene como objetivo y resultado completar el detallado estudio por subsectores que se realiza en la versión digital del estudio ampliado. Al tratarse de un resumen que recoge los principales contenidos del estudio ampliado y sus conclusiones propositivas se ha optado por eliminar las citas doctrinales y las referencias a convenios colectivos que se contienen con exhaustividad en el estudio ampliado.

Las conclusiones y propuestas son fruto de la reflexión compartida y de los perfiles que cada una de nosotras ha aportado a este estudio bajo la atenta mirada y dirección de Rosa María Rodríguez Romero, investigadora principal del proyecto, a quién le debemos agradecer que nos haya puesto en contacto y animado incesantemente en la tarea de aproximarnos a un área de conocimiento desconocido para muchas de nosotras.

Hay que destacar que este estudio se ha desarrollado mediante verdadero trabajo de equipo, como se podrá comprobar al analizar las autorías de cada epígrafe. Las autoras han colaborado estrechamente entre sí. El criterio que se ha seguido, por lo tanto, es el de ordenar alfabéticamente los nombres de cada una, sin perjuicio de detallar cuando se ha estimado oportuno y en la medida de lo posible el grado de intervención de cada una en la confección final de cada apartado.

## **ABREVIATURAS Y SIGLAS**

<b>AACEFSI</b>	Aviación Actúa Contra El Fraude Sindicato Independiente
<b>AEA</b>	Association of European Airlines
<b>AECA &amp; Helicópteros</b>	Asociación Española de Compañías Aéreas de Helicópteros y Trabajos Aéreos
<b>AENA</b>	Aeropuertos Españoles y Navegación aérea
<b>AENC</b>	Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva
<b>AESA</b>	Agencia Española de Seguridad Aérea
<b>AESA</b>	Agencia Estatal de Seguridad Aérea
<b>AFIS</b>	Servicios de Información de Vuelo
<b>AG</b>	Abogado General
<b>AN</b>	Audiencia Nacional
<b>AOG</b>	Aircraft On Ground o fuera de servicio
<b>APCTA</b>	Asociación de Proveedores Civiles de Tráfico Aéreo
<b>ASAC</b>	Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales
<b>ASEC</b>	Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales
<b>ASEATA</b>	Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos
<b>ASETMA</b>	Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico
<b>ATC</b>	Servicio de control de tráfico aéreo
<b>ATMA</b>	Asociación de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves
<b>ATPL</b>	Airline Transport Pilot Licence o Licencia de Piloto de Transporte de aerolínea
<b>Art.</b>	Artículo
<b>C.Ch.</b>	Convenio de Chicago (CACI)
<b>CACI</b>	Convenio sobre Aviación Civil Internacional
<b>CC</b>	Convenio colectivo
<b>CCNCC</b>	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
<b>CCOO</b>	Comisiones Obreras
<b>CE</b>	Constitución Española o Comisión Europea

<b>CECIR</b>	Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones
<b>CEDFUE</b>	Carta Europea de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
<b>CEE</b>	Comisión Económica Europea
<b>CES</b>	Consejo Económico Europeo
<b>CGT</b>	Confederación General de Trabajadores
<b>CIG</b>	Confederación Intersindical Galega
<b>CIVCA</b>	Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje
<b>CPESSL</b>	Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral
<b>CTA</b>	Control del tránsito aéreo Clasificación de los planes de Igualdad
<b>CSPA</b>	Confederación de Sindicatos Profesionales Aéreos
<b>CUE</b>	Cielo Único Europeo
<b>DA</b>	Disposición Adicional
<b>Dir.</b>	Director o Directora
<b>DOUE</b>	Diario Oficial de la Unión Europea
<b>EASA</b>	Agencia Europea de Seguridad Aérea
<b>ECA</b>	European Cockpit Association
<b>EEMM</b>	Estados Miembros
<b>EM</b>	Estado Miembro
<b>EPE</b>	Entidad Pública Empresarial
<b>EPIS</b>	Equipos de protección individual
<b>ERA</b>	European Regions Airline Association
<b>ERTE</b>	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
<b>ET</b>	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.
<b>ETF</b>	European Transport Workers' Federation
<b>FIATA</b>	Federación Internacional de Asociaciones de Transitarios
<b>FIRET</b>	Formación Independiente en representación de los trabajadores
<b>FJ</b>	Fundamento Jurídico
<b>FRMS</b>	Sistema de Gestión asociado a la Fatiga
<b>FTL</b>	Limitaciones de Tiempo de Vuelo por sus siglas en inglés Flight Time Limitations
<b>GTA</b>	Gestión del tránsito aéreo (GTA)

<b>HEMS</b>	Helicópteros utilizados en el transporte aéreo comercial para servicios de emergencia médica
<b>HHO</b>	Helicópteros utilizados en el transporte aéreo comercial para operaciones de rescate con grúa
<b>IADA</b>	Instituto de aprendizaje y Desarrollo del Grupo Aena
<b>IATA</b>	International Air Carrier Association
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estadística
<b>ITF</b>	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
<b>ITSS</b>	Inspección de Trabajo y de Seguridad Social
<b>LMA</b>	Licencia de Mantenimiento Aeronáutico
<b>LNA</b>	Ley de Navegación Aérea
<b>LER</b>	Licencia Especial Retribuida
<b>LO</b>	Ley Orgánica
<b>LOIEMH</b>	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
<b>LOLS</b>	Ley Orgánica de Libertad Sindical
<b>Núm.</b>	Número
<b>NVIS</b>	Sistemas de visión nocturna de imágenes
<b>OACI</b>	Organización de Aviación Civil Internacional
<b>OCCA</b>	Organización de Controladores de la Circulación Aérea
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>OMA</b>	Organización Mundial de Aduanas
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>P.</b>	Página
<b>Pp.</b>	Páginas
<b>PE</b>	Parlamento Europeo
<b>PMR</b>	Personal con movilidad reducida
<b>PRL</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>RAE</b>	Real Academia Española
<b>RD</b>	Real Decreto
<b>RDL</b>	Real Decreto Ley
<b>Rec.:</b>	recurso
<b>REGCON</b>	Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad
<b>RLT</b>	Representación Legal de las personas Trabajadoras
<b>RPI</b>	Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

<b>RRHH</b>	Recursos Humanos
<b>S.A.</b>	Sociedad Anónima
<b>SAN</b>	Sentencia Audiencia Nacional
<b>SEI</b>	Servicio Contra Incendios
<b>SEPLA</b>	Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas
<b>SES</b>	Single European Sky
<b>SITCPLA</b>	Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas
<b>SIMA</b>	Servicio de Interconfederal de Mediación y Arbitraje
<b>SLTA</b>	Sindicato libre de trabajadores aéreos
<b>SME</b>	Sociedad Mercantil Estatal
<b>SMS</b>	Sistemas de Gestión de Seguridad Operacional
<b>SNA</b>	Servicios de navegación aérea
<b>SNCA</b>	Sindicato Nacional de Controladores Aéreos
<b>SPICA</b>	Sindicato Profesional Independiente de Controladores Aéreos
<b>STAVLA</b>	Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelos de Líneas Aéreas
<b>STC</b>	Sentencia del Tribunal Constitucional
<b>STJCE</b>	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
<b>STJUE</b>	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
<b>STS</b>	Sentencia del Tribunal Supremo
<b>STSJ</b>	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
<b>TANS</b>	Servicio de control aéreo terminal
<b>TAV</b>	Técnico de apoyo al vuelo
<b>TCP</b>	Tripulación de Cabina de Pasajeros o tripulante de cabina de pasajeros
<b>TFUE</b>	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
<b>TJCE</b>	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
<b>TJUE</b>	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
<b>TMA</b>	Personal Técnico Mantenimiento Aeronaves
<b>TTV</b>	Tripulación técnica de vuelo (pilotos)
<b>TS</b>	Tribunal Supremo
<b>UE</b>	Unión Europea
<b>UGT</b>	Unión General de Trabajadores
<b>UPPA</b>	Unión Profesional de Pilotos Aéreos

<b>USCA</b>	Unión Sindical de Controladores Aéreos
<b>USO</b>	Unión Sindical Obrera
<b>UTES</b>	Unión Temporal de Empresas
<b>VOR</b>	Very High Frequency Omnirange Station

Capítulo I

**MARCO CONCEPTUAL DEL TRÁFICO AÉREO**

## 1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y JURÍDICA DE LOS DIFERENTES SUBSECTORES

El tráfico aéreo es un sector heterogéneo compuesto por diferentes subsectores que presentan notables diferencias. Así, se trata de una industria que abarca múltiples actividades interconectadas, como son la gestión de aeropuertos, el control del tráfico aéreo (CTA), la operación de aerolíneas comerciales y de carga, así como servicios de mantenimiento, asistencia en tierra y logística. Cada uno de estos subsectores representa un conjunto de tareas especializadas, con sus propios procesos, normativas y estándares técnicos. De ahí que sean diversos, también, los perfiles profesionales y colectivos de trabajadores que prestan sus servicios en este sector. Por otra parte, la naturaleza inherentemente global que rodea a la industria implica que en este sector convivan múltiples regulaciones que además tienen lugar en diferentes niveles, nacionales y supranacionales, elevando así la complejidad del análisis normativo y convencional.

A continuación, de manera sintética, se expondrán los elementos más esenciales de cada subsector, con la intención de ofrecer un cuadro breve pero completo que permita comprender el estado de la cuestión.

### **1.1. Transporte aéreo comercial**

*Rosa María Rodríguez Romero*

En primer lugar, atendiendo a la clasificación de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), nos centraremos en el transporte aéreo de índole comercial en sus dos vertientes, esto es, tanto de mercancías como de pasajeros, dejando a un lado el no comercial.

La relación del transporte en general y del aéreo en particular con las libertades esenciales comunitarias de circulación de personas y mercancías confluye en una profunda transformación, auspiciada por instancias comunitarias, del transporte aéreo. Los denominados “Paquetes de Aviación” —1987 y 1997— abandonaban la tradicional idea de intervención pública y significaban la apertura del sector a la competencia. Este proceso ha

tenido efectos significativos en las relaciones de trabajo. Las aerolíneas tradicionales, conocidas como aerolíneas de bandera, normalmente de carácter público, fueron privatizándose, mientras surgía, en paralelo, el modelo de las nuevas aerolíneas de bajo coste, que, si bien significaron una mayor accesibilidad para los usuarios, han creado con frecuencia escenarios de precarización desde la perspectiva de las relaciones laborales y un aumento de la conflictividad en el sector.

Por lo que respecta a la incidencia de normativa imperativa sobre la regulación de las condiciones de trabajo del personal de las aerolíneas, hay que subrayar que a nivel internacional no hay convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concretos para el transporte aéreo. Una de las preocupaciones de las instancias internacionales y comunitarias se refiere a la seguridad del tráfico aéreo y ello da lugar a la existencia de organismos internacionales, como la ya mencionada OACI, que velan por la seguridad operacional y que regulan cuestiones que inciden sobre las relaciones laborales como las habilitaciones necesarias para ejercer profesiones como las de pilotaje o atención a la cabina de pasajeros/as, entre otras (licencias y sus requisitos técnicos y subjetivos).

También la normativa comunitaria, cobra una gran relevancia, al regular cuestiones como las licencias del personal aeronáutico para lograr uniformidad entre los diferentes Estados Miembros —Reglamento 3922/91 del Consejo de 16 de diciembre de 1991, Reglamento 1178/2011 de la Comisión, de 3 de noviembre de 2011— y, muy especialmente, el tiempo de trabajo y la vigilancia de la salud física y mental de las plantillas, de lo que se ocupan diferentes normas. Todo este conglomerado tiene su consecuencia a nivel del derecho interno, en donde encontramos regulaciones específicas, por ejemplo, en materia de jornada de trabajo. Esta normativa se comparte con el personal de vuelo de helicópteros.

Sin embargo, nada de lo anterior explica en sí mismo la peculiar forma de organizarse que han tenido las personas trabajadoras en Iberia, a través de sindicatos profesionales ni el especial poder que algunos colectivos, como los pilotos, han tenido para contar con sus propias regulaciones convencionales, separadas de las del resto de personas trabajadoras de la aerolínea. Se aprecia una situación similar en el colectivo del CTA del sector público. Lo que se puede constatar es que en el caso del personal de vuelo de aerolíneas se ha producido un efecto dominó en otros colectivos y que esa práctica se ha mantenido y reproducido con ocasión de la proliferación de nuevas compañías privadas.

En lo que respecta a la negociación colectiva, durante la etapa de Iberia como entidad del sector público, existe una fuerte tendencia a la sindicalización de su personal en sindicatos profesionales, que se mantiene a lo largo del tiempo y durante el proceso de privatización de la compañía y

que se contagia a las restantes aerolíneas. Esta tendencia da lugar a una estructura de la negociación colectiva atomizada y descentralizada por partida doble: ni las aerolíneas ni su personal se organizan a través de asociaciones empresariales y de organizaciones sindicales acostumbradas a la negociación a nivel sectorial. Por el contrario, predominan los convenios de ámbito inferior a la empresa en tanto que, si bien toman a la aerolínea como referencia, van dirigidos a “grupos de trabajadores con perfil profesional específico”, diferenciando dentro del personal de vuelo, a la Tripulación Técnica de Vuelo (pilotos), mayoritariamente compuesta por hombres, por un lado, y la Tripulación de Cabina de Pasajeros, por otro, colectivo más numeroso que el anterior y que está mayoritariamente compuesto por mujeres.

Pero la disgregación no acaba ahí ya que al no haber convenios sectoriales que se encarguen de marcar mínimos y articular al resto de niveles, quedan importantes grupos de trabajadores a la intemperie, lo que provoca mayor fragmentación a través de convenios colectivos de aerolíneas que regulan las condiciones de esos otros grupos en modelos más parecidos a los habituales convenios de empresa o, en algunos casos, continúa la atomización, diferenciando otros convenios para colectivos específicos, como los Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves o el denominado personal de tierra.

Por lo que respecta al transporte aéreo de mercancías, en el contexto de la UE, la aceleración de los procesos de globalización económica intensifica la integración e interdependencia de la actividad económica transfronteriza, siendo el transporte de mercancías un factor fundamental para el desarrollo de la globalización a todas las escalas y en todos los ámbitos. En 2023, la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) junto a la Organización Mundial de Aduanas (OMA), la Unión Postal Universal (UPU) y también la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) han publicado un estudio que lleva por título “El transporte internacional de la carga aérea”. A través de esta iniciativa, las organizaciones promueven la implementación de normas sólidas y armonizadas en todo el mundo, fomentando la mejor conectividad del transporte aéreo en tanto que constituye un factor fundamental para la sostenibilidad futura de las sociedades y economías de todo el mundo.

Por lo que respecta a las aerolíneas y su personal de vuelo comparten buena parte del marco regulador descrito para el transporte de viajeros en materia de licencias, normativa relativa al tiempo de vuelo y descansos. La OACI, en tanto organismo internacional encargado de establecer normas y reglamentos para la aviación civil, también se preocupa por los aspectos relacionados con el transporte aéreo de mercancías. El Convenio de Chicago de 1944, que es la base de la normativa internacional de la aviación, establece los principios rectores de las operaciones aéreas, incluidas las mercancías peligrosas. En particular, el Anexo 18 del Convenio de Chicago

regula el transporte seguro de mercancías peligrosas, exigiendo altos estándares de seguridad que afectan directamente a quienes trabajan en el sector, ya que requieren formación específica y certificaciones para ello. Aunque la OACI no legisla específicamente sobre condiciones laborales, la necesidad de cumplir con estos estándares internacionales influye en las mismas, al imponer requisitos operativos que no pueden ser obviados y deben ser gestionados por las empresas. La repercusión se aprecia más específicamente en aquellos aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, más aún cuando se trata de mercancías que son peligrosas.

El otro gran reto en relación con el transporte aéreo de mercancías consiste en la diferenciación entre las tareas vinculadas a la asistencia en tierra de aeronaves y la logística, cuestión sobre la que volveremos al tratar sobre dichos subsectores. Por ahora, basta con indicar que mientras el handling presta asistencia para el traslado tanto de personas como mercancías, el personal de logística aeroportuaria se limita a asegurar la efectividad de la cadena de suministro de mercancías, siendo imprescindible para ello una formación más específica relacionada con la seguridad de la carga aérea.

## **1.2. La gestión aeroportuaria: la Sociedad Mercantil Estatal Aena SA**

*Ana Domínguez Morales y María de las Nieves Martínez Gayoso*

La Sociedad Mercantil Estatal (SME) Aena SA (en adelante, “Aena”) ostenta el monopolio público en la gestión aeroportuaria, si bien con las importantes matizaciones derivadas de la constitución de Enaire como Entidad Empresarial Pública desgajada de Aena -Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia-; la entrada de empresas privadas en la prestación de una pequeña parte del CTA; y la subcontratación de los servicios de asistencia en tierra, que han dejado de ser prestados en régimen de cuasi monopolio por Iberia.

El convenio colectivo del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA), tiene origen en la modificación legislativa del sistema aeroportuario que se produjo en aras a su modernización a través de la liberalización del sector, concretamente 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.

La incidencia de dicha normativa en las relaciones laborales, en virtud de la transferencia y adscripción de personal a nuevas entidades, supuso que las partes legitimadas al efecto asumieran la necesidad de dotar a este proceso de un marco de protección adecuado, que aportara seguridad jurídica

y que ofreciera a los trabajadores afectados garantías efectivas de mantenimiento de sus condiciones laborales y de empleo hasta la fecha. Es por ello que se consideró imprescindible la transformación del convenio colectivo de Aeropuertos Españoles de Navegación Aérea en el convenio colectivo de grupo aplicable tanto a AENA (la actual Enaire), como a Aena Aeropuertos, S.A. (la actual SME Aena), y a las futuras sociedades filiales y sociedades mercantiles concesionarias (en adelante, CC Grupo AENA/2011), según lo establecido en el Acta de 16 de marzo de 2011 ratificada, una vez refrendado por la mayoría de los trabajadores de Aena, en el Acta de 25 de marzo de 2011, por la que se aprueba el Acuerdo de Garantías Laborales..

El convenio fue suscrito con fecha 14 de julio de 2011 y sus firmantes, la Dirección del Grupo, en representación de las empresas del mismo, y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, establecieron una duración ordinaria muy amplia, desde el 8 de junio de 2011 al 31 de diciembre de 2018. Consta publicada una revisión salarial para el año 2019. Se trata, por lo tanto, de un convenio cuya duración ordinaria ha vencido y se encuentra denunciado. En el momento de cierre de este trabajo, ha concluido el proceso negociador que ha culminado con el denominado II Convenio Colectivo del Grupo Aena, pendiente de publicación en el BOE. Este texto vendrá a sustituir el CC Grupo AENA/2011 y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de las entidades y/o sociedades que constituyen actualmente el Grupo Aena: Aena SME, S.A., EPE Enaire y Aena Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia Sociedad Mercantil Estatal (Aena SCAIRM). Es decir, hay que recordar que la EPE Enaire cuenta con un convenio franja para el personal del control de tránsito aéreo, mientras que el resto de las personas trabajadoras de dicha entidad se rigen, en este momento, por el CC Grupo AENA/2011 y en el convenio que le sucede se prevé, asimismo, que queden dentro de su ámbito de aplicación personal y funcional. En el momento de cierre de este trabajo, aunque en la información que publica Las transformaciones sufridas por Aena en este tiempo han sido muy profundas.

### **1.3. Control de tránsito aéreo**

*Rosa María Rodríguez Romero y Cristina Roldán Maleno*

El control de tránsito aéreo, como antes ocurrió en otros subsectores, también ha terminado siendo alcanzado por una progresiva, aunque por el momento limitada, liberalización. De este modo, en la actualidad operan, con una relevancia desigual, el sector público y el privado. El hecho de que la incursión de empresas privadas se haya producido de manera más tardía que en otros subsectores se debe a razones de seguridad operacional y nacional, cuestiones a las que, indisolublemente, está ligada la actividad.

Su carácter transnacional implica un régimen jurídico supranacional complejo. Debe destacarse, primeramente, que las cuestiones estrictamente laborales se enmarcan en el derecho nacional. En el ámbito internacional se ha abordado todo lo relativo a la certificación y licencias, y tampoco a nivel comunitario la normativa es de impronta laboral, si bien mediante distintas normas de diferente naturaleza influye y condiciona este aspecto aguas abajo. La regulación comunitaria se centra especialmente en todo aquello relacionado con la liberalización del sector y la consecución del mercado interior, así como la certificación de la actividad por su conexión con la seguridad operacional, sin que existan normativas laborales específicas. Si descendemos al ámbito nacional, el marco normativo esencial que rige actualmente sería el siguiente estaría compuesto por la Ley 9/2010, de 14 de abril<sup>1</sup> y por el RD 1001/2010, de 5 de agosto<sup>2</sup>.

La primera norma apuntada supuso, por un lado, la apertura a la liberalización, produciendo la primera grieta del monopolio público en materia de prestación del servicio de CTA. A su vez, ponía el foco en el coste del trabajo —devaluando las condiciones de las que disfrutaba el colectivo— y los poderes empresariales. La cuestión de fondo era la adaptación de la legislación nacional a la normativa comunitaria que conformaba el denominado «Cielo Único Europeo», parte del todo de la política común de transportes. En aras de cumplir los compromisos comunitarios, se introducía, por un lado, la posibilidad de sustituir los servicios de control en aeródromos con escaso tránsito mediante los servicios de información en vuelo (AFIS), más económicos al operar en remoto y no presencialmente mediante controladores de torre. Y se permitía la entrada a nuevos proveedores del servicio de control de tránsito aéreo acreditados según la normativa comunitaria establecida a tal fin, basada en el mutuo reconocimiento del sistema de certificación arquitectado, favoreciendo así la movilidad entre los proveedores de servicios de, más ampliamente, tránsito aéreo. Conviene señalar, no obstante, que la norma reserva para Aena los servicios de tránsito aéreo de control de área y control de aproximación, así como los de información de vuelo, de alerta y de asesoramiento asociados a los volúmenes de espacio aéreo en los que se prestan tales servicios. De este modo, únicamente se posibilita la entrada de empresas privadas en funciones de tránsito aéreo de aeródromo no prestadas en exclusiva por Aena. Por lo tanto, pese a la liberalización del sector en España, sigue existiendo una prevalencia de gestión pública sobre gestión privada. La Ley 9/2010 tuvo una gran significación. En ella se halla una tendencia clara al blindaje del poder de dirección, e importantes previsiones relación con el tiempo de trabajo y de descanso, que regían en tanto que no se

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

acordase una normativa ulterior, emplazando así esta delicada cuestión a una regulación posterior. En síntesis, la Ley 9/2010 supuso, en el aspecto laboral, la imposición unilateral de condiciones de trabajo de naturaleza esencial, a la vez que propugnaba el fin del monopolio de Aena sobre el control de torre, delineando así una privatización parcial.

La previsión relativa a un futuro real decreto regulador del tiempo de trabajo y de descanso de los controladores aéreos se materializó con el RD 1001/2010, de 5 de agosto, donde puede hallarse regulación prolija de la que nuevamente se destacará, en esta sede, tan sólo lo más elemental, es decir, la apuesta por un régimen de jornada marcado por la flexibilidad y las amplias posibilidades del poder de dirección. De este modo, se estabilizó la jornada máxima anual en 1670h, situándose en 200h la mensual, mientras que la duración máxima de un período continuo de actividad aeronáutica se estableció en 10 horas, debiendo garantizarse un descanso mínimo de 12 horas entre la finalización de un período de actividad aeronáutica y el inicio del siguiente. Ahora bien, la mencionada flexibilidad que caracteriza a la norma permite que los periodos de actividad aeronáutica y descansos puedan ser modificados por circunstancias imprevistas y, también, para atender demandas extraordinarias de tráfico aéreo, siendo en ambos supuestos preceptiva la comunicación de estas modificaciones a la Agencia Estatal de Seguridad Aérea. Se confirmaba, en fin, y esto es lo que se pretende resaltar aquí, el giro del legislador respecto a la situación anterior, donde la negociación colectiva era la fuente por excelencia de la ordenación del tiempo de trabajo.

Estas intervenciones legislativas, tanto en su vertiente de condiciones de trabajo como en aquella otra de apertura a la privatización, no tuvieron buena acogida entre los trabajadores. Como se recordará, los acontecimientos se precipitaron en 2010, cuando el RDL 13/2010 volvía a incidir en cuestiones relacionadas con la jornada y sus límites, dando lugar a problemas interpretativos y, sobre todo, enardeciendo una conflictividad que ya estaba en escalada. La respuesta del ejecutivo fue, como es sabido, encomendar transitoriamente al Ministerio de Defensa las facultades de CTA, declarando seguidamente, por primera vez, el Estado de Alarma. La fractura que provocó todo lo acaecido durante el mencionado año no ha dejado de estar presente, suponiendo un punto de inflexión para este colectivo de trabajadores y trabajadoras. El conflicto se resolvió transitoriamente mediante un arbitraje cuyo laudo contenía el II Convenio Colectivo de los controladores aéreos. Limitándonos a la cuestión de la jornada —ligada inherentemente a la retribución—, por ser la nuclear y conflictiva—, el laudo optó por fijarla en 1670h anuales en 2011 y 2012, mientras que para 2013 proveyó una jornada máxima anual de 1595h, que se ha mantenido en el tiempo<sup>3</sup>. Es decir, el resultado quedó

---

<sup>3</sup> El Convenio del mercado liberalizado opta, en cambio, por acogerse a la jornada definida en el RD 1001/2010, es decir, 1.670h de actividad aeronáutica.

muy cerca de lo fijado por el gobierno, y, qué duda cabe, muy lejos de lo pactado convencionalmente en el I Convenio y el resto de los acuerdos alcanzados entre las partes.

Recapitulando, en la actualidad, como se ha venido exponiendo, el servicio de CTA se presta tanto por Enaire como, en menor medida, por empresas privadas, existiendo por ello convenios diferenciados. Respecto de la primera, en 2023 vio finalmente la luz el III Convenio colectivo profesional de controladores de tránsito aéreo. En el caso de las empresas privadas, las partes vienen pactando un convenio de ámbito sectorial, que resulta aplicable no solo a los controladores aéreos, sino también al personal técnico y administrativo adscrito a las oficinas centrales. La renovación del III Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional no sólo no se ha producido aún, si no que existen marcadas discrepancias entre las partes, lamentándose el banco social de la continua merma de sus condiciones<sup>4</sup>.

#### 1.4. Asistencia en tierra

*María Gorrochategui Polo*

Los servicios de asistencia en tierra, históricamente, han sido prestados por los operadores aeroportuarios (en el caso español AENA) o las aerolíneas. Sin embargo, los procesos de liberalización, auspiciados por la UE, fueron penetrando en este subsector de manera más temprana que otros ya analizados, aprobándose desde instancias comunitarias sucesivos paquetes legislativos de medidas liberalizadoras. Pero antes de entrar en la descripción del marco jurídico, resulta esencial describir qué se entiende por asistencia en tierra.

La Directiva 96/67/CE del Consejo, de 15 de octubre de 1996, relativa al acceso al mercado de asistencia en tierra en los aeropuertos de la Comunidad, modificada por el Reglamento (CE) 1882/2003, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de septiembre ofrece definiciones sobre las diferentes figuras que operan dentro de un aeropuerto o de un sistema aeroportuario, que son la entidad gestora del aeropuerto, los agentes de asistencia en tierra y los usuarios.

---

<sup>4</sup> Ello ha dado lugar a una huelga que se ha extendido a lo largo de los años 2023 y 2024. Por la vía del arbitraje en equidad, y solo en relación con la cuestión salarial, se ha logrado, muy recientemente, fijar las condiciones económicas para los años 2023-2026, cuestión que, entre otras, se había enquistado en el seno de la comisión negociadora del IV Convenio colectivo, y que ha puesto fin, al menos por el momento, a la mencionada convocatoria de huelga. Vid. 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.

La entidad gestora del aeropuerto es aquella que administra y gestiona las infraestructuras aeroportuarias y coordina y controla las actividades de los distintos operadores presentes en el aeropuerto. En el caso de España, se trata de SME Aena, SA.

Los agentes de asistencia en tierra son todas aquellas personas físicas o jurídicas que prestan a terceros una o varias categorías de servicios de asistencia en tierra.

Los usuarios son todas las personas físicas o jurídicas que transporten por vía aérea viajeros, correo o carga. Existen determinadas situaciones en las que los usuarios pueden prestarse directamente a sí mismos una o varias categorías de servicios de asistencia, sin celebrar ningún contrato con un tercero cuyo objeto sea la prestación de dichos servicios, lo que se denomina autoasistencia en tierra. Los Estados miembros también deben garantizar el libre ejercicio de la autoasistencia en tierra si bien para determinadas categorías de servicios de asistencia - en particular, para la asistencia de equipajes; operaciones en pista; combustible y lubricante y asistencia en carga, en lo que respecta a la manipulación física de la carga y del correo entre la terminal del aeropuerto y el avión-, los Estados miembros podrán reservar el ejercicio de la autoasistencia a un mínimo de dos usuarios, siempre que éstos sean elegidos en función de criterios pertinentes, objetivos, transparentes y no discriminatorios.

La estructura del mercado aeroportuario español se basaba en un régimen de monopolio público en el que la Ente de Derecho Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) gestionaba la totalidad de los aeropuertos de interés general del Estado mediante un sistema de red y subsidios cruzados. En la actualidad, el modelo aeroportuario español ha sufrido ciertas modificaciones, si bien sigue siendo un modelo de gestión centralizada a través de la sociedad mercantil estatal Aena S.A. La apertura de la prestación de servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos de interés general en el ámbito nacional se produce a través de las disposiciones del Real Decreto 1161/1999, de 2 de julio-que transpone al Derecho interno la Directiva 96/67/CE-, modificado posteriormente por el Real Decreto 99/2002, de 25 de enero.

Una vez identificadas las principales figuras que operan en el espacio aeroportuario, cabe centrarse -en segundo lugar- en el análisis de lo que constituye propiamente la asistencia en tierra. Se entiende por asistencia en tierra todos aquellos servicios prestados a un usuario en un aeropuerto. Según se detalla en el Anexo del Real Decreto 1161/1999, estos servicios comprenden las siguientes categorías: la asistencia administrativa en tierra y la supervisión, la asistencia a pasajeros, equipajes, carga y correo, a operaciones en pista, limpieza y servicios de aeronaves, la asistencia de combustible y lubricante, al mantenimiento en línea, a operaciones de vuelo y

administración de la tripulación, la asistencia de transporte en superficie y la de mayordomía.

La Directiva 96/67/CE establece el marco común regulador de la prestación de dichos servicios en los Estados Miembros, partiendo del carácter indispensable de la asistencia en tierra para el correcto funcionamiento del transporte aéreo y la utilización eficaz de las infraestructuras aeroportuarias. El objetivo de esta norma es asegurar que tanto la autoasistencia como la prestación de servicios de asistencia en tierra a terceros sean sometidas única y exclusivamente a limitaciones en el número de operadores basadas en criterios objetivos, transparentes, no discriminatorios y proporcionados.

Es preciso referirse, en el marco comunitario, a otras dos normas. En primer lugar, el Reglamento (UE) 2018/1139 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de julio de 2018, sobre normas comunes en el ámbito de la aviación civil y por el que se crea una Agencia de la Unión Europea para la Seguridad Aérea, tiene por objetivo principal delimitar y mantener los niveles de seguridad en la aviación civil de la UE, estableciendo requisitos para la prestación segura de servicios de handling. Por otro lado, en relación con la seguridad operacional se localiza en el Reglamento (UE) 376/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de abril de 2014, relativo a la notificación de sucesos en la aviación civil. Este Reglamento establece una serie de normas en relación con la notificación de sucesos que impliquen las aeronaves civiles y puedan poner en peligro una aeronave, sus ocupantes o cualquier otro equipo o instalación y que afecten a las operaciones de la aeronave. Consecuentemente, los prestadores de servicios en aeródromos que desempeñen funciones relacionadas con el mantenimiento de la aeronave en tierra se encuentran concernidos por sus disposiciones.

Por lo que hace al derecho interno, el régimen de monopolio público decayó en favor de una apertura de la prestación estos servicios, que se produjo a través del Real Decreto 1161/1999, de 2 de julio —que transpone al Derecho interno la Directiva 96/67/CE—, modificado posteriormente por el Real Decreto 99/2002, de 25 de enero. El ámbito de aplicación de este Real Decreto se circunscribe a los aeropuertos de interés general lo que, en la práctica, implica que se aplica a la totalidad de los aeropuertos abiertos al tráfico civil existentes. Esta norma, además de contribuir a definir qué se entiende por asistencia en tierra, regula cuestiones muy variadas, tales como las autorizaciones habilitantes para la prestación de servicios de asistencia en tierra o de autoasistencia (art. 10), las distintas categorías de servicios (detalladas en el Anexo y que ya hemos resumido) o los procesos de selección específicos para algunas de ellas (art. 14). En definitiva, al igual que acaece a nivel comunitario, en el ámbito nacional existe una regulación en materia de seguridad operacional que afecta a este subsector.

Cabe mencionar, en este sentido, la Orden TMA/692/2020, de 15 de julio, por la que se aprueban normas técnicas aplicables al suministro de combustible de aeronaves de aviación civil del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, a través de la cual se establecen las normas técnicas para garantizar la seguridad en el suministro de combustible a las aeronaves de aviación civil.

En lo que se refiere a la negociación colectiva, el subsector de la asistencia en tierra puede considerarse como una unidad de negociación emergente y que emerge, precisamente, a raíz del proceso de liberalización impulsado por la Unión Europea. El I Convenio Colectivo General del sector de Servicios de Asistencia en tierra en aeropuertos, fue suscrito en fechas relativamente recientes, concretamente, el 31 de mayo de 2005 y generó desde el principio una intensa conflictividad judicial, al ponerse en cuestión, entre otras cosas, si los servicios de autoasistencia prestados por las aerolíneas se encontraban o no dentro de su ámbito de aplicación y, por lo tanto, si venían o no obligadas a respetar lo establecido en el convenio sectorial.

En la actualidad, está vigente el V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, suscrito el 5 de julio de 2022, cuyo ámbito temporal se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025. La definición del ámbito funcional del convenio sectorial no deja lugar a dudas sobre la inclusión de la autoasistencia y se quedan fuera del ámbito funcional la asistencia de limpieza y servicios de las aeronaves, la asistencia de combustibles y lubricantes, la asistencia de mantenimiento en línea, la asistencia de mayordomía (catering) y la actividad de venta de billetes.

Asimismo, es habitual que tanto las aerolíneas como los denominados “agentes de asistencia en tierra” cuenten con sus propios convenios colectivos, lo cual confiere a la negociación colectiva en este subsector una estructura compleja. El efecto estructurador del convenio sectorial únicamente se aprecia respecto de los agentes de tierra.

Como ya hemos avanzado al tratar sobre el transporte aéreo de mercancías, uno de los grandes retos a los que nos hemos enfrentado ha sido al de diferenciar la asistencia en tierra de la logística, cuestión a la que vamos a dedicar un breve apartado.

## **1.5. Logística**

*Laura María Melián Chinaea*

La logística aérea no solo facilita la conectividad entre mercados, sino que también es esencial para el funcionamiento eficiente de las cadenas de suministro internacionales. Sus principales funciones incluyen la planificación, gestión, transporte, almacenamiento y seguridad de las mercancías,

especialmente aquellas catalogadas como peligrosas, garantizando tanto la integridad de la carga como la seguridad de las operaciones aéreas. El sector de logística se enfrenta desafíos clave. Uno de ellos es la superposición funcional con otras actividades, como el *handling*, lo que complica la delimitación de roles y responsabilidades. Además, de la adopción de tecnologías digitales y sostenibles es crucial para mejorar la eficiencia operativa y reducir costos, respondiendo a las exigencias del comercio global.

Las manifestaciones de la negociación colectiva estatutaria que son objeto de análisis en este estudio son los siguientes convenios de empresa: el X convenio colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG, suscrito con fecha 22 de agosto de 2022, (en adelante, CC Lufthansa Cargo/2022), cuyo ámbito temporal ordinario se extiende entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2023; y el Convenio Colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE suscrito con fecha 25 de julio de 2013, cuyo ámbito temporal ordinario se extiende entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014 (en adelante CC Swissport Handling/2014).

## 1.6. Helicópteros

*Laura María Melián China*

El marco normativo del subsector de helicópteros se nutre de normativa internacional, de la Unión Europea e interna. Comparten buena parte de las normas ya descritas para el personal de vuelo, por lo que nos limitaremos a mencionar las que son específicas del trabajo en helicópteros y que resultan más relevantes.

A nivel de derecho interno, las condiciones laborales del personal del subsector de helicópteros se rigen por lo estipulado en el Capítulo X de la Ley 48/1960, de 21 de julio sobre Navegación Aérea. Adicionalmente, se han de tomar en consideración otras normas. Así, en relación con la titulación requerida para el personal helicóptero, el Real Decreto 728/2022, de 6 de septiembre, establece las disposiciones complementarias de la normativa europea en materia de títulos y licencias del personal de vuelo de las aeronaves civiles y restricciones operativas por ruido. Esta normativa debe complementarse la Orden FOM/2189/2010, de 7 de julio, por la que se sustituye el anexo del Real Decreto 279/2007, de 23 de febrero, por el que se determinan los requisitos exigibles para la realización de las operaciones de transporte aéreo comercial por helicópteros civiles.

Por la especificidad de determinadas operaciones aéreas, se ha aprobado el Real Decreto 750/2014, de 5 de septiembre, por el que se regulan las actividades aéreas de lucha contra incendios y búsqueda y salvamento y

se establecen los requisitos en materia de aeronavegabilidad y licencias para otras actividades aeronáuticas, normativa que engloba a la actividad desarrollada personal a bordo de helicópteros.

La diversidad de la normativa legal en cuanto a la determinación de las condiciones laborales de los tripulantes de este tipo de aeronaves se compensa por contar con un convenio sectorial, en efecto, el III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación, suscrito con fecha 11 de diciembre de 2019, (en adelante CC Helicópteros/2019), y cuyo ámbito temporal abarca desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023. Este convenio contribuye a delimitar con mayor claridad el conjunto de personas trabajadoras que prestan servicios en este subsector aéreo, el de helicópteros, y sus funciones. Sin embargo, es escasa la presencia de la negociación colectiva en los niveles inferiores. En este estudio se ha analizado el I Convenio colectivo de la empresa Inaer Helicópteros, S.A.U., suscrito el 21 de mayo de 2015 y cuyo ámbito temporal se fija entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2017 (en adelante, CC Babcock/2015). Babcock Mission Critical Services España, S.A.U. es la empresa que sucede a Inaer y, por lo tanto, las referencias se harán a la empresa sucesora.

Capítulo II

**LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL TÍTULO III  
DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES  
EN EL TRÁFICO AÉREO:  
ANÁLISIS DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES  
EN EL TRÁFICO AÉREO**

ANA DOMÍNGUEZ MORALES  
MARÍA GORROCHATEGUI POLO  
LAURA MARÍA MELIÁN CHINEA  
ROSA MARÍA RODRÍGUEZ ROMERO  
CRISTINA ROLDÁN MALENO

*Autoras por orden alfabético*

MARÍA DE LAS NIEVES MARTÍNEZ GAYOSO  
*Coordinadora*

## 1. UNIDADES DE CONTRATACIÓN, SUJETOS NEGOCIADORES Y CONVENIOS COLECTIVOS DEL TRÁFICO AÉREO

El análisis de los datos proporcionados por los planes de igualdad registrados y por los datos registrados en el registro electrónico de convenios colectivos y planes de igualdad (REGCON) contribuye a hacernos una idea sobre las características de la unidad de contratación sobre la que van a incidir los convenios colectivos que constituyen el objeto de este trabajo. En el bloque de igualdad se profundizará en esta cuestión, pero consideramos importante hacer ahora referencia a algunos datos en relación con la segregación horizontal y vertical de las mujeres en el tráfico aéreo.

1. El servicio de gestión aeroportuaria se presta por Aena, SA, cuya plantilla estaba conformada en 2020 por un total de 7 690 personas, de las que 4 909 son hombres (64%) y 2 781 mujeres (36%). En cuanto a los puestos de trabajo desagregados por sexo, los datos aportados por el plan de igualdad muestran que en varias ocupaciones la infrarrepresentación femenina es patente. Se destacan las áreas de Mantenimiento, el Servicio de Extinción de Incendios y el de Sistemas de Información, que claramente son las más afectadas, aunque también las de Pista y Plataforma rebasan los umbrales legales, si bien no en mayor proporción que la de la composición global de la plantilla. En sentido contrario, en el grupo administrativo los porcentajes se invierten, siendo ampliamente mayoritarias las mujeres.

La plantilla de Aena se organiza a través de las organizaciones sindicales de clase. Su convenio, al que ya nos hemos referido, fue suscrito con fecha 14 de julio de 2011 por la Dirección del Grupo, en representación de las empresas del mismo, y las organizaciones sindicales CC. OO., UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado. Dado que la duración ordinaria del convenio finalizó en 2019, en la actualidad la comisión negociadora del segundo convenio se constituyó con representantes de las empresas del Grupo Aena así como con las organizaciones sindicales ya citadas, a las que se añade la Confederación de Sindicatos

Profesionales Aéreos (CSPA). Hay que precisar que el CC Grupo AENA/2011 incluye en su ámbito de aplicación al personal de Enaire que no está incluido en el ámbito de aplicación del convenio franja para el personal de CTA.

2. En cuanto al control del tránsito aéreo, se da una clara masculinización de la plantilla, los datos se exponen más adelante en el bloque dedicado a la igualdad.

Por lo que respecta a la forma de organizarse del personal, en el control aéreo hay múltiples sindicatos profesionales, siendo el más representativo y tradicional la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA), interlocutor referencial por el lado social en este subsector. Los controladores de Enaire rigen sus condiciones a través de un convenio franja de ámbito empresarial suscrito, además de por este sindicato, por la Organización de Controladores de Circulación Aérea (OCCA).

A raíz de la entrada de empresas privadas en la prestación de servicios CTA éstas cuentan con un convenio de ámbito sectorial estatal. El III convenio colectivo del mercado liberalizado —a la espera de que se alumbre, finalmente, el IV convenio— está firmado por CC.OO., si bien USCA formó parte de la comisión negociadora. Actualmente, las negociaciones del IV Convenio están siendo conducidas por ambas organizaciones sindicales, USCA y CC.OO. Recuérdese que este convenio, pese al indudable protagonismo de los CTA, es aplicable también al personal técnico y administrativo de estas empresas —dedicado exclusivamente a prestar servicios en lo referido a la actividad de CTA—, no siendo por lo tanto un convenio de franja. Las empresas están organizadas a través de la Asociación de Proveedores Civiles de Tráfico Aéreo liberalizado (APCTA).

3. Por lo que respecta al transporte aéreo, en este subsector son mayoritarias las empresas cuya composición entre mujeres y hombres es equilibrada conforme a la definición legal. Ello se explica principalmente debido a la fuerte feminización de la TCP, que engloba a un muy importante número de personas trabajadoras. Lo contrario ocurre con la TTV, donde es difícil localizar mujeres, y, en menor medida, con puestos relacionados con el mantenimiento o la mecánica. Es decir, pese a una presencia femenina significativa en estas compañías, ello no evita una importante segregación horizontal. En cuanto a los puestos jerárquicos, se hace patente la segregación vertical en los órganos de dirección, a diferencia de lo que ocurre en los mandos intermedios, donde se da una relación muy equilibrada en buena parte de las empresas,

siendo incluso en algunas de ellas ligeramente mayoritarias las mujeres, lo que induce a pensar, otra vez, en la TCP. Por lo que respecta a la forma de organizarse de empresas y personas trabajadoras, en el transporte aéreo, predominan, como en el caso del CTA, los sindicatos profesionales.

- 3.1. Entre la TTV, es sabido que el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) es, con diferencia, la organización sindical más extendida, y ello además respaldado por una larga y sólida trayectoria. Prueba de ello es que participa en la totalidad de los convenios pactados para este grupo de trabajadores analizados en la muestra, independientemente de la empresa de que se trate. Dicho sindicato pacta en solitario los convenios de pilotos de Iberia, Air Europa, Vueling, Easy Jet, Eurowings Europe GmbH, Ryanair y Aeronova, mientras que el de Air Nostrum es firmado por SEPLA y Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA), lo que refleja bien la posición que ocupa esta organización entre estos profesionales.
- 3.2. Entre la tripulación de cabina de pasajeros, colectivo feminizado, más numeroso y peor organizado que la TTV, también se aprecia una importante presencia de sindicatos profesionales, como el Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA) o el Sindicato de Tripulantes auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA), que cuentan con secciones sindicales en varias aerolíneas e intervienen con frecuencia en la negociación. Junto a ellos, aparecen los sindicatos de clase. En nuestra muestra, la sección sindical de USO firma en solitario los convenios de EasyJet, de Norwegian Air Resources Spain, SL y de Iberia Express; y lo mismo hace UGT en Aeronova; el convenio de Air Nostrum, en cambio, está firmado por las secciones de CC.OO. y STAVLA; y también intervienen tanto sindicatos de clase como profesionales en los convenios de Air Europa —SITCPLA, USO, CC.OO. y Aviación Actúa Contra el Fraude Sindicato Independiente (AAACEFSI) — e Iberia —CITCP, CC.OO., SITCPLA y UGT—.
- 3.3. En el caso de los técnicos de mantenimiento (TMA), se han analizado dos convenios, ambos de franja de ámbito empresarial. Por un lado, el VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves), firmado por Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA). Este sindicato opera desde 1982 por lo que se puede decir que es tradicional en el subsector. En segundo lugar, el I Convenio colectivo

de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU, y su plantilla de técnicos de mantenimiento, suscrito por la empresa y la Asociación de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves (ATMA). Este sindicato se creó en el año 2000 en el seno de Air Nostrum. En 2014 modificó sus Estatutos para expandirse más allá de dicha empresa y representar a estos profesionales en todas las empresas de la profesión, según información extraída de su propia página web. Se trata, en ambos casos, de dos convenios recientes (publicados respectivamente en 2023 y 2024), presentando el segundo la peculiaridad de que se remite a la negociación colectiva sectorial —nacional y provincial— del sector de la industria siderometalúrgica que sea aplicable en cada caso.

- 3.4. Además de los mencionados existen convenios para el denominado personal de tierra, por ejemplo en Air Europa (que no incluye a TMA en tanto que cuentan con su convenio propio) (en adelante nos referiremos a este convenio como CC Air Europa tierra/2023) o en Iberia LAE, si bien en este caso sí se incluye en su ámbito personal y funcional al personal TMA (en adelante, nos referiremos a este convenio como CC Iberia LAE tierra/2022); convenios para personal de oficinas, como el de Air Nostrum (en adelante, CC Air Nostrum personal de oficinas//2023) existen convenios de aerolíneas para staff (o personal de oficinas) y TCP, como es el caso del de Vueling (en adelante, CC Vueling mixto/2023). Otras aerolíneas, como Lufthansa y el Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación cuentan con convenios “para el personal contratado localmente” que remite, en definitiva, a personal de tierra y oficinas y algunas aerolíneas pequeñas, como, por ejemplo, Canaryfly, cuentan con convenios de empresa que regulan conjuntamente las condiciones de trabajo de todo su personal.
4. Por lo que respecta a los servicios de asistencia en tierra (*handling*), este subsector adolece históricamente de una fuerte masculinización que sigue presente en nuestros días. Nuevamente nos remitimos al bloque de igualdad para dejar constancia de los datos concretos.

En el caso del *handling*, la principal organización empresarial es la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), que agrupa a las empresas dedicadas a proveer estos servicios para sí o para terceros. El convenio sectorial vigente ha sido firmado por dicha patronal y, por el lado social, por los sindicatos CC. OO., UGT y USO,

que suelen ser a su vez quienes intervienen en la negociación a nivel empresarial. Se trata, por tanto, de un subsector donde los sindicatos de clase sí tienen un protagonismo que no se encuentra o no en la misma medida en otros colectivos. Tampoco en los convenios de empresa de los agentes de asistencia en tierra, numerosos también en este subsector, se halla rastro de sindicatos profesionales, habiendo sido firmados, en distintas combinaciones, por las organizaciones sindicales mencionadas. Ahora bien, hay que recordar que el convenio sectorial incluye dentro de su ámbito de aplicación los servicios de auto asistencia, por lo que la negociación a nivel de empresa incluye aquellos convenios de aerolíneas que regulan las condiciones del personal de tierra, entre quienes se encuentran personas que desempeñan estas funciones.

5. Por último, queda analizar el subsector más ecléctico, el de la logística, los helicópteros y otros servicios —señaladamente el abastecimiento de combustible— donde puede verse que es común que la presencia de mujeres sea verdaderamente escasa. Así, a modo de ejemplo, apenas hay mujeres en las empresas que se dedican al abastecimiento de combustible o a las tareas de mantenimiento, o en el mejor de los casos constituyen el 20% de la plantilla en las empresas de helicópteros.

En lo referido a la logística, apreciamos, asimismo, que la negociación se produce a nivel de empresa con la presencia de las organizaciones sindicales de clase CC. OO., UGT y USO.

El convenio vigente para el sector de los helicópteros está suscrito, por el lado patronal, por la Asociación Española de Compañías Aéreas de Helicópteros y Trabajos Aéreos (AECA-Helicópteros), y por el lado social, intervienen tanto sindicatos de clase como un sindicato profesional, habiendo sido firmado por CC. OO., UGT, SEPLA y CGT. Junto a este convenio, se localizan algunos convenios de empresa. En la muestra con la que se ha trabajado, se ha analizado el de Babcock Mission Critical Services España, cuya composición del banco social —ASETMA, SEPLA, UGT, CC. OO. y CGT— refleja, también, la presencia tanto de sindicatos de clase como profesionales.

6. En fin, en el tráfico aéreo se constata una acusada segregación horizontal con tareas masculinizadas, como el control aéreo, el pilotaje, el mantenimiento de las aeronaves, la conducción de vehículos, el servicio de rampa, el abastecimiento de combustible y tareas feminizadas, como la TCP y las administrativas. Así como una igualmente importante segregación vertical.

7. La evolución de este sector está marcada por una progresiva privatización que ha terminado por alcanzar incluso a subsectores donde la fuerte intervención estatal respondía a objetivos de seguridad y estaba profundamente arraigada y que conllevaba unas condiciones de trabajo tendentes a la estabilidad y el proteccionismo. Ahora bien, la responsabilidad última de la gestión aeroportuaria sigue en manos públicas (Aena) lo que determina que la privatización se sustente sobre el recurso a las concesiones administrativas y sus fenómenos derivados en lo laboral, como la subcontratación, la sucesión de contratistas y los problemas en cuanto a la subrogación y al mantenimiento de las condiciones de trabajo, entre otros. El proceso de liberalización ha dado lugar a una gran proliferación de nuevos protagonistas de las relaciones laborales y se ha visto reflejado en las condiciones de trabajo. Asimismo, ha afectado negativamente a la fuerza negociadora de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes. La apuesta de la Unión Europea por lo que ella misma denomina liberalización, ha provocado una transformación profunda en este sector que aún no ha culminado. Este proceso, sin embargo, no se ha desplegado acompañado de una preocupación por las cuestiones sociales.
  
8. La negociación colectiva en el tráfico aéreo es compleja y diversa y obedece a tres grandes modelos: por un lado, el modelo del sector público; por otro lado, el modelo de las aerolíneas y de la negociación en la franja —también el colectivo público del CTA prefiere el convenio de franja—; por último, el modelo que se basa en la negociación sectorial, aunque sin descartar la convivencia del convenio sectorial con los de empresa.

Los procesos de liberalización, en fin, han provocado que sean muy numerosas las empresas involucradas, y ello ha sido un factor que ha incidido en la atomización de la negociación colectiva. En el caso del transporte aéreo cada aerolínea cuenta con una visión y una línea estratégica diferente y, en ocasiones, la propiedad de la aerolínea cuenta con una tradición y un sistema de relaciones laborales diferente al español (británico, alemán, francés, por citar algunos), lo cual se traduce en los contenidos de sus respectivos convenios, que se caracterizan fundamentalmente por la falta de homogeneidad respecto de los colectivos de personas trabajadoras afectadas y las tareas que desempeñan, en cuanto a la estructura de los convenios colectivos (la forma que tienen de ordenar los contenidos), o en cuanto a los contenidos propiamente dichos.

Los convenios dirigidos a grupos de trabajadores con perfil profesional específico tienen mucho peso. Así, se rige por convenios empresariales de franja el personal de control aéreo —parcialmente—, la TTV, la TCP y el personal TMA. Junto a estos convenios, conviven otros convenios

negociados en el ámbito de las aerolíneas para el resto de colectivos, que en ocasiones tienen perfil específico (como los convenios para el personal de tierra) y, en ocasiones, simplemente se trata de darles cobertura a través de lo que se ha venido en denominar “convenios mixtos”.

Se localizan convenios sectoriales en el caso de la asistencia en tierra, el control aéreo —en las empresas privadas, donde se incluyen administrativos y técnicos— y en el subsector de los helicópteros. La negociación colectiva en la asistencia en tierra y el CTA viene marcada por el tipo de relación que se entabla entre empresas privadas y la gestora aeroportuaria pública y que redundará en una alta rotación de empresas (que ganan y pierden las concesiones administrativas que se suceden periódicamente) con la correspondiente afección a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y la preocupación por el establecimiento de mecanismos que ofrezcan garantías de mantenimiento del empleo y de las condiciones de trabajo ante el fenómeno de la sucesión de contratistas y/o sucesión de empresas.

Tras la descripción de las principales características del sector, procede a continuación detenerse en los principales contenidos abordados por los convenios colectivos.

## 2. EMPLEO Y MODALIDADES DE CONTRATO

En materia de empleo e ingreso en la empresa encontramos tres tipos de cláusulas, por una parte, aquellas que abordan cuestiones específicas del personal de vuelo (cuestiones relativas a la formación necesaria para el desempeño de funciones y que inciden sobre la regulación convencional del ingreso en las aerolíneas y del empleo); por otra parte, las de las empresas públicas en las que se aprecia el peso de los principios de igualdad, mérito y capacidad; y por último, las cláusulas que habitualmente se encuentran en la negociación colectiva de cualquier sector como las cuestiones relativas al periodo de prueba, bolsas de empleo y otras garantías para la estabilidad en el empleo o la regulación de las modalidades de contratación.

1. Por lo que respecta a las empresas del sector público, el convenio de Enaire recuerda que, en tanto que Entidad Pública Empresarial, está sujeta en materia de selección de personal a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Especialmente prolijo resulta en este sentido el convenio de Aena.
2. El personal de vuelo cuenta con una serie de peculiaridades, en materia de cualificación profesional, que influye en la regulación convencional del ingreso en las aerolíneas. A continuación, señalaremos

aquellas cuestiones que, a pesar de la heterogeneidad propia del sector, se mencionan con mayor frecuencia en dichos convenios.

3. La actividad del personal de vuelo se condiciona a diferentes factores, entre los que destacan la posesión de la licencia correspondiente y el estado de salud apto para su desempeño. Estas dos cuestiones son clave para comprender cómo se regulan los accesos a las compañías aéreas, si bien frente a convenios que lo regulan detalladamente, otros no entran en detalles y se remiten a la legislación aeronáutica y sus limitaciones para realizar la contratación.

Los convenios colectivos indican como parte de los procesos de selección y/o de ingreso, la necesidad de superar pruebas médicas (incluidas las psicológicas), teóricas, prácticas y pruebas de vuelo. Otros convenios hacen referencia a la necesaria transparencia, objetividad y neutralidad de los procesos de selección y establecen criterios para garantizar dichos principios como la evaluación de la cualificación técnica requerida para el puesto o desempeño de funciones, habilidad, pericia y antigüedad en el servicio. La promoción de la igualdad de oportunidades tanto desde la perspectiva de género como desde la de cualquier otra causa de discriminación prohibida se sustenta precisamente en la mencionada transparencia.

Algunas aerolíneas ofrecen a su personal de vuelo que la formación o habilitación necesaria para el desempeño de funciones corra a cargo de la empresa y a cambio se les exige una permanencia en la aerolínea y, en el caso de la TTV, que sufragen parte de los gastos de dicha formación. Este acceso al empleo, en el caso de la TTV, se hace de manera escalonada hasta que el piloto correspondiente esté preparado para entrar en la aerolínea. Durante estos procesos, la representación sindical (SEPLA) puede estar presente, unas veces con voz y voto y otras sin este último. La previsión convencional sobre la necesaria presencia de la representación legal o sindical de las personas trabajadoras en los procesos de selección de la TCP es excepcional.

4. También es relativamente habitual que los convenios regulen procesos para la cobertura de vacantes, donde se establece la prioridad entre quiénes ya son trabajadores en la aerolínea, atendiendo a diferentes criterios, como el de antigüedad. Un aspecto que se repite en los convenios colectivos de pilotos analizados es que una vez se produzcan las contrataciones, los pilotos ingresarán en el último escalafón. En relación con esos procesos de cobertura de vacantes, se considera una buena práctica que los

convenios incluyan la obligación de la empresa de comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras las vacantes pendientes de cubrir.

5. Algún convenio hace referencia a la forma de comunicación de las vacantes y de las ofertas de empleo y a que se adopta para ello el sistema *job posting* a través del cual “cualquier empleado de la Compañía que cumpla los requisitos que se exijan puede presentar su candidatura a dicha vacante” (CC Babcock/2015).
6. Junto con esta cuestión relativa al ingreso y las necesidades de habilitación y formación propia del personal de vuelo, otra materia específica de sus convenios, y que no es nada habitual en los restantes, es la relativa a la exigencia en la negociación colectiva de dedicación completa o la regulación de la compatibilidad (absoluta o parcial) y la incompatibilidad con el desempeño de otras funciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 ET. Se diferencian tres tipos de convenios: en primer lugar, los que establecen una incompatibilidad absoluta, lo cual puede ser equivalente al establecimiento de un pacto dedicación plena; en segundo lugar, los que permiten la compatibilidad con otras actividades profesionales, sin que exista uniformidad en las regulaciones; y, por último, los que no regulan esta materia. La compatibilidad de actividades de los pilotos ha sido objeto de atención por parte de la SAN, sala de lo social, de 31 de mayo de 2024 (JUR/2024/177965, ECLI: ES: AN: 2024:2870), la cual considera que no supone un abuso en el ejercicio del poder de dirección de la aerolínea el hecho de exigir un preaviso a los pilotos sobre su intención de prestar actividades para terceros en tanto que dichas otras actividades pueden tener un impacto muy relevante en el cumplimiento de las limitaciones de tiempo de vuelo (FTL) y, por ende, en la correcta programación a cargo de la aerolínea.
7. Los pactos de permanencia, no son exclusivos del personal de vuelo. Por lo que respecta a la permanencia en el empleo, en algunos convenios de la muestra se aprecia la influencia de cláusulas habituales en los convenios de las aerolíneas para otros colectivos y poco frecuentes en otros subsectores como el de la asistencia en tierra y son aquellas cláusulas que regulan los denominados “pactos de permanencia”, estrechamente relacionados con la cuestión de la formación y con la naturaleza altamente especializada de las tareas a desempeñar y la necesidad de actualización constante y de formación continua. Estas cláusulas fijan la obligación de la persona trabajadora que recibe formación a cargo de la empresa a permanecer al servicio de esta durante un periodo de tiempo que se fija en función del

coste de la formación. En el caso de que la persona trabajadora cause baja antes de transcurrir el plazo fijado deberá abonar una indemnización a la empresa.

Los pactos de permanencia no son exclusivos del personal de vuelo, pero sí son más habituales en sus convenios (tanto de aerolíneas como de helicópteros) y en el caso de las aerolíneas dichos pactos, en especial para la TTV, son un tanto *sui generis*. Les afectan tanto en el momento de ingreso como a lo largo de su carrera profesional, en la medida que decidan promocionar. Algunas aerolíneas (no todas) ofrecen a sus pilotos que la formación para la obtención de la habilitación necesaria para el desempeño de funciones corra a cargo de la empresa. Este tipo de formaciones tienen un valor económico elevado, que algún convenio cifra en cuanto a la formación inicial o de acceso en 2 404,05€ al mes (CC Air Europra TTV/2023). De ahí que sea una práctica relativamente habitual en el sector que, por un lado, las aerolíneas asuman dicha formación y exijan a la TTV un tiempo de permanencia en la aerolínea, así como, por otro lado, que vayan contribuyendo periódicamente a la amortización del coste de la formación inicial. En el caso de la TCP los convenios se limitan a exigir la permanencia y a establecer las fórmulas de indemnización en el caso de que la TCP incumpla el compromiso de permanencia y decida dejar la compañía anticipadamente.

El art. 21.4. ET regula los pactos de permanencia, por lo que a la ley no le extraña que un trabajador que haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para realizar un trabajo específico pacte con el empresario la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo, ahora bien, ese precepto nada dice sobre que el trabajador deba asumir, además, el coste de dicha formación e ir devolviendo la inversión a la empresa en cómodos plazos. Lo que sí se indica es que el acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito, por lo que las cláusulas convencionales que prevén que la amortización de esos “préstamos” se prolongue hasta tres años, imponen indirectamente un deber de permanencia que excede del máximo legal establecido.

La previsión del artículo 21.4 ET, según la cual “si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios”, pone de manifiesto las connotaciones que esas cláusulas tienen tanto con la formación profesional como con el empleo, concretamente, con la suspensión y la extinción del contrato de trabajo. Por ello, es relativamente habitual que los convenios especifiquen

las circunstancias que generan la obligación de que el trabajador indemnice a la empresa, así como los importes de dicha indemnización (normalmente se impone el pago de la integridad del coste pendiente del curso de formación a la TTV que cesa sus servicios en las compañías, deduciéndose los importes ya satisfechos). En algunos casos, se aclara que no existe tal obligación en el caso de que la extinción de la relación laboral se produzca por voluntad de la compañía o si se ha superado un periodo de permanencia concreto o por otras circunstancias, como que el despido se declare improcedente, la no superación del periodo de prueba o que se produzca un cambio de flota en la aerolínea o el cierre de bases.

8. Por lo que respecta a otros contenidos en materia de acceso y contratación, la regulación del periodo de prueba es muy habitual en los convenios del tráfico aéreo, si bien la regulación no puede ser más heterogénea. Entre otras cuestiones, los convenios establecen aparentemente el carácter obligatorio de pactar un periodo de prueba y recogiendo el guante del artículo 14 ET, regulan su duración; o la forma y el plazo para el desistimiento o comunicación por la empresa a la persona trabajadora de la no superación del periodo de prueba.

Por lo que respecta a duración del periodo de prueba, la mayoría de los convenios colectivos establecen para la TTV un periodo de prueba de 6 meses, aunque también se han encontrado cláusulas que fijan dos meses y otras que lo extienden hasta los 12 meses en los supuestos de contratación directa de pilotos (contrataciones externas), y justifican esa decisión en que dispongan de mayor tiempo para su adaptación a los protocolos y los manuales de la compañía. En el caso de la TCP tampoco hay homogeneidad, aunque la cláusula más general es la que establece un periodo de prueba de dos meses. En los restantes convenios del sector, no hay uniformidad en torno a la duración del periodo de prueba, si bien ninguna establece un plazo superior a los seis meses y, en general, establecen diferentes duraciones del periodo de prueba según el grupo profesional de que se trate. Los convenios no suelen realizar excepciones en virtud de la duración del contrato de trabajo, a diferencia del artículo 14 ET, por lo que se puede considerar que, en este concreto aspecto, empeoran el régimen legal en el caso de los contratos temporales.

Junto con el tema de la duración y como se ha indicado ya, es relativamente habitual que los convenios den por hecho el carácter cuasi obligatorio de la suscripción del contrato de trabajo sujeto a un periodo de prueba. Consideramos más acorde al marco legal

aquella previsión en la que se dispone el carácter no obligatorio del periodo de prueba, que permite que la empresa proceda a la admisión del personal con renuncia expresa a la utilización del periodo de prueba.

Asimismo, es habitual que los convenios se refieran a las consecuencias de la suspensión del contrato de trabajo sobre el periodo de prueba. Como cláusulas convencionales peculiares hay que mencionar aquella que excepciona la percepción de complementos por IT durante el periodo de prueba o que afirma que no existe derecho al disfrute de vacaciones durante el periodo de prueba o las que recuerdan que es nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora ya haya prestado servicios en las mismas funciones en la empresa, pero introduce una salvedad que no está legalmente prevista, referida a que hayan transcurrido más de doce meses desde que finalizó la relación laboral previa.

9. Es relativamente habitual que los convenios del sector aéreo regulen cuestiones relativas a la oferta dentro de la empresa de las vacantes; así como bolsas de empleo, entendidas como listas ordenadas de personal temporal y destinadas, por una parte, a favorecer que las aerolíneas puedan responder a “la estacionalidad y el carácter imprevisible de la intensidad del tráfico aéreo” (CC Vueling mixto/2023) y, por otra, a dotar a estas personas de cierta estabilidad en el empleo, a pesar del carácter temporal de los contratos que se les ofrecen. En la misma línea, se encuentran compromisos convencionales para la ampliación de las jornadas de las personas con contratos a tiempo parcial y, por último, otras medidas de fomento de la contratación indefinida, como la previsión de un porcentaje de TCP indefinidos en temporada baja equivalente al 70%.
10. Particularmente prolija es la regulación de las modalidades contractuales en los convenios de este sector. Esta materia recibe una atención especial, si bien destaca particularmente el detalle en la regulación de la contratación fija discontinua y del contrato a tiempo parcial que se encuentra en los subsectores del colectivo de la TCP y del *handling*.
11. Por lo que respecta a la definición general de una política de empleo, la tónica general es el compromiso con la contratación indefinida, aunque la misma tiene diferentes intensidades. Lo más habitual es que se establezca el contrato indefinido como preferente, pero se contemplen también contratos temporales o estacionales para responder a la demanda en el sector.

12. Es poco habitual que los convenios se refieran a la jubilación parcial y el contrato de relevo. Cuando se regulan estas figuras se vinculan con la lucha contra el desempleo y el acceso de las/los jóvenes al trabajo.
13. Sobre el contrato fijo discontinuo los convenios se refieren a los siguientes aspectos: —Se garantizan periodos mínimos de llamamiento, que varían en función del colectivo o del subsector afectado y se condiciona a que no se produzca reducción de producción y se establecen tablas para identificar cómo afecta el porcentaje de bajada de producción al periodo mínimo garantizado de llamamiento; —Se establecen las condiciones del llamamiento y el calendario que los ordena; se establecen los supuestos que pueden dar lugar al rechazo del llamamiento o que son impeditivos de la incorporación, sin que impliquen dimisión del trabajador; —Se regulan normas específicas en materia de distribución del tiempo de trabajo (el tipo de programación de los calendarios de trabajo a los que estarán sometidos) así como reglas para el disfrute de vacaciones y su organización. Asimismo, hay referencias a que la aceptación del llamamiento sea voluntaria cuando éste se produzca fuera de temporada; se indica que si la empresa no efectúa los llamamientos, tendrá que justificarlo e informar a los representantes legales de las personas trabajadoras; y se establecen derechos de información de la representación legal de los trabajadores sobre el calendario de llamamientos. También suele ser habitual que los convenios se refieran a la posibilidad de celebrar un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, que se ajustará a la normativa aplicable.
14. Respecto del contrato formativo para la obtención de práctica profesional, las partes firmantes recogen las llamadas realizadas por el artículo 11.3 ET y establecen que la duración máxima del contrato será de un año [la máxima que permite el ET, art. 11.3, c)] y permite un periodo de prueba de hasta un mes [que también es el máximo legal sugerido por el art. 11.3, e) ET].
15. Respecto del contrato temporal por circunstancias de la producción, una vez recogida la definición legal del contrato contenida en el artículo 15.2 ET, se describen las situaciones, “a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo” (CC Asistencia en tierra/2022) que pueden dar lugar a la suscripción de esta modalidad contractual y se establece la duración máxima en doce meses, que es la máxima legal permitida en el artículo 15.2, párrafo tercero ET. Esta referencia suele ser habitual también en otros subsectores como el de los helicópteros. El hecho de que no exista convenio sectorial de referencia para las aerolíneas no les permite la introducción de este tipo de cláusulas.

16. Se regula escuetamente el contrato temporal de sustitución para recordar que “podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de los servicios, durante un periodo máximo de quince días” (CC Asistencia en tierra/2022). Es decir, se recoge el periodo máximo de coincidencia entre sustituido y sustituido legalmente previsto en el art. 15.3 ET y se hace mención expresa a la posibilidad de suscribir el contrato a tiempo parcial “para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora” en los términos legalmente previstos.
  
17. Respecto del contrato fijo a tiempo parcial, entre otras cuestiones, se consideran buenas prácticas el establecimiento de límites a los porcentajes de jornada y las garantías de un porcentaje máximo y mínimo. Además, se implica a la Comisión Paritaria sectorial para el seguimiento de estos acuerdos. En términos generales, esta medida puede ser valorada como una importante medida de contención del trabajo a tiempo parcial y de garantía de condiciones dignas para su desempeño. Se considera buena práctica que se prevea la posibilidad de que la jornada diaria sea continuada o partida, pero que se establezcan límites al fraccionamiento de las jornadas de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial: por ejemplo, que sólo se permita un fraccionamiento [cláusulas que recogen la llamada del artículo 12.4, b) ET, según el cual “b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo”]; o que sólo se permita que se imponga la jornada partida en el caso de que la jornada diaria tenga una duración igual o superior a cinco horas. Se consideran adecuadas las medidas encaminadas a fomentar la ampliación de las horas de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial o la garantía de que cubren las horas pactadas.

### 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y LA PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROFESIONAL

1. El art. 22.1 ET remite a la negociación colectiva el establecimiento de la clasificación profesional. La clasificación profesional es una cuestión estrechamente ligada a la idiosincrasia de cada empresa, lo cual determina, en el sector del tráfico aéreo, que esta materia aparezca condicionada por tres circunstancias: por una parte, se constata que las empresas públicas cuentan con su propio sistema de clasificación profesional; por otra, resulta determinante

que el área de actividad cuente o no con un convenio sectorial de referencia; y, por último, dado que las aerolíneas no cuentan con un convenio sectorial que ordene la clasificación profesional, en su caso no hay dos regulaciones iguales. Ello no es óbice para que muchos de los convenios analizados traten la materia, si bien unos lo hacen de forma pormenorizada, mientras que otros son parcos.

2. Lo habitual es que los convenios del tráfico aéreo traten de cumplir con el mandato legal de articular la clasificación profesional a través de grupos profesionales (art. 22.1 ET), si bien en muchos casos el cumplimiento del deber legal resulta más nominal que real ya que las reminiscencias de las antiguas categorías profesionales siguen muy presentes.
3. Se aprecia que las empresas públicas tienen su propia manera de regular esta materia.
  - 3.1. Partiendo en todo momento, por los motivos ya expuestos, de la provisionalidad de la regulación convencional de Aena, se implanta un modelo organizativo de los recursos humanos basado en la gestión por competencias –conductuales y técnicas–. Tales competencias, necesarias para la consecución de los objetivos del grupo, se definen en unas fichas de ocupación, que constituyen el conjunto de funciones y tareas que cada profesional ha de desarrollar. Estas pueden ser creadas, modificadas o eliminadas por acuerdo de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección. Es decir, que la participación de la representación colectiva de las personas trabajadoras es esencial en la definición del sistema. El contenido de las fichas de ocupación incluye la misión, las funciones principales, los medios, y los requisitos para el desempeño de la ocupación. La clasificación en las empresas del grupo se compone de los conceptos de ocupación y nivel profesional. En cuanto al primero de estos elementos, se incorpora un catálogo de ocupaciones en un anexo al convenio, en cuyo encuadramiento están exceptuados quienes desempeñan un trabajo de dirección o estructura previo nombramiento directo por la Entidad. Dicho catálogo de ocupaciones las clasifica en grupos y subgrupos profesionales de acuerdo con un criterio funcional o de área de negocio.
  - 3.2. Por lo que respecta a Enaire, lo más destacable de su sistema sería, por un lado, que los CTA en Enaire constituyen un único grupo profesional, con independencia del puesto de trabajo que desempeñen, lo cual no obsta para que el conve-

nio desglose de manera prolija la estructura profesional de este colectivo, en un modelo con claras reminiscencias tanto de las relaciones de puestos de trabajo propias del empleo público como de las viejas clasificaciones profesionales basadas en las categorías profesionales. Por otro lado, lo más significativo es que para los puestos de la estructura técnico-operativa se presta especial atención a la jornada de trabajo a la que se adhieren. Opción que recuerda a la recomendación del artículo 4.2 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de que se contemplen factores relacionados con las condiciones laborales en las que las actividades se llevan a cabo.

4. En el resto del sector, en la mayoría de los casos el grupo profesional describe el contenido general de la prestación y se refiere a las aptitudes profesionales y titulaciones requeridas para desempeñar las tareas (art. 22.2 ET). En algunos convenios se aprecia una evolución hacia la inclusión de otros factores que contribuyen a dotar de mayor riqueza al sistema de clasificación profesional y que se consideran esenciales desde la perspectiva de la promoción de la diversidad, de la promoción de la adaptación del puesto a las características de la persona y de la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (art. 4.2 RD 902/2020), como son la autonomía, la formación, la iniciativa, el mando o facultad de supervisión y ordenación de tareas, la responsabilidad o nivel de influencia sobre resultados (a saber), la experiencia acreditable respecto a un servicio o actividad que se vaya a desempeñar y la complejidad de las funciones o puesto de trabajo concreto. Ahora bien, aún se echa en falta que los sistemas de clasificación profesional cumplan con los requisitos de adecuación, totalidad y objetividad y que reflejen adecuadamente diferentes aspectos sobre los mismos factores. Por ejemplo, que respecto de la responsabilidad contemplen junto a la influencia sobre resultados, que hemos visto en algún convenio como definición única de la responsabilidad, o responsabilidad económica, la responsabilidad relacionada con el bienestar de las personas; que se haga referencia a factores como las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas; en fin, respecto del mando, que se mencione la capacidad de resolución de conflictos además de la capacidad de organización, entre otras [art. 4.2 RD 902/2020].

Como aspecto de mejora, se echa en falta una mayor implicación de la negociación colectiva en el tráfico aéreo con la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en tanto que los planes de igualdad, en

muchos casos, se limitan a justificar las brechas detectadas en la regulación convencional mientras que ésta no se preocupa suficientemente por el análisis correlacional entre sesgos de género ni por la incorporación transversal de la perspectiva de género.

5. Se constata que la clasificación profesional se aborda en los procesos negociadores ya que, en supuestos de sucesión convencional, como por ejemplo en el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 y en el CC Lufthansa LAA/2023, se aprecian cambios importantes en esta materia entre el convenio previo y el actualmente vigente. En el caso de Air Nostrum no puede ser de otra manera a la vista del importante cambio acaecido en el ámbito de aplicación del convenio al pasarse de un convenio “mixto” para personal de oficinas y TCP a que cada colectivo cuente con su propio convenio. En el caso de Lufthansa ha existido un proceso negociado de simplificación de la clasificación profesional entre el convenio anterior y el actualmente vigente.
6. El artículo 22 ET no especifica la unidad de negociación que considera más adecuada para la regulación del sistema de clasificación profesional, cuestión que se aborda en el artículo 84 ET, donde, por una parte, se menciona la clasificación profesional entre las materias “no negociables” en los ámbitos sectoriales inferiores y, por otra, se remite al ámbito de la empresa la adaptación del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras. De acuerdo con este esquema, los convenios sectoriales del tráfico aéreo contienen cláusulas de carácter enunciativo para la regulación de la clasificación profesional, lo cual favorece una mayor homogeneidad en la materia que se aprecia, fundamentalmente, en el *handling*, donde, salvo las aerolíneas —que tienden a ignorar la clasificación profesional contenida en el convenio sectorial—, las restantes empresas del sector —las que se dedican exclusivamente a la asistencia en tierra— siguen la ordenación propuesta por el convenio sectorial.
7. También se aprecia la incidencia de normas específicas propias del tráfico aéreo en la clasificación profesional.
  - 7.1. En el CTA se observa un nítido contraste entre la simpleza de la regulación de esta materia en el convenio de operadores privados en relación con la complejidad prevista en el convenio de Enaire. Debe tenerse en cuenta a este respecto que, como se explica con más detalle en el estudio ampliado, los operadores privados únicamente pueden prestar servicios en control de aeródromo, no así en los de aproximación ni de ruta.

- 7.2. Asimismo, respecto de algunos colectivos como los Técnicos de Mantenimiento y el personal de vuelo, la legislación y habilitaciones de EASA, se refleja en los sistemas de clasificación profesional. Así, por lo que respecta a los TMA se diferencian tres grupos que reciben diferentes denominaciones en cada uno de los dos convenios franja analizados, pero que se identifican con la distinción entre Mecánicos o Mantenimiento de Talleres; Mantenimiento de Aeronaves; e Inspección o Supervisión, es decir, cargos de confianza con facultades de mando y organización sobre un grupo de personas.
- 7.3. Por lo que respecta al personal de vuelo, la negociación colectiva en la franja tiene especial incidencia sobre esta materia. Hay que distinguir, por lo tanto, la regulación de la TTV (tripulación técnica de vuelo) y la de la TCP (tripulación de cabina de pasajeros/as). En todo caso, en ausencia de negociación sectorial, la homogeneidad en la regulación brilla por su ausencia. En ambos casos, la normativa de seguridad y operacional de la EASA en el plano comunitario [que se traslada —a su vez— a nuestro marco legal interno] determina la tripulación mínima de aeronaves por lo que tiene su peso en la ordenación y clasificación profesional del personal y así, aunque las denominaciones y requisitos varían de unas aerolíneas a otras, se aprecian ciertos denominadores comunes.

Respecto de la TTV, las normas sobre tripulación técnica mínima tienen su incidencia en la regulación de la clasificación profesional. La norma general, es que haya dos TTV —no están permitidos los vuelos comerciales con un único piloto en la UE — y que una de esas personas tenga el mando del avión (comandante) mientras que la otra realiza funciones auxiliares y complementarias de vuelo, si bien las especificaciones técnicas de cada avión concretan las reglas relativas a su tripulación técnica mínima y la negociación colectiva puede decidir instaurar mejoras sobre dichos mínimos. La consecuencia es que, en atención a su flota, a la complejidad de las líneas que atiende y a la propia idiosincrasia de cada aerolínea se encuentran regulaciones muy variadas. En todos los casos diferencian, al menos, entre comandantes y copilotos, si bien pueden recibir nombres muy variados. Asimismo, es frecuente la referencia a escalafones cuya regulación es tan variada como el resto de aspectos relativos a la clasificación profesional.

Respecto de la TCP la normativa de seguridad aérea habla de tripulaciones mínimas atendiendo a la ratio de pasajeros y de las operaciones efectuadas. Ahora bien, éstas pueden aumentarse o reducirse en diferentes circunstancias: en casos excepcionales puede aumentarse por imperativo de la Autoridad Aeronáutica competente y en casos imprevistos se puede

reducir, siempre que se haya reducido el número de pasajeros y que se entregue posteriormente un informe a la Autoridad tras el vuelo. No es habitual que los convenios colectivos marquen el número mínimo de TCP, sino que esto se concreta en el Manual de Operaciones. Es habitual que los convenios se refieran a la figura del “sobrecargo” que es la persona que se ocupa de la dirección y coordinación de todos los procedimientos y del personal TCP y sirve como nexo con la TTV y se trata de un puesto de confianza, lo que determina que algunos convenios traten no sólo sobre el ascenso sino también sobre la remoción o regresión.

8. Junto con los grupos profesionales es habitual que los convenios colectivos incluyan referencias a áreas operativas y/o funcionales. La descripción de las mismas en algunos convenios, como los del sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros o en los de alguna aerolínea, contribuye a explicar la riqueza y variedad de actividades relativas a cada uno de los ámbitos operativos o de negocio existentes en el sector del tráfico aéreo, distinguiendo, por ejemplo, entre las áreas operativas el personal de vuelo; el personal aeronáutico de tierra y asistencia al pasajero y el personal de servicios generales, administrativos y auxiliares y entre las áreas funcionales los ámbitos de Aeropuerto, Soporte, Comercial; Carga y Mantenimiento.
9. En relación con las exigencias de transparencia y estrechamente relacionado con las facultades de la representación colectiva de las personas trabajadoras en la empresa, se consideran buenas prácticas las cláusulas que incluyen compromiso de entrega a cada persona trabajadora de la descripción de su puesto tipo y que se reconozca el derecho de la representación colectiva del personal a ser informada respecto al contenido de las descripciones de puesto que serán archivadas en el departamento de Recursos Humanos. En la misma línea, otros convenios de grandes empresas del sector del *handling* se refieren a la publicación de datos de plantilla y establecen un genérico deber de información de la empresa a través de la publicación de “una relación ordenada de personal, por grupos y subgrupos laborales, en la que constarán los siguientes datos 1. Número por orden de antigüedad; 2. Nombre y apellidos 3. Aeropuerto”.
10. Algunos convenios incluyen compromisos muy genéricos sobre tratar de adaptar los trabajos a las capacidades de las personas trabajadoras que se hayan podido ver afectadas por edad, estado de salud o accidente. El compromiso está redactado en términos muy generales, pero –cuando menos– recoge una declaración de intenciones al respecto. Algunos convenios encomiendan el análisis de esos casos a órganos de composición paritaria.

11. El sistema de clasificación profesional tiene como función primordial la determinación de la prestación laboral debida por la persona trabajadora a la empresa, es decir, la descripción del contenido general de la prestación. De ahí que los convenios deban tener en cuenta otra cuestión estrechamente relacionada con la promoción de la transversalidad en la perspectiva de género en la negociación colectiva como la relativa a la utilización de un lenguaje inclusivo en los sistemas de clasificación profesional. Se aprecia un esfuerzo en esa línea por el convenio sectorial del *handling*, que no en todos los casos es seguido por los convenios de empresa de dicha área ni de las restantes.
12. Como consecuencia del sinalagma consustancial a la relación laboral, el sistema de clasificación profesional cumple otras funciones muy relevantes como la determinación del salario; la concreción del alcance del *ius variandi* empresarial o facultad empresarial unilateral de atribuir funciones no inicialmente contenidas o contempladas en el contrato; las posibilidades de ascenso o promoción profesional, cuestión estrechamente relacionada, asimismo, con los procedimientos convencionales para la cobertura de vacantes; las posibilidades de promoción o progresión económica, entre otras. Es decir, al ordenar las funciones y tareas, las jerarquiza y las valora.
13. En estrecha relación con dicha jerarquización, así como con las posibilidades de promoción económica y profesional, se encuentra el concepto de escalafón, referencia muy habitual en la negociación colectiva del sector del tráfico aéreo. En este sector es relativamente habitual encontrar referencias al concepto de “escalafón”. Según la Real Academia Española, deriva de escala y se define como la lista de individuos de una corporación, clasificados según su grado, antigüedad, méritos, etc. En efecto, cada convenio ofrece su propia definición de escalafón y selecciona los criterios de ordenación del personal que estima oportunos. Por citar algunos, recordar lo ya mencionado sobre algunos convenios de empresa del sector del *handling*, que se refiere a la confección de una relación ordenada de personal, por grupos y subgrupos laborales, en la que constarán 1. Número por orden de antigüedad; 2. Nombre y apellidos 3. Aeropuerto (CC Groundforce/2017); para el personal de vuelo (tanto TTV como para TCP) se suele definir como listado que debe confeccionar la empresa con la periodicidad que se señale en cada convenio (ya que el nivel de rotación de personas puede ser muy alto, lo cual obliga a tener constantemente actualizada dicha lista) que incluye a todo el colectivo que corresponda en activo en la empresa, ordenado por la antigüedad en el vuelo, entre otros criterios. Este escalafón

puede utilizarse como referencia para la adopción de importantes decisiones empresariales no sólo relacionadas con la asignación de tareas o la promoción sino también con otras, como la aplicación de expedientes de regulación de empleo, para los cambios de base (o cambio de centro de trabajo que puede implicar desplazamiento o traslado).

14. En la negociación colectiva del sector de tráfico aéreo existe una práctica extendida y consolidada en torno a la regulación de la progresión económica o promoción en la empresa, para mejorar la situación económica de la persona trabajadora. Dicho sistema parte de la existencia de un nivel de entrada, aplicable al personal de nuevo ingreso, con un plazo máximo de permanencia en dicho nivel [el periodo de permanencia exigido puede variar, en el sector del *handling*, por ejemplo, el habitual es de un año, si bien algunos convenios consideran la posibilidad de reducirlo]. En general, la progresión económica se vincula al tiempo de permanencia —lo cual recuerda mucho a los tradicionales complementos salariales por antigüedad— y, a partir de un determinado nivel, se establecen exigencias que combinan el tiempo de permanencia con otros criterios como la evaluación del desempeño, la superación de cursos, evaluaciones o pruebas y la ausencia de antecedentes disciplinarios.
15. Por lo que respecta a los ascensos y procesos de promoción profesional relacionados con cobertura de vacantes, a salvo de lo que se dirá a continuación respecto del personal de vuelo, es relativamente habitual que los convenios especifiquen que la realización de funciones propias de grupo profesional superior al designado, en los periodos de tiempo fijados en dicho art. 39.2 ET, dará derecho a que se considere creada una vacante de dicho grupo, si bien algunos aclaran que hay determinadas situaciones que excepcionan esa regla general como que “no obedezca a la sustitución de otro trabajador cuyo contrato se halle suspendido con derecho a reingreso” (CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023) y es habitual, asimismo, que se especifique el plazo en que dicha vacante será cubierta.

Otros regulan, en ocasiones someramente, procedimientos de promoción interna que pueden consistir en “informar públicamente a las personas trabajadoras sobre las vacantes que se ofrezcan y las condiciones de los procesos de selección” (CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023) y se encuentran referencias en algunos convenios a que el principio que rige en la empresa es el favorecimiento de “la promoción interna frente a la contratación de personal externo” (CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023).

Algunos convenios se acuerdan de mencionar el respeto a la igualdad de oportunidades entre personas de distinto sexo, pero no se especifican las medidas concretas que hayan de contribuir al logro de dicho loable objetivo en los procesos de selección y cobertura de vacantes.

16. Por lo que respecta a la promoción profesional de la TTV se diferencian dos supuestos. Por un lado, la promoción a la figura de comandante. Por otro lado, se distinguen otras tres posibilidades de promoción: una promoción muy parecida a la progresión económica ya descrita basada en un sistema de niveles retributivos; la promoción por especialidad —que se refiere, por ejemplo, al paso de segundo piloto a primer piloto— y la promoción por cambio de flota. Vamos a comenzar analizando brevemente la promoción a la figura de comandante y ofrecer unas pinceladas sobre los restantes supuestos. Como advertencia previa y general, se constata que esta cuestión es sumamente compleja y que se establece de formas muy diferentes entre las aerolíneas.

En lo que respecta a la promoción a la figura de comandante —así como otras figuras como las de instructor, examinador u otras— la mayoría de los convenios franja examinados exigen tres requisitos: en primer lugar, ser primer piloto, sin que se contemple en ningún caso el paso de comandante a los copilotos o segundos pilotos; en segundo lugar, es un cargo de confianza y, en tercer lugar, la voluntariedad de la promoción, lo cual redundará en la posibilidad de renuncia a dicha figura, es decir, que no sólo se hable de la progresión o promoción a comandante, sino también de la remoción o regresión. Partiendo de esta base común, algunos convenios señalan que no es posible una renuncia colectiva de estas funciones (CC Iberia Express TTV/2015 y CC Vueling TP/2019) o establecen un tiempo prudencial de preaviso para su sustitución ordenada (CC Aeronova TTV/2023, CC Air Nostrum TP/2023 o CC Air Europa TTV/2023). Dentro de la variedad de regulaciones convencionales, lo que no nos parece de recibo es que la decisión quede en manos exclusivamente de la empresa —como parece deducirse del tenor literal del CC Easyjet TP/2022—.

**Promoción por nivel:** es la que mayor desarrollo y presencia tiene en los convenios examinados. Dadas sus implicaciones a nivel retributivo, se analiza con detalle en dicho apartado del estudio ampliado.

**Promoción por especialidad:** la previsión de esta figura depende de la complejidad con la que el convenio haya abordado la clasificación profesional de la TTV. Así nos encontramos con convenios que no establecen nada al respecto (CC Ryanair/2023,

CC Easyjet TP/2022 o CC Eurowings TP/2020), otros que lo hacen de una manera parca o sin mucho desarrollo (CC Iberia LAE TP/2022 y CC Vueling TP/2019 que se remite a un documento denominado en el convenio Acuerdo Transnacional, que no se anexa) y, por último, convenios donde se ofrece una regulación amplia de la cuestión (CC Aeronova TTV/2023, CC Air Europa TTV/2023, CC Air Nostrum TP/2023, pero con alguna diferencia e CC Iberia Express TTV/2015). Los requisitos comunes son el de existencia previa de vacante y el de titulación. Algunas aerolíneas exigen además un número determinado de horas de vuelo. Llamativa en este sentido es la regulación que se contiene en el CC Easyjet TP/2022 en donde los requisitos varían en función de si se trata de TTV a tiempo completo ordinario o fijos discontinuos. A éstos no se les exige acumulación de horas de vuelo y se especifica que la experiencia se computa incluyendo los periodos de inactividad. Algún convenio prevé la participación de la representación colectiva de los trabajadores, aunque no es lo habitual y se considera una buena práctica.

Promoción por cambio de flota: se refiere al ascenso de la TTV por cambio de flota, es decir, que se asciende a una flota de rango superior. Tampoco en este aspecto hay homogeneidad en el tratamiento ni todos los convenios la prevén. Los rasgos comunes serían los siguientes: en general, son promociones voluntarias ligadas al cumplimiento de una serie de requisitos como la existencia de vacante, la aptitud técnica superior y que se cuente con una serie de horas de vuelo. También suele ser habitual que se exija un compromiso de permanencia que varía en función de la aerolínea. Junto con la promoción de flota voluntaria, algunos convenios establecen la promoción forzosa como una facultad de la empresa, ligada a determinadas situaciones como que existan necesidades operativas y no se puedan cubrir con voluntarios.

Se constata que la regulación de estas cuestiones en los convenios para la TCP se simplifica considerablemente, sin perjuicio de que se prevea la progresión económica sustentada en niveles y se establezcan reglas para el ascenso a sobrecargo, para dejarlo, normalmente, en manos de la discrecionalidad empresarial.

17. En relación con el alcance de la discrecionalidad empresarial para la promoción profesional o en palabras del art. 24 ET de las facultades organizativas del empresario nos parece especialmente reseñable la STS, sala de lo social, 953/2024, de 26 de junio (ECLI:ES:TS:2024:3816) que confirma la SAN, sala de lo social, de 10 de marzo de 2022 (ECLI:ES:AN:2022:984). Según el TS no procede que la empresa exija requisitos que no están previstos en la regulación convencional en materia de promoción económica

y que dejen dicha decisión a criterio de la empresa, cuando el sistema de promoción está específicamente pactado por los negociadores y sometido a requisitos que no dejan a la libre elección de la empresa la promoción.

#### 4. FORMACIÓN PROFESIONAL Y CUALIFICACIÓN

La formación profesional en los convenios del tráfico aéreo tiene unas connotaciones particulares dado el perfil profesional, altamente cualificado y con una importante misión en relación con la seguridad que se requiere para el desarrollo de las diferentes profesiones que se enmarcan en el sector y que cuentan, además, con una fuerte regulación internacional, comunitaria y nacional. Todo ello ha de ser renovado periódicamente, con mayor o menor cadencia según el caso, de ahí el interés de la negociación colectiva en la regulación de múltiples aspectos de la formación profesional y de la formación continua que es esencial en este sector. El tiempo dedicado a la formación y su consideración o no como tiempo de trabajo efectivo incide, además, sobre otro de los grandes temas de todos los convenios colectivos, como es el tiempo de trabajo, su programación y la organización de la empresa.

Hay que recordar que esos requerimientos son especialmente exigentes para algunos colectivos como el personal de vuelo y CTA, pero que están presentes en todo el sector en general ya que también aparecen para el personal TMA, el *handling* o la logística.

Por ello, junto a las referencias más o menos habituales a los derechos que en materia de permisos retribuidos reconoce el ET en relación con la formación y a la asistencia a exámenes (art. 23 ET), los convenios colectivos del sector del tráfico aéreo contienen peculiaridades en cuanto a la formación profesional. A continuación, mencionaremos algunas de ellas:

1. Algunos convenios hacen referencia a la formación como derecho y deber de las personas trabajadoras y, en efecto, es relativamente habitual que la formación se establezca como obligatoria, como consecuencia de las preceptivas habilitaciones y de la necesaria actualización de las mismas —personal de vuelo, CTA, TMA—.

En el sector del *handling* se distingue entre la formación para la promoción, que se considera voluntaria; y los cursos de adaptación profesional, que se consideran obligatorios. Algunos convenios del personal de Mantenimiento de Aeronaves también

incluyen referencias a la formación voluntaria y a la obligatoria. Por ejemplo, se distingue entre la formación inicial; la formación de avión o técnica, que implica la obtención de formación para cada tipo de aeronave incluida en la flota o en vías de operar en la empresa y la formación continua o recurrente. Precisamente, la SAN de 25 de julio de 2017 (JUR\2017\207843, ECLI: ES: AN: 2017:3415) — confirmada por la STS 277/2019 de 3 de abril (RJ\2019\1749, ECLI: ES: TS: 2019:1301)— realiza un importante repaso sobre los diferentes tipos de formación para el personal TMA y la diferente naturaleza de las obligaciones que de ello derivan para la empresa, en el supuesto de hecho para subrayar que no toda formación debe correr a cargo de la empresa ni debe realizarse, necesariamente, en tiempo de trabajo.

2. Respecto de la formación obligatoria hay que tener en cuenta su incidencia sobre el tiempo de trabajo. La STS, sala de lo social, de 15 de octubre de 2007 declara la nulidad de las cláusulas convencionales del convenio para el personal de tierra de Iberia que imponía a los trabajadores acudir a la formación obligatoria fuera de la jornada laboral, no porque no respetara el horario de trabajo, sino porque, como consecuencia de dichos deberes, se superaban los límites en materia de jornada máxima anual. Por ello, otras sentencias como la STS, sala de lo social, 173/2021 de 9 de febrero (ECLI:ES:TS:2021:470) declaran acorde a derecho la formación obligatoria fuera del horario de trabajo, pero dentro de la jornada máxima anual prevista en convenio y que se compensa con descanso equivalente.

En todo caso, hay que tener presente la importancia de que la formación se preste dentro del horario laboral desde la perspectiva del acceso a la formación en igualdad de condiciones.

3. La pérdida de las licencias o la no superación de los cursos puede dar lugar a la imposibilidad de la prestación por lo que la formación profesional en este ámbito no sólo se relaciona con el acceso al empleo y con la promoción profesional, sino también con el régimen disciplinario, con la suspensión del contrato de trabajo y, en algunos casos, con su extinción. Por ejemplo, en el área del CTA destaca que el convenio de Enaire, en los supuestos donde una persona trabajadora no logra cumplir el mantenimiento de su habilitación, tiende a optar por la suspensión de la habilitación o por dar una formación específica, mientras que, ante escenarios similares, el convenio del mercado liberalizado del tránsito aéreo tiende a mencionar el artículo 52 ET, lo cual se refleja, asimismo, sobre su regulación del régimen disciplinario.

4. Se pueden utilizar diferentes criterios para la clasificación de la formación. Se diferencia entre cursos obligatorios o voluntarios y propios (impartidos por las propias compañías o con personal propio) o ajenos (cuando se recurre a que la formación sea impartida por terceros), con diferentes repercusiones en cada caso sobre el tratamiento del tiempo dedicado a la formación, así como con diferente tratamiento en cuanto a las compensaciones a percibir por las personas trabajadoras como consecuencia de los gastos en que, en su caso, hubieren de incurrir para obtener la formación.

Asimismo, es habitual que la formación se imparta por personal de la empresa lo cual suele repercutir en el abono de complementos vinculados con la prestación de esos servicios o vinculados con el hecho de contar con las habilitaciones necesarias para poder prestar ese servicio. Conviene recordar la STC 161/2004, de 4 de octubre que consideró que la negativa de la aerolínea Pan Air Líneas Aéreas de recolocar a una pilota como instructora de vuelo por razón de su embarazo y obligar a que recurriera a la suspensión del contrato de trabajo, una vez que se constató la existencia de vacantes para el desempeño de tareas compatibles con su estado (la instrucción de vuelo en tierra) constituía una discriminación directa por razón de sexo.

Otros criterios de clasificación son los que hacen referencia a la diferencia entre la formación inicial o de acceso y la formación durante el transcurso de la relación laboral. En algunos casos, esa formación no sólo es una formación de reciclaje como suele ser habitual, si no que en el caso del personal de vuelo y CTA es una formación obligatoria que cumple la importante misión de vigilar que se mantiene la aptitud técnica y psicofísica necesaria para prestar servicios. En el caso del personal de vuelo suele exigirse, asimismo, para cambios de flota, aviones o progresiones o cambios profesionales donde deben alcanzarse habilitaciones adicionales —aunque no repercuta un cambio en el sistema de clasificación profesional— como, por ejemplo, en el supuesto en el que un piloto sea también instructor de vuelo de otros o para el desempeño de funciones de inspección, entre otros supuestos.

5. Algún convenio regula una serie de garantías que consideramos importante anotar, dado que la formación y la instrucción necesaria se puede dar por parte del personal de la propia aerolínea. En algún caso, se prevé que en el caso de que fuera necesaria la repetición del entrenamiento éste se asignará a otro instructor y que, en supuesto de conflicto de competencias entre dos pilotos,

la aerolínea designará a dos trabajadores nombrados por la representación sindical de los pilotos. También se consideran buenas prácticas, la creación de Comisiones Técnicas con la presencia de delegados sindicales en orden a asegurar la independencia absoluta de las inspecciones y evaluaciones. Asimismo, es positivo que se prevea la comunicación a los representantes de los trabajadores sobre las pruebas y los criterios de evaluación, mensualmente y por escrito y de cualquier modificación.

Es relativamente habitual que la negociación colectiva del tráfico aéreo prevea la constitución de Comisiones Paritarias de Formación, con cometidos como a) detectar necesidades específicas y transversales de formación; b) analizar y proponer los permisos individuales de formación; c) definir las prioridades de formación y los contenidos de las actividades formativas; d) acordar calendarios, espacios y tiempos de formación; y d) realizar el seguimiento del plan, entre otras.

6. En relación con la accesibilidad a la oferta formativa, en algunos convenios se encuentran referencias al acceso a los cursos de formación y se prevé, por ejemplo, que se realizará previo anuncio de los cursos en lugares visibles del centro de trabajo y se establece el contenido mínimo que dichos anuncios deben contemplar, como los requisitos exigidos para participar en cada curso y los méritos susceptibles de valoración para la selección de personal que habrá de realizar el curso. Estos ejercicios de transparencia se consideran buenas prácticas encaminadas a lograr la diversidad y el respeto de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, si bien se echa de menos que dichos compromisos se expliciten en el texto de los convenios y que se incluyan, asimismo, como parte del contenido mínimo de los anuncios.

Otros convenios hacen referencia a que las acciones formativas se harán llegar a todos los trabajadores de forma igualitaria (aunque no se concretan los mecanismos concretos a través de los cuales se logre tan loable objetivo). Estas cláusulas tienden a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 23.2 ET sobre la necesidad de que se pacte en la negociación colectiva los términos del ejercicio de los derechos en materia de formación y promoción profesional, para que se acomoden a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo. Desde la perspectiva de la garantía de acceso a la formación de las personas que se encuentren disfrutando de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral colocar un anuncio en el tablón de anuncios ubicado en la empresa no parece la mejor manera de hacerlo accesible.

## 5. ESTRUCTURA SALARIAL

En el sector aéreo todos los convenios regulan detalladamente la estructura del salario. También en esta materia las diferencias entre los convenios se pueden reconducir a tres modelos: por una parte, el de las empresas públicas; por otra, las aerolíneas; por último, el de las áreas que cuentan con un convenio sectorial que articula la negociación colectiva. Respecto del salario ese papel de articulación se aprecia, especialmente, en el *handling*. En dicha área, la existencia de un convenio sectorial confiere cierta homogeneidad a la regulación de esta materia en los convenios colectivos. La reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre en la redacción del artículo 84.2 a) ET, que elimina la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre la cuantía del salario base y de los complementos salariales, refuerza el papel estructurador del convenio sectorial, lo cual se recoge tanto en la redacción del convenio sectorial del *handling* como en la de algunos convenios de empresa. Al respecto nos remitimos a la garantía mínima fijada en el art. 26 del convenio sectorial.

A pesar de ello, determinadas características de la prestación de servicios en el sector dificultan la homogeneidad en las condiciones salariales – incluso entre personas trabajadoras de la misma empresa– debido a los compromisos de subrogación, así como a las fuertes diferencias y peculiaridades del régimen salarial establecido en Aena o IBERIA respecto de las restantes empresas del sector.

En el caso de las aerolíneas, la estructura salarial viene marcada por la diversidad de políticas y culturas diferentes que rigen en cada una de ellas, por lo que, aunque hay conceptos compartidos, sus definiciones y forma concreta de compensación difieren de una aerolínea a otra. Con carácter general, el trabajo que se desempeña en el aeropuerto y/o en relación con las personas viajeras o el equipaje requiere de flexibilidad, disponibilidad y se caracteriza por existir una programación que puede estar sujeta a cambios, así como por su desempeño en ocasiones durante las 24 horas, los 365 días del año y la estructura salarial, por lo tanto, se ve afectada por ese trabajo a turnos, así como por la necesidad de establecer compensaciones adecuadas por la disponibilidad, los cambios, el trabajo en domingos y festivos, en horario nocturno.

En fin, no se descarta que la presencia de empresas públicas y el origen público de la aerolínea de bandera, Iberia, haya informado una manera tan detallada y minuciosa de regular la estructura salarial.

El artículo 26.3 ET propone una estructura salarial que diferencia entre salario base, las gratificaciones extraordinarias que aparecen reguladas en el artículo 31 ET y complementos que, ejemplificativamente, el ET clasifica en tres grandes grupos: a) los complementos salariales fijados en función

de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador; b) al trabajo realizado; c) a la situación y resultados de la empresa. Podemos encontrar ejemplos de todos ellos en las estructuras salariales de los convenios del tráfico aéreo, así como referencias a otros conceptos de difícil clasificación. La mayoría de los convenios de este sector, sin embargo, prefiere enumerar los complementos y clasificarlos entre retribuciones fijas y variables. Otra característica de estos convenios es la gran importancia que tiene la regulación de conceptos extrasalariales.

A continuación, vamos a analizar la estructura salarial con algo más de detalle y a mencionar los principales conceptos salariales y extrasalariales incluidos en los convenios colectivos objeto de estudio.

1. El salario base y la unidad de tiempo: cada convenio ofrece su propia definición del salario base, dentro de la consideración unánime de que forma parte de la retribución fija, que se determina por unidad de tiempo y que la cuantía de dicho salario base varía en función del sistema de clasificación profesional. Como particularidad, algunas aerolíneas y en Aena fijan un salario base comprendido entre un mínimo y un máximo. En unos casos la franja o nivel de retribución dentro de esos mínimos y máximos se asigna de acuerdo con un sistema de puntos contenido en el propio convenio y, en otros casos, en función del tiempo de permanencia en la empresa (o antigüedad). Por lo demás, no es nada habitual la referencia al salario en especie en este sector y sólo se ha encontrado una referencia en el convenio de Aena, al salario en especie con la denominación de casa-habitación y residencia. Nos ha llamado la atención lo exiguo del salario base de la TCP.
2. Los convenios del sector aéreo contemplan las gratificaciones extraordinarias dentro de la retribución fija y casi siempre a continuación del salario base; asimismo, se suelen definir como complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. De acuerdo con el art. 31 ET, los convenios suelen referirse a su cuantía, a la posibilidad de que sean prorrateadas en las doce mensualidades, así como a su número. En cuanto al número de pagas, en algunos casos se prevé una tercera paga extra, cuyo abono se produce en el mes de marzo. Asimismo, suele ser habitual que los convenios se refieran a su devengo contemplando diferentes posibilidades, si bien lo más habitual en los convenios analizados es que su devengo sea semestral; por lo que respecta a su cuantía, la referencia habitual en este sector es a equipararla con el salario base, en ocasiones, salario base y antigüedad, lo cual consideramos que no se compadece bien con el peso tan importante que las retribuciones variables tienen en el sector. Por lo que respecta a las fechas para su percepción, lo habitual es que se prevea una

paga en verano (junio o julio, según convenio) y en diciembre (el art. 31 ET hace referencia expresa a las fiestas de Navidad).

3. Los complementos personales son una referencia habitual en los convenios del sector del tráfico aéreo y se suelen mencionar dentro del apartado de las retribuciones fijas. En el tráfico aéreo el conjunto de complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador (art. 26.3 ET) es muy habitual y va más allá del clásico complemento por antigüedad.

- 3.1. De hecho, el complemento por antigüedad, aunque aparece en algún convenio, en ocasiones como complemento a desaparecer, pero que se recoge *ad personam* para aquellas personas que lo vinieran percibiendo, cede al paso a otros complementos que retribuyen el tiempo de permanencia en la empresa unido a otras circunstancias relacionadas con la especialización y cualificación profesional, como el denominado en ocasiones “plus de progresión económica” (CC Asistencia en tierra/2022) o “el plus de nivel” (CC Air Nostrum TP/2023 y TMA/2011).

- 3.2. Menos habituales son los que retribuyen otro tipo de condiciones personales como los idiomas, aunque se ha encontrado al menos una referencia a un suplemento específico por lenguas extranjeras, que se reconoce a las personas trabajadoras que dominen un mínimo de tres idiomas extranjeros aprovechables en su puesto de trabajo y que consideran como tales: el alemán, el inglés, el francés, el catalán, el vasco, el gallego, el portugués y el italiano. Se incluye el idioma español cuando éste no sea la lengua materna.

Dadas las exigencias de contar con determinadas habilitaciones, son más habituales las referencias a pluses y complementos vinculados a que la persona trabajadora ostente la cualificación requerida, si bien las denominaciones varían en función de la especialidad. Para los TMA hemos encontrado referencias a plus de licencia LMA, a saber —Licencia de Mantenimiento Aeronáutico, el plus de seguro de pérdida de LMA o referencias a la licencia de piloto planeador (SPL) Plus compensación SPL—.

- 3.3. Bajo diferentes denominaciones, el complemento personal o *ad personam* por antonomasia, como parte de la retribución fija, hace referencia a complementos de naturaleza personal que reflejan la situación de aquella persona trabajadora que,

debido a diferentes circunstancias, viene percibiendo unas retribuciones globales anuales o unos salarios superiores a las que le correspondería por aplicación del correspondiente convenio. Dichas circunstancias pueden ser de lo más variopintas, como la integración, primero en Aena y luego en Enaire, de controladores que comenzaron su carrera siendo funcionarios públicos u otras formas de fenómenos subrogatorios, pero esa retribución superior se puede deber a otras circunstancias. En ocasiones, en las aerolíneas, se aprecia que puede haber personas con fuerza contractual suficiente para pactar condiciones individuales con la empresa que mejoren lo previsto en el convenio colectivo y el convenio ampara y reconoce esa situación, a través de las referencias a salarios reales.

4. En el marco de las retribuciones fijas, se suelen establecer complementos vinculados al puesto de trabajo que reciben diferentes nombres y que, en ocasiones, retribuyen la dificultad, responsabilidad y autonomía en el ejercicio de una tarea o actividad o las condiciones específicas del puesto de trabajo al que está adscrita la persona trabajadora en función de la clasificación profesional. Pueden llegar a ser muy variados y hay convenios que incluyen largos elencos de pluses que pueden entrar en sentido amplio y genérico dentro de esta definición, a pesar de que reciban nombres específicos relacionados con el concreto cargo o puesto de trabajo que se realiza y que se relacionan con la actividad propia del sector, como por ejemplo y sin ánimo de exhaustividad, Plus de Sobrecargo, habitual respecto de la TCP; o el Complemento de Certificación Técnica de Navegación Aérea del convenio de Aena, que retribuye el ejercicio de responsabilidades y desempeño de funciones de certificación técnica para las que se posea la correspondiente acreditación —es decir, una mezcla de complemento de puesto de trabajo unido a circunstancia personal.
5. Dentro de la retribución variable, encontramos en los convenios del sector múltiples complementos susceptibles de ser incardinados en los tres ejes marcados por el artículo 26.3 ET: complementos personales, complementos en función del trabajo realizado y complementos en función de la situación o resultados de la empresa, si bien los más habituales son los complementos vinculados al trabajo realizado, sea desde la perspectiva de las condiciones laborales que se padecen (trabajo nocturno, a turnos, trabajo en fines de semana y festivos, entre otros), por las exigencias de estar permanentemente a disposición de la empresa (imaginarias y disponibilidad, entre otras) sea desde la perspectiva de la cantidad (horas extraordinarias) o calidad (productividad) del trabajo

realizado o sea, en fin, por el desempeño de tareas específicas de especial responsabilidad o para las que se ha de contar con circunstancias personales como habilitaciones o determinados nivel de cualificación profesional.

Por lo tanto, a continuación, vamos a tratar de hacer referencia a los complementos en función del trabajo realizado que aparecen con mayor frecuencia entre los listados de retribuciones variables propias del sector aéreo. Como ya se ha indicado las características de la actividad determinan la profusión de complementos salariales.

6. Entre los complementos relacionados con las condiciones en las que se realiza la prestación laboral o con aspectos cuantitativos de la prestación laboral, estrechamente relacionados con la jornada y su organización o deuda temporal del trabajador, hay dos complementos estrella el de nocturnidad y el de turnicidad.

De acuerdo con el artículo 36.2 ET algunos convenios diferencian entre la nocturnidad como concepto salarial fijo y que se define como una cantidad, de devengo mensual, que retribuye la realización de la jornada en periodo nocturno; del concepto variable "hora nocturna" que remunera especialmente las horas nocturnas realizadas, por quienes habitualmente tienen asignados horarios diurnos, y se devenga tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen dentro del horario nocturno, cuestión que también los convenios suelen entrar a regular. Lo más habitual es que copien la referencia legal de considerar horario nocturno entre las 22:00 h y las 6:00 horas locales, si bien algunos convenios lo mejoran al establecer la franja entre las 21:00 horas y las 6:00 horas o entre las 21:00 h y las 7:00 h y las 21:00 y las 8:00 h. Asimismo, es habitual que se regule su compensación económica (la compensación con descanso que el art. 36.2 ET permite no es habitual) y suele implicar un incremento del valor ordinario de la hora de trabajo que se establece a través de porcentajes que del 30% o 40%. En ocasiones, se prevé una cantidad fija que no varía en función de la clasificación profesional, opción que se considera adecuada para rebajar las brechas salariales, pero que no suele ser la opción más habitual.

Por lo que respecta al trabajo a turnos se aprecia que la turnicidad es en muchos casos connatural al trabajo en aeropuertos y su previsión es muy frecuente en todos los convenios del sector, si bien se aborda de diferentes formas. Al igual que hemos visto con la nocturnidad, hay convenios que consideran este complemento de carácter fijo y otros (la mayoría) de carácter variable. Algún convenio considera la turnicidad como un concepto fijo

no consolidable que retribuye la obligación de cumplir con los turnos de trabajo que establezca la compañía y junto a ese concepto de carácter fijo, se establecen complementos variables que remuneran los cambios de turnos que no se preavisan con suficiente antelación y que puede recibir diferentes nombres como, por ejemplo, plus de cambios de programación. En relación con el trabajo a turnos, también es habitual encontrar referencias al solape o solapamiento de turnos, para lo que, en ocasiones, también se contempla una retribución específica entre las retribuciones variables.

En otras ocasiones, entre las retribuciones variables, encontramos que los convenios compensan la especial penosidad del trabajo en determinados horarios que se consideran fuera de los ordinarios, como el plus de jornada partida o fraccionada que se abona por cada día que la persona trabajadora sujeta a jornada continuada realice jornada continua; o compensaciones especiales, normalmente para el personal de oficinas, para el principio o final de jornada antes de las ocho o después de las diecinueve horas. Es habitual también la referencia al plus “madrugue” que se abona a las personas trabajadoras cuyos turnos comienzan entre las 4h y las 6h de la mañana, aunque las franjas horarias pueden variar de un convenio a otro.

Estas regulaciones convencionales lo que trasladan es la enorme variabilidad y la amplia discrecionalidad en los cambios de horarios que los convenios suelen permitir a las empresas del sector y que analizaremos con mayor detenimiento en el apartado relativo al tiempo de trabajo.

7. Como consecuencia de la necesidad de prestar servicios 24 horas 365 días al año otro complemento habitual es el que se refiere al trabajo en fines de semana o al menos en domingos y festivos. En algunos convenios se prevé su compensación económica, en otros mediante descanso y, en algunos casos, de ambas maneras. Suele ser habitual que se regule la figura de festivo especial en referencia al día de Navidad y Año Nuevo y que, en algunos casos, se extiende hasta las vísperas. Por lo que respecta a las compensaciones económicas, en ocasiones se trata de cantidades lineales y que pueden ser diferentes para el domingo, festivo y festivos especiales y en otras a través del establecimiento de valores porcentuales por encima del valor de la hora ordinaria. Nos generan dudas algunas cláusulas convencionales que se refieren, en el caso de las cantidades lineales, a que son para el trabajo a tiempo completo y señalan que corresponderá la parte proporcional para el personal a tiempo parcial, algo que

consideramos que sólo se puede entender en el sentido de que debido al trabajo parcial no se trabaje el mismo número de horas en domingo o festivo, porque, en otro caso, supondría un trato desfavorable carente de justificación y que puede dar lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo.

8. En el sector del tráfico aéreo, son habituales los complementos salariales que atienden a aspectos como la disponibilidad localizada, la realización de guardias (para el personal de oficinas), las imaginarias (que es el nombre que suele recibir para el personal de vuelo) y, en general, que tratan de compensar los requerimientos de la empresa en relación con contar con personas que estén a su disposición de manera permanente.
9. A pesar de todos los mecanismos de flexibilidad que se reflejan en los anteriores listados de complementos salariales, el recurso a la realización de horas extraordinarias es relativamente habitual, por lo que los convenios también deben entretenerse en la determinación de su carácter voluntario u obligatorio, así como en la forma de su compensación, mediante descanso o económicamente y, en su caso, si le atribuyen un valor igual al de la hora ordinaria o superior. En ocasiones, se contemplan compensaciones diferentes en función de si la hora extraordinaria se realiza o no en festivo y se fija, por ejemplo, que se compensarán a razón del valor de la hora ordinaria más el 25% y, las realizadas en festivos o finalizada la jornada laboral normal del viernes, a razón del valor de la hora ordinaria más el 50%. El plus de hora extraordinaria se puede definir como aquel que retribuye económicamente las horas efectivamente trabajadas por encima de la jornada pactada que no han sido compensadas mediante descanso; algunos convenios establecen la preferencia por la compensación mediante descanso o tiempo libre, así como la posibilidad de una combinación de ambas compensaciones. Es relativamente habitual que los convenios establezcan la obligatoriedad de la realización de horas extraordinarias, en cuyo caso suelen recibir el nombre de horas perentorias.

A caballo entre la disponibilidad y la realización de horas extraordinarias, encontramos algunas figuras específicas del sector, como por ejemplo que en el área del mantenimiento de aeronaves se contemple, como retribución variable, un valor especial para la hora AOG (Aircraft On Ground que se refiere a problemas de mantenimiento del avión lo suficientemente graves como para que no despegue o se deba mantener en tierra), a la que algún convenio atribuye un valor del 200% del valor de la hora ordinaria.

10. Otros complementos específicos de este sector y relacionados con el trabajo realizado, desde la perspectiva de las tareas que se encomiendan o respecto de los elementos cualitativos y funcionales de la prestación laboral debida, calificados de variables, son aquellos que retribuyen la realización de funciones especiales relacionadas con la formación y que se combinan con circunstancias personales de la persona trabajadora, como las relativas a ostentar la cualificación necesaria y adecuada para el desempeño de esas tareas. Lo mismo ocurre con las inspecciones. Ejemplo de este tipo de complementos, además de los que ya hemos mencionado más arriba, serían los pluses de instructor y/o evaluador que se reconocen normalmente al personal de vuelo y a CTA, entre otros.
11. Por lo que respecta a los aspectos relacionados con la calidad del trabajo realizado, también se encuentran una importante variedad de complementos, como el denominado plus de actividad, que remunera la realización de funciones complementarias a su puesto de trabajo dentro de una misma área funcional; o las más habituales primas de productividad, muy presentes, por ejemplo y entre otras, en el colectivo Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves, así como entre el personal de vuelo, a través de complementos que reciben nombres como el “plus de horas de vuelo” que se concibe como una cantidad fija, que varía en función de la clasificación profesional correspondiente, que se devenga multiplicada por el número de horas de vuelo mensual que realice la Tripulante; en ocasiones, se contempla, asimismo, una retribución específica para las horas de vuelo de posición, que se refieren al tiempo de espera en aeropuerto y en vuelo para regresar a la base o para la salida desde la base operativa.
12. También en estrecha relación con la calidad del trabajo encontramos complementos salariales relativos a la situación y resultados de la empresa cuya regulación no es tan prolija como los complementos relativos al trabajo realizado, pero que sí se prevén con relativa frecuencia, en especial por parte de las aerolíneas. Encontramos diferentes formas de estimular la productividad para que tenga consecuencias sobre la situación y resultados de la empresa.
  - 12.1. Por una parte, encontramos regulaciones relativas a bonus que se define como retribución variable en función de resultados u objetivos y que suele tener diferentes regulaciones en función de si se aplica a personal de oficinas o a personal de vuelo. Respecto de este último algún convenio regula una retribución que se vincula tanto al mérito personal (a través de la relación del plus con la puntuación obtenida por el trabajador en su respectiva evaluación del desempeño)

como al resultado empresarial, al relacionarse, asimismo, a que la compañía alcance un determinado porcentaje de ingresos netos por tráfico (NTR).

12.2. También encontramos entre la TCP referencias a comisiones por venta de catering. En algunos casos, se contemplan formas más habituales de promoción de la calidad del trabajo y de la productividad de la empresa, a través de pluses que remuneran la asistencia o la puntualidad.

13. Para acabar con el capítulo relativo a la estructura salarial, hay que hacer referencia a las percepciones extrasalariales, que el art. 26.2 ET clasifica en tres grupos: indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral; las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y, por último, las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Lo más habitual en los convenios del transporte aéreo se refiere a la regulación de suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral y, en especial, las dietas tienen un profuso tratamiento. Las dietas son las cantidades que se devengan para atender a los gastos que se originan en los desplazamientos que se efectúan por necesidades de la empresa y que respecto del personal de vuelo adquieren tintes peculiares y una especial relevancia, a la vez que incluyen varios conceptos.

Con carácter general, suele ser habitual que se diferencie entre la media dieta y la dieta completa, en función de diferentes criterios, como, por ejemplo, que se pernocte o no fuera del domicilio habitual.

Otras percepciones extrasalariales habituales son las siguientes: plus de transporte o distancia, aquel que compensa los gastos derivados del desplazamiento habitual desde el domicilio al puesto de trabajo y que contempla la circunstancia particular del sector y muy vinculada al mismo de que se presta servicios en aeropuertos que pueden estar más o menos alejados de los núcleos urbanos. En ocasiones, se sujetan a condiciones para su percibo, como el hecho de quedar excluido de cualquier servicio de transporte que la empresa pudiera poner a disposición de sus empleados.

El Plus de mantenimiento vestuario que compensa el gasto de mantenimiento originado por el uso y desgaste de las prendas de trabajo que se produce durante todo el año y que se relaciona con la obligatoriedad que se impone en algunos casos de llevar uniforme.

Algunos convenios consideran como percepciones extrasalariales los premios de permanencia y las compensaciones económicas por supresión del derecho al transporte y otros premios y recompensas para quienes se distinguen notoriamente en el cumplimiento de su trabajo a título individual y grupal. Sin embargo, este premio parece más bien un complemento salarial que se establece en atención a la calidad del trabajo realizado por lo que su calificación como percepción extrasalarial puede ser dudosa.

## 6. TIEMPO DE TRABAJO

Los convenios colectivos son pactos de salario y jornada, es decir, sus contenidos principales hacen referencia a la delimitación tanto cualitativa o funcional como cuantitativa de la prestación laboral debida por la persona trabajadora a su empresa así como de la prestación salarial que la empresa debe a la persona trabajadora, de ahí que los capítulos relativos a la clasificación profesional, el tiempo de trabajo y el salario sean los esenciales de todo convenio colectivo que merezca el nombre de tal. En este apartado se abordan los aspectos relacionados con la delimitación cuantitativa del trabajo debido.

La existencia de normativa específica peculiar que fija reglas imperativas diferentes a las establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores condiciona las cláusulas convencionales sobre el tiempo de trabajo en este sector. Todos los convenios de la muestra tratan el tiempo de trabajo: fijan la jornada máxima anual y su distribución, las horas extraordinarias, la duración y régimen de las vacaciones, la planificación anual del tiempo de trabajo, así como los permisos y otras medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, entre otras materias propias de la regulación del tiempo de trabajo.

El análisis general realizado de los convenios colectivos en el sector aeronáutico revela una serie de similitudes y diferencias significativas entre los diversos subsectores que componen la industria y que, como ya sabemos, son: la tripulación técnica de vuelo (TTV), la tripulación de cabina de pasajeros (TCP), otros colectivos dentro de las aerolíneas, como el personal de mantenimiento o el personal de tierra, así como aquellos convenios de aerolíneas que regulan las condiciones de todo su personal; Aena como gestora aeroportuaria; el control aéreo (CTA), en su vertiente pública y privada, la asistencia en tierra o *handling*, logística y helicópteros. Aunque todos estos sectores comparten ciertos principios básicos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, cada uno de ellos presenta particularidades en la regulación de estas cuestiones, que son consecuencia de la necesaria adaptación a las

características operativas y a la seguridad de cada actividad. Asimismo, hay que tener en cuenta que el marco jurídico normativo que regula el tiempo de trabajo difiere en función del área o subsector al que se haga referencia ya que algunos se rigen únicamente por lo dispuesto en el ET, mientras que el personal de vuelo –tanto la TTV de aerolíneas comerciales o de helicópteros como la TCP– se rige por la normativa de jornadas especiales, esto es, por el Real Decreto 1561/1995, el cual, a su vez, remite constantemente a la normativa en materia de seguridad aérea donde hay una mayor precisión de estos aspectos, pese a no ser una norma estrictamente laboral. En relación con esta regulación específica hay que subrayar que aborda el tiempo de trabajo y descanso del personal de vuelo en todas las vertientes de su actividad incluidos los prestados en tierra. El CTA también cuenta con su normativa específica en materia de tiempo de trabajo a lo que se añade el hecho de que, junto a la entidad pública Enaire, se encuentra la parte de la actividad liberalizada, que se rige bajo el paraguas del convenio de ámbito superior a la empresa del mercado liberalizado.

En efecto, en los supuestos de la TTV (pilotos), TCP y controladores aéreos, debido a la especificidad de sus trabajos, están sujetos a reglas más estrictas en cuanto a la duración de las jornadas, con un control exhaustivo sobre las horas de vuelo y los tiempos de descanso. Estos sectores, debido a la complejidad de sus operaciones y a la necesidad de garantizar la seguridad aérea, cuentan con normas detalladas sobre los períodos de descanso, que deben cumplir no solo con las regulaciones del sector, sino también con las disposiciones generales del ET sobre descansos entre jornadas. En lo que respecta a la TTV, la organización del tiempo de trabajo está directamente relacionada con la definición de la base (sobre este concepto volveremos con más detalle en el siguiente epígrafe), lo cual determina no sólo los tiempos de trabajo y descanso, sino también las condiciones bajo las cuales se organizan los vuelos y los descansos intervinientes. Aunque algunos convenios, como el de Iberia, especifican con gran detalle la organización de las bases y los tiempos asociados, otros, como el de Ryanair, ofrecen mayor flexibilidad, aunque esto puede generar incertidumbres sobre la aplicación práctica de los descansos.

En cuanto al control aéreo, la actividad aeronáutica está bien definida en los convenios analizados (público y privado), estableciendo límites mensuales de horas de trabajo y descansos entre turnos. La jornada laboral no sólo se regula por la cantidad de horas trabajadas, sino también por los descansos parciales y las imaginarias o períodos de disponibilidad, los cuales, al igual que en el caso de los pilotos, deben organizarse conforme a las normas de seguridad aérea y las necesidades operativas del tráfico aéreo. La jornada máxima de actividad aeronáutica es generalmente más estricta que en otros sectores, estableciendo descansos mínimos de 12 horas entre turnos, aunque no siempre es así.

De otro lado, la TCP y el personal de mantenimiento de aeronaves, aunque también sujetos a normativas sobre tiempos de trabajo y descanso específicas, presentan —en general— una mayor flexibilidad en la organización de sus jornadas. La flexibilidad operativa en estos subsectores puede generar una mayor variabilidad en las condiciones laborales, lo que podría dar lugar a cierta imprevisibilidad que en otros subsectores es menos frecuente.

Por otro lado, en los sectores de *handling* y en la prestación de servicios aeroportuarios por la entidad de Aena, los convenios también abordan el tiempo de trabajo, los descansos y las vacaciones, pero con un enfoque ligeramente distinto. Estos convenios reflejan un marco normativo de jornada flexible, dado que el trabajo en los aeropuertos depende en gran medida de los horarios de los vuelos y las fluctuaciones en el tráfico aéreo. En este sentido, los trabajadores pueden estar sujetos a un sistema de turnos rotativos que debe garantizar, dentro de lo posible, el descanso adecuado entre jornadas. Al igual que en otros sectores, los convenios reconocen los descansos y las horas extraordinarias, aunque algunos —como el de Aena— otorgan una mayor discrecionalidad empresarial en la programación de las horas y en la gestión de los cambios de turno, lo cual facilita la operatividad de los centros de control y otros servicios. Además, en el caso de la asistencia en tierra debe tenerse en cuenta que esta actividad se puede realizar por las propias aerolíneas o mediante licitaciones públicas y subcontrataciones, donde influye ya no sólo la normativa laboral común que —obviamente— es imperativo legal, sino el marco en el que se presta y las necesidades operativas de las aeronaves, los servicios aeroportuarios u otro tipo de actividades.

En conexión con esto último, también debe ponerse de manifiesto la actividad de logística que, en ocasiones, es complementaria o cuesta discernir de la asistencia en tierra como se ha expuesto en la versión extensa de este trabajo. En esta cuestión los convenios colectivos analizados cumplen con las disposiciones mínimas del ET y ofrecen especialidades adaptadas al sector aeroportuario. Así, por ejemplo, el X Convenio de Lufthansa Cargo AG destaca por su jornada semanal más reducida y su regulación garantista de las modificaciones operativas, mientras que el Convenio de Swissport Handling presta especial atención al trabajo a turnos, las pausas diferenciadas y las horas perentorias. Estas diferencias reflejan un equilibrio entre las necesidades operativas de las empresas y la protección de los derechos de los trabajadores, cumpliendo en todo momento con el marco legal del ET.

Finalmente, en lo que se refiere a los helicópteros, aunque presentan regulaciones específicas relacionadas con los vuelos de evacuación, extinción de incendios o de urgencias, también se rigen por principios similares a los de otros subsectores en cuanto a la duración de la jornada laboral y el derecho a los descansos al aplicarse también las normas del ET en conexión

con la normativa de jornadas especiales por su naturaleza de “trabajo aéreo”. Sin embargo, la regulación de este sector tiende a ser más flexible dado que las operaciones suelen ser esporádicas o sujetas a situaciones excepcionales que exigen adaptabilidad en los horarios y tiempos de trabajo.

A continuación, abordaremos con algo más de detalle aquellos aspectos que nos han parecido más reseñables.

1. En primer lugar, todos los convenios colectivos —sin importar el subsector al que nos refiramos— regulan la duración máxima de la jornada laboral anual, si bien en ello acaban las similitudes entre los subsectores.

Para empezar, hay que tener en cuenta la peculiaridad del CTA en esta materia. El laudo que contenía el II Convenio Colectivo de los controladores aéreos fijaba la jornada anual de 2011 y 2012 en 1 670h de actividad aeronáutica, mientras que para 2013 descendía a 1 595h, ampliables para actividades de formación. Pues bien, esas 1 595h anuales son las que se establecen en el III Convenio, pudiendo ampliarse en 20h para actividades de formación. Ahora bien, el Convenio de Enaire, para los puestos de trabajo no sujetos a turnicidad, prevé una jornada anual de 1 711h, es decir, 37 horas y media semanales de promedio en cómputo anual, realizadas de manera continuada en horario de mañana y/o tarde de lunes a viernes, computándose los veinte minutos de descanso como tiempo de trabajo efectivo —art. 29.2 ET—. El Convenio del mercado liberalizado opta, en cambio, por acogerse a la jornada definida en el RD 1001/2010, es decir, 1 670h de actividad aeronáutica, aclarando enseguida que, de conformidad con la normativa, no computan actividades laborales de carácter no aeronáutico, tales como imaginarias realizadas fuera del centro de trabajo o periodos de formación no computables como actividad aeronáutica. Se establecen además 40h anuales para formación.

En el resto de subsectores, a salvo de lo que se explicará para el personal de vuelo, no hay normas imperativas diferentes a las del Estatuto de los Trabajadores y los convenios especifican el número de horas en cómputo anual. En el sector del *handling* se aprecia el efecto homogeneizador del convenio sectorial que fija la jornada máxima anual en 1 712 horas y algún convenio de empresa establece una jornada anual inferior. En los helicópteros, se fija una jornada máxima anual de tiempo de trabajo efectivo de 1 760 horas. Para el personal de mantenimiento que cuenta con convenio propio no hay uniformidad en el tratamiento de esta cuestión y las jornadas oscilan entre las 1 712 horas y las 1 744 horas. Por lo que respecta a las aerolíneas, dentro de la variedad de cláusulas

que se pueden encontrar, en general, la jornada máxima anual no supera las 1 700 horas, para el personal de vuelo; si bien se han encontrado cláusulas que fijan, para su personal de tierra, una jornada anual de 1 784 horas para 2023.

2. Otro tema común es el relativo al régimen de las horas extraordinarias. En ese sector es muy habitual que se diferencie entre las horas extraordinarias de realización voluntaria y horas extraordinarias de realización obligatoria; a las que se añaden las horas extraordinarias en caso de fuerza mayor legalmente prevista en el art. 35 ET. En relación con esa obligatoriedad de realizar horas extraordinarias y que suelen recibir el nombre de “horas perentorias”, aluden a circunstancias como la necesidad de concluir un trabajo que requiera necesariamente la continuidad de la misma persona trabajadora que lo inició; la impuntualidad en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes, sin descartar el recurso a cláusulas abiertas del tipo “u otras circunstancias siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal”; en el marco del trabajo en aeropuertos o relacionados con la asistencia al pasajero se encuentran referencias a que las horas extraordinarias sean requeridas por “irregularidades operativas que se produzcan durante la jornada, en especial, las motivadas por retrasos de los aviones, asistencia a vuelos no programados, irregularidades surgidas con pasajeros o equipajes y causas meteorológicas”. En otros casos, las referencias son a “la atención a mercancías perecederas, la avería de instalaciones, el corte de suministro de energía eléctrica y la atención a las incidencias y acumulaciones de tráfico producidas por retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio”.

Asimismo, suelen abordar la cuestión de su compensación en descanso o en metálico o de ambas maneras tal como lo establece el artículo 35 del ET, y es relativamente habitual que se considere que tiene un valor superior al de la hora ordinaria, aunque no en todos los casos.

3. Por lo que respecta a las vacaciones, de conformidad con el art. 38 ET, se regula su duración –en ocasiones se computan en días naturales o laborales desde los 22 días laborales a los 31 días–; algún convenio amplía el número de días de vacaciones en función de la antigüedad en la empresa y otros incluyen la posibilidad de su disfrute fraccionado. Algunas de las reglas sobre fraccionamiento de vacaciones no parecen tener en cuenta la referencia del artículo 8 del Convenio núm. 132 OIT en relación con que una de las fracciones consista en dos semanas laborales

ininterrumpidas. También es relativamente habitual la reserva de días de vacaciones para atender cuestiones de índole personal. Respecto de los periodos para el disfrute de las vacaciones, se encuentran con frecuencia referencias a que todos los días del año son susceptibles de ser disfrutados como vacacionales o que el convenio señale fechas de disfrute preferente en temporada baja para lo que se identifican las fechas del año que se consideran tales –por ejemplo, periodo no incluido entre el 30 de mayo y el 30 de septiembre–; así como el establecimiento de reglas de plazos para la comunicación de solicitudes de vacaciones y fijación de criterios de preferencia para lo que se utilizan diferentes sistemas. Es habitual recurrir al “sistema de puntos” como criterio de prioridad para resolver los supuestos en los que los encargados de tomar decisiones no puedan acceder a todas las peticiones. Menos habitual es que los convenios hagan referencia a la retribución de vacaciones. Algún convenio recuerda el deber de las empresas de utilizar fórmulas que respeten los principios de equivalencia retributiva fijados en la jurisprudencia.

Igualmente, es habitual que los convenios del sector fijen reglas para la distribución de la jornada máxima anual de tal manera que dé lugar a la generación de días libres. La mayor peculiaridad en este aspecto se refiere a la posibilidad que se suele prever para el personal de vuelo de cesión de días libres; de manera más o menos extensa y con procedimiento más o menos definidos.

4. En lo que respecta a los descansos entre jornadas, las disposiciones comunes están contempladas en todos los convenios colectivos. En este sentido, todos los convenios reconocen que el descanso mínimo entre jornadas debe ser de 12 horas, tal como se establece en el artículo 34 del ET, aunque la aplicación práctica puede variar dependiendo de la exigencia operativa. En sectores como el de la TTV, la TCP y el control aéreo, los descansos entre vuelos y entre turnos se regulan con más precisión, debido a la importancia de garantizar la seguridad en las operaciones aéreas, contemplándose los descansos, incluso a bordo de las aeronaves en el caso de la tripulación de vuelo y un mayor descanso según el número de vuelos sucesivos, la flota empleada o los destinos u orígenes de las operaciones.
5. La jornada máxima anual, las horas extraordinarias, las vacaciones y los descansos entre jornadas, son materias que se abordan de manera similar en el conjunto del sector. A continuación, se analizan las diferencias más significativas que hemos encontrado en este análisis global de la materia del tiempo de trabajo.

6. Por lo que respecta a la organización de los turnos de trabajo, los convenios colectivos de TTV y del control aéreo ofrecen una regulación detallada que se puede calificar como más rígida, en especial si se compara con la prevista en convenios para otros colectivos. Esta mayor rigidez de la regulación convencional se puede deber a la naturaleza crítica de sus funciones, dado que la seguridad aérea es una prioridad, y por ello, los tiempos de vuelo y descanso deben cumplir con los máximos estándares. En estos subsectores, suele ser habitual que los convenios contengan normas precisas sobre las bases de operaciones, los descansos nocturnos y las imaginarias (periodos de disponibilidad).

En los convenios para la TCP y el personal de mantenimiento de aeronaves, en cambio, el criterio que rige la regulación de la distribución del tiempo de trabajo y los descansos es la flexibilidad operativa, lo cual se puede explicar por el hecho de que sus funciones, aunque también estén sometidas a imperativos en materia de descanso, no requieren de la misma precisión en la programación y organización de los turnos. Ahora bien, nos cabe la duda de que, en realidad, las exigencias en cuanto a prevención de la fatiga y la garantía de la seguridad aérea sean, en realidad, similares, pero la fuerza contractual del colectivo de la TCP, en especial, no se pueda comparar con la del colectivo de pilotos o CTA en el ámbito público, lo cual, sin duda, influye, asimismo, en la mayor rigidez o flexibilidad de la regulación.

En el subsector del *handling*, la regla general es el reconocimiento de una amplia discrecionalidad a la empresa para la distribución de la jornada y los turnos, con frecuentes referencias en el convenio a las necesidades operativas, lo cual se traduce en programaciones anuales orientativas que pueden verse modificadas y que se distinguen de las definitivas, que son conocidas, en ocasiones, con una antelación mensual y sobre las que, además, no se descarta que se apliquen cambios.

7. En cuanto a las imaginarias y las guardias –que son sinónimos en su naturaleza, si bien se emplea diferente terminología según el subsector al que nos referamos–, puede observarse que el concepto de imaginaria o guardia es particularmente relevante para los sectores de pilotos, controladores aéreos, y en menor medida, para la TCP. Para estos colectivos, las imaginarias se organizan con precisión, especificando la duración y las condiciones bajo las cuales los trabajadores deben estar disponibles para una intervención, y las compensaciones económicas o de descanso que se les ofrecen por ello. En otras áreas como la de mantenimiento, el concepto de disponibilidad no es tan formal, y aunque algunos convenios lo contemplan, su regulación no es tan detallada.

De hecho, las imaginarias en estos casos suelen ser más flexibles y están sujetas a necesidades operativas inmediatas.

8. En lo que respecta al trabajo nocturno (Art. 36 ET) se aborda en todos los convenios, si bien también en esta materia los trabajadores aéreos tienen limitaciones propias en las normativas de seguridad aérea y de jornadas especiales. A modo de ejemplo, en el caso del convenio colectivo de pilotos de Iberia cualquier actividad que implique más de tres horas de trabajo nocturno se considera como una jornada nocturna completa, lo cual desencadena compensaciones específicas. En otros convenios de la misma categoría profesional, como el de Air Europa y Vueling, el trabajo nocturno se define de manera más flexible y no siempre con la misma precisión. Finalmente, las compensaciones por trabajo nocturno también varían, y mientras que algunas aerolíneas otorgan compensaciones económicas, otras las prefieren en forma de tiempo de descanso adicional, siendo este imperativo.

En conclusión, los convenios colectivos en el tráfico aéreo comparten principios fundamentales establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, pero cada subsector adapta estas normas a sus particularidades operativas y también a las normas específicas a las que se ven sometidos. La flexibilidad de los turnos, la compensación por horas extraordinarias, y la organización de los descansos varían considerablemente entre los sectores, reflejando las necesidades específicas de cada colectivo de trabajadores. Mientras que en sectores como la TTV, la TCP y el control aéreo la regulación es más estricta debido a la importancia de la seguridad y la operatividad de los vuelos, otros sectores como el *handling* y mantenimiento tienen una mayor flexibilidad, lo que permite adaptar la jornada a las necesidades diarias de las operaciones.

## 7. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

En la muestra de convenios analizada no existe uniformidad en el tratamiento de estas cuestiones. Las referencias a temas relacionados con los cambios de funciones y/o ascensos se encuentra en casi todos ellos, mientras que la movilidad geográfica no es tan habitual. Ni el convenio sectorial del *handling* ni el convenio de las empresas del mercado liberalizado de CTA abordan estos temas, es decir, dejan su regulación al nivel de empresa.

1. Lo más destacado en materia de movilidad funcional se refiere a las siguientes cuestiones: en primer lugar, algunos convenios de empresa del sector del *handling*, se refieren a que la movilidad funcional permite tanto un mejor aprovechamiento de los recursos

humanos disponibles para atender a situaciones puntuales o definitivas, como satisfacer las aspiraciones personales de cambio.

2. En segundo lugar, habitualmente los convenios manejan un concepto amplio de movilidad funcional que incluye tanto la movilidad funcional en sentido estricto, entendida como la facultad empresarial de alterar unilateralmente las funciones inicialmente asignadas a la persona trabajadora en uso de su *ius variandi* ordinario o extraordinario, como supuestos de cambios de funciones voluntarios. Realizada esta aclaración, las cláusulas convencionales en materia de movilidad funcional se pueden clasificar de la siguiente forma: por un lado, están aquellos convenios que se limitan a recoger lo previsto en el artículo 39 ET; por otro, encontramos convenios que diferencian entre los cambios de funciones voluntarios y los forzosos —movilidad funcional en sentido estricto—; por último, algunos convenios no se limitan a reproducir el art. 39 ET, sino que tratan de adaptar sus mandatos a las peculiaridades propias de la empresa. En esa línea, encontramos cláusulas relativas a la polivalencia funcional, como en alguna aerolínea y destacadamente en el sector de los helicópteros, en tanto manifestación de la ampliación de las facultades del *ius variandi* empresarial.

En fin, la movilidad funcional voluntaria se relaciona con procesos de cobertura de vacantes, más o menos desarrollados y que ya hemos analizado con más detenimiento al tratar el tema del empleo y la contratación.

3. El CC Aena/2011 ofrece una completa regulación de la movilidad funcional, si bien la empresa informa de que en el recientemente firmado preacuerdo para la renovación del convenio colectivo una de las materias que se aborda y se modifica es precisamente ésta. En todo caso, consideramos digno de mención la previsión de un supuesto excepcional de movilidad funcional por circunstancias distintas a las necesidades empresariales, para el caso de la retirada de habilitación requerida para el cumplimiento de determinadas actividades profesionales, ya sea temporal o definitiva (art. 33). Si se trata de una retención temporal de la habilitación, de hasta un máximo de 24 meses, se adaptará otra ocupación para el trabajador afectado, conservando el nivel retributivo. Si supera el plazo indicado, salvo si la pérdida proviene de la disminución de la capacidad, las retribuciones a percibir serán las asignadas a la ocupación de las nuevas funciones que se asignen al trabajador.
4. Por lo que respecta a la movilidad geográfica, hay una clara diferencia entre su tratamiento para el personal de tierra y el tratamiento para el personal de vuelo. Respecto del personal de vuelo

hay que aclarar que no se trata, en los términos del art. 40 ET, de personal contratado específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, ya que el centro de trabajo no se vincula con los aviones o helicópteros, sino con los aeropuertos o bases y, por lo tanto, se trata de centros de trabajo ubicados geográficamente en un lugar concreto, centro de trabajo que no es móvil ni itinerante.

Pero el hecho de trabajar en aviones o helicópteros sí confiere al concepto de movilidad geográfica unas connotaciones propias que se trasladan a la terminología generalmente empleada en los convenios colectivos de este personal en los que aparecen conceptos desconocidos como el propio concepto de “base” para designar al centro de trabajo que se identifica inicialmente en el contrato; “línea”; “destacamento” entre otros. Por ello, vamos a diferenciar, por un lado, las cláusulas convencionales sobre movilidad geográfica del personal de vuelo y, por otro, la del resto de personal de tierra, en donde encontramos conceptos que nos pueden resultar más conocidos como los de traslado y desplazamiento.

En el caso de las empresas públicas, como Enaire, se aprecia la influencia de la normativa en materia de empleo público que se traduce en la extensa regulación de la figura denominada comisión de servicio. Resulta interesante mencionar la SAN, sala de lo social, 75/2019 de 30 de mayo (ECLI:ES:AN:2019:2078) que declara arbitraria y no ajustada a derecho la práctica empresarial de Enaire de abuso de la figura de la comisión de servicio con el resultado de evitar la promoción de concurso de méritos con cambio de destino, práctica denunciada por la organización sindical USCA.

En todo caso, el hecho de trabajar en instalaciones aeroportuarias confiere tintes específicos a estas cuestiones ya que suele ser habitual la presencia de grandes empresas con varios y muy dispersos centros de trabajo que permiten una alta movilidad de las personas trabajadoras entre ellos.

5. La primera cuestión a abordar es la definición de términos clave para entender la regulación en materia de movilidad geográfica del personal de vuelo. Como se ha explicado, para entender las diferentes modalidades de movilidad geográfica a las que suelen hacer referencia los convenios del transporte aéreo, en especial respecto del personal de vuelo, es importante atender a las definiciones que se encuentran en cada uno de los convenios, así como a las peculiaridades de las actividades desempeñadas y a los principios que rigen la prestación de servicios.

6. En materia de definiciones, el primer concepto clave es la base que hace referencia al lugar en el cual un/a tripulante se presenta habitualmente para comenzar un servicio o serie de servicios. Se diferencia normalmente entre base principal, permanente o contractual, aquella que figura fijada en el contrato de trabajo del tripulante y desde la que normalmente se le programan sus servicios de vuelo; y base operativa o lugar en el cual la TTV y la TCP deben presentarse habitualmente para comenzar un servicio o serie de servicios por ser su base principal o por encontrarse desplazadas en supuestos de movilidad geográfica. Este concepto también es fundamental para entender las regulaciones en materia de tiempo de trabajo, distribución de la jornada máxima anual y las programaciones, entre otras cuestiones relativas a las condiciones de trabajo de estas personas.
7. Por lo que respecta a los cambios de centro de trabajo, los convenios suelen diferenciar, por una parte, entre los cambios de base de duración breve y los cambios de base de duración larga o definitiva; asimismo, entre los cambios que tienen carácter voluntario y los forzosos. De acuerdo con lo anterior los convenios suelen hacer referencia a alguno de los siguientes conceptos o a todos:
  - 7.1. Línea, se refiere a un desplazamiento de duración breve y de carácter forzoso o que la aerolínea puede imponer al personal de vuelo, siempre y cuando no supere la duración determinada en cada convenio. No suele dar derecho a compensaciones
  - 7.2. Destacamento. Esta figura se refiere al desplazamiento cuya duración es mayor que la línea, pero que se considera aún como un cambio de carácter temporal o limitado en el tiempo. Puede ser voluntario o forzoso, dando lugar en cada caso a diferentes compensaciones.
  - 7.3. Cambio de base o Destino, (en ocasiones, en función del convenio varían las denominaciones que utilizan para referirse al mismo supuesto de hecho) supuesto que entra de lleno en el concepto de traslado o de cambio de base definitivo o por tiempo indefinido.
  - 7.4. En ocasiones, se suelen establecer figuras intermedias entre el destacamento y el cambio de base, como las denominadas residencias.

8. Las definiciones de cada una de estas figuras varían en función del convenio colectivo y del colectivo afectado (TTV o TCP) y las diferencias que se pueden apreciar entre regulaciones son muy importantes, por poner un ejemplo, en la TCP se ha encontrado definición de línea, como la situación de desplazamiento que puede comprender hasta quince noches continuadas fuera de base y que se considera que la Compañía puede imponer libremente, “al no implicar movilidad geográfica”; es forzosa y sin compensación económica (CC Vueling mixto/2023). Frente a regulaciones para TTV en las que se describe la línea como una situación de máximo cinco días, comprendiendo como mínimo una noche fuera de la base y que igualmente, según el convenio, no constituye desplazamiento, por lo que cabe su imposición y no se regula compensación (CC Air Nostrum TP/2023). Estas diferencias se reiteran respecto de cada una de las figuras mencionadas.
9. Otros convenios, incluyen referencias a otros supuestos de desplazamiento de media y larga duración, así como a traslados; por ejemplo, la residencia, implica desplazamiento dentro del territorio español superior a seis meses y duración máxima de dos años; y el destino se refiere al desplazamiento dentro del territorio español superior a dos años, para ofrecer durante los dos primeros años las garantías y derechos relacionados con el cambio de base contractual.
10. El capítulo VI del CC Helicópteros/2019, prefiere diferenciar entre “desplazamiento estable” —es decir, traslado— por el cual el trabajador es desplazado por un tiempo igual o superior a un año y el “desplazamiento temporal” o desplazamiento según el art. 40 ET por el cual el trabajador es desplazado por un tiempo inferior a un año. Se establecen límites para el desplazamiento temporal de personas desplazadas de forma estable. Las partes acuerdan que, para los desplazamientos temporales, la empresa está obligada a abonar al trabajador los gastos de viaje, en el medio de transporte que decida la empresa y dieta diaria.

El CC Babcock/2015 regula un sistema de cobertura de incidencias para situaciones imprevistas en la empresa. Las personas trabajadoras que voluntariamente participan tendrán derecho a una compensación mensual. En cualquier caso, la empresa debe abonar los gastos de incorporación y salida cuando el domicilio del trabajador se encuentre fuera de la provincia donde radique la Base. En relación con las previsiones de este convenio, la SAN, sala de lo social, 202/2021, de 27 de septiembre (ECLI:ES:AN:2021:3823) condena a la empresa a que deje sin efecto el procedimiento de gestión de viviendas compartidas impuesto unilateralmente por la

empresa, por ser contrario a lo dispuesto en el convenio de empresa y que se reconozca el derecho de los trabajadores a alojarse en un hotel a cargo de la misma; el pronunciamiento afecta también a los trabajadores que anexaron a su contrato de trabajo individual el protocolo de viviendas compartidas porque ello supone una renuncia a los derechos contenidos en el convenio que la ley no ampara (art. 3.5 ET).

11. Algunas manifestaciones de la movilidad geográfica requieren según el artículo 40 del ET de una justificación. Sin embargo, algunos convenios justifican sus opciones en materia de movilidad geográfica sobre argumentos peregrinos, de tal forma que confieren aparentemente un poder cuasi omnímodo a la aerolínea para decidir “la mejor forma de distribuir sus recursos humanos en el entorno geográfico en que desarrolla sus actividades, o presta servicios a terceros, requiriendo el desplazamiento de sus TCP.” (CC Vueling mixto/2023) Estas previsiones no casan bien con el régimen legal vigente en España. Otros convenios para pilotos también incluyen cláusulas excesivamente abiertas que nos parecen criticables, aunque sean bastante más concretas que la que se acaba de reproducir, como aquella que declara que la movilidad geográfica y los desplazamientos se realizarán según las necesidades económicas, la adaptación a las condiciones de mercado, de organización, de expansión o cualquier otro supuesto de esta naturaleza —referencia esta última que la convierte en una cláusula abierta— que permita distribuir los recursos humanos en el entorno geográfico donde se desarrollan actividad o servicios para terceros, exigiendo el desplazamiento de pilotos que vendrán obligados a aceptar dichos desplazamientos.
12. Por lo que respecta a la movilidad geográfica del personal de tierra es relativamente habitual que se diferencie entre la movilidad geográfica forzosa y la voluntaria. Así lo hacen algunos convenios del sector del *handling*. Los convenios recogen las figuras legales de “desplazamiento” y “traslados” y regulan diferenciadamente las compensaciones a las que dan derecho.

En algún convenio, encontramos regulaciones peculiares, como aquella según la cual, si la modificación del centro de trabajo supone una distancia superior a 10 kilómetros respecto del domicilio anterior, se acuerda abonar a las personas trabajadoras el mayor tiempo invertido, analizando cada situación de forma individual. Sin embargo, si la modificación del lugar de trabajo implica un cambio temporal de residencia, la empresa deberá comunicarlo por escrito con el correspondiente preaviso, exponiendo las causas que motivan el mismo, así como su posible duración.

En algún otro convenio se encuentran mejoras respecto del régimen legal, como la previsión de que el traslado se comunique a la persona trabajadora y a la representación legal con una antelación de sesenta días. Ahora bien, cuando esta modificación afecte a la totalidad del centro de trabajo o de un departamento, se debe respetar una antelación mínima de ciento ochenta días. Estos plazos suponen una mejora considerable respecto del plazo legal de treinta días del art. 40.1 ET. Suele ser habitual que se diga que la persona trabajadora y la empresa pacten los gastos que se puedan atender para hacer efectiva esta modificación.

13. La mayoría de los convenios ofrecen una regulación amplia de las compensaciones que tienen derecho a percibir las personas trabajadoras afectadas por traslados: como, por ejemplo, indemnizaciones cuya cuantía varía en función de las responsabilidades familiares de la persona trabajadora; el pago del alquiler, previa justificación; la posibilidad de anticipos de salario; además de los permisos fijados en la ley. En ocasiones, esas compensaciones se aplican también para el caso de que un/a trabajador/a opte a ocupar una vacante y resulte elegido para cubrirla y tenga que cambiar de provincia y residencia habitual para tomar posesión de la vacante. Sin embargo, no se aplica para el caso de que el trabajador voluntariamente solicite el traslado.

También se encuentran referencias, en caso de traslados, a que la compensación de gastos contemple el transporte de la persona trabajadora y los familiares a su cargo, así como los gastos de mudanza, si bien se establecen condiciones en el caso de que dichos gastos superen determinadas cifras, por ejemplo, los 1 800 € y en algún caso se prevé que la persona trabajadora trasladada acceda al nivel económico superior al que tenía reconocido.

14. Otros convenios, establecen regulaciones específicas que se apartan ligeramente de la clasificación habitual que únicamente distingue entre desplazamiento y traslado; así algún convenio, dentro del desplazamiento, distingue entre aquel que se produce por comisión de servicio o por destacamento. En el supuesto de comisión de servicio, la persona trabajadora se desplaza fuera de su residencia o centro de trabajo habitual por necesidades del servicio y en régimen de permanencia inferior a diez días hábiles. En el supuesto de destacamento, la persona trabajadora se encuentra desplazada fuera de su residencia o centro de trabajo habitual con cambio de residencia y en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a diez días ni superior a siete meses.

Respecto al traslado, este se prevé en dos situaciones. En primer lugar, cuando la persona trabajadora se encuentra desplazada fuera de su residencia o centro de trabajo habitual con cambio de residencia por un tiempo no inferior a siete meses ni superior a dos años. En segundo lugar, cuando la persona trabajadora tiene que trasladarse fuera de su residencia o centro de trabajo habitual con cambio de residencia por un tiempo superior a dos años. En ambos casos, la empresa debe cumplir con el preaviso de al menos treinta días, lo cual supone una ligera mejora del régimen legalmente establecido en materia de cambios de centro de trabajo que impliquen cambio de residencia de duración superior a los doce meses.

Con el fin de que la persona trabajadora pueda afrontar los gastos que conllevan los desplazamientos y los traslados, es habitual que los convenios establezcan detalladas regulaciones del derecho a recibir dietas.

15. En otro orden de cosas y en relación con las garantías legalmente establecidas para el supuesto de traslado colectivo, nos parece especialmente interesante y muy poco común desgraciadamente, la previsión del convenio de Aena de 2011 en materia de prioridad de permanencia frente a traslados, de hacer extensiva esta garantía, junto con los representantes de los trabajadores, a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Se encuentran en este convenio de empresa pública, asimismo, otros conceptos interesantes como los de permuta, traslados convenidos y traslados por causas justificadas que contemplan la existencia de causas que las personas trabajadoras pueden alegar para que sea la empresa la que haya de aceptar el cambio propuesto.

## 8. RÉGIMEN SANCIONADOR

El régimen disciplinario es un contenido habitual de los convenios colectivos y el sector del tráfico aéreo no es una excepción. En algunos casos, la estructura del capítulo dedicado al régimen disciplinario se simplifica y se hace referencia únicamente al procedimiento sancionador, la tipificación de las faltas y a las sanciones, pero en la mayoría de los casos esta materia se aborda con una estructura muy similar y que incluye las siguientes cuestiones (el orden puede variar): en primer lugar, la potestad disciplinaria y competencia sancionadora; en segundo lugar, el procedimiento sancionador y los requisitos formales; en tercer lugar, los antecedentes disciplinarios a efectos de reincidencia; en cuarto lugar, se tipifican aquellas conductas que

constituyen faltas leves, graves y muy graves y seguidamente –esto es, en quinto lugar–, se prevén las sanciones que podrán imponerse para cada falta.

Mención aparte merece el control de tránsito aéreo ya que el art. 4 de la Ley 9/2010 establece que las infracciones se considerarán muy graves cuando el incumplimiento haya impedido o menoscabado la seguridad o la continuidad en la prestación de los servicios de tránsito aéreo. En su apartado segundo se determina que los incumplimientos del personal al servicio del proveedor civil de servicios de tránsito aéreo se calificarán como muy graves cuando afecten negativamente a la seguridad o menoscaben de forma grave o reiterada la eficacia o la continuidad de la prestación de los servicios, dando lugar a las sanciones determinadas en la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea y a las responsabilidades civiles que procedan. Asimismo, estas conductas serán causa de despido disciplinario por parte del proveedor de servicios de tránsito aéreo. Si el proveedor de servicios tuviera que tramitar un expediente previo al despido disciplinario, el acuerdo de incoación podrá disponer la suspensión provisional de empleo y sueldo del trabajador afectado.

A continuación, se describen las características más destacadas de la regulación para lo cual seguiremos la estructura que acabamos de indicar.

1. En relación con el procedimiento sancionador hay que tener en cuenta el cambio de doctrina en relación con las formalidades para la adopción de una decisión válida de despido disciplinario contenida en la STS, sala de lo social, núm. 1250/2024, de 18 de noviembre (ECLI:ES:TS:2024:5454) y cuyo F.D. CUARTO declara que “...el art. 7 del Convenio impone un derecho de audiencia del trabajador previa a la extinción por despido disciplinario que pueda adoptar el empleador y ello es exigible y debe ser cumplido.” Se refiere el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT que declara de aplicación directa y cuyo tenor literal señala lo siguiente: “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esa posibilidad.”

En el sector del tráfico aéreo es relativamente frecuente que los convenios prevean trámites relacionados con la necesidad de comunicar previamente y por escrito al trabajador sobre la falta cometida, al menos en los supuestos de faltas graves y muy graves, que son las que dan ocasión al despido disciplinario. Otros convenios dan un paso más y exigen expediente contradictorio preceptivo, que, en el caso de algunas grandes empresas pública (Aena) y privadas (Iberia) desarrollado en torno a tres fases para

la imposición de sanciones (como el despido) por faltas graves y muy graves. El nivel de desarrollo del procedimiento varía, en ocasiones, en función del colectivo afectado. Hay convenios, habitualmente de pilotos, que también contemplan procedimientos menos formalizados, pero que garantizan la información previa a la persona afectada y la posibilidad de que presente alegaciones.

A la vista de esta nueva línea interpretativa del TS entendemos muy buena práctica tanto la exigencia del expediente contradictorio como aquellas cláusulas convencionales que reconocen el derecho a ser oído o presentar alegaciones antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

2. En relación con el establecimiento de registros con los antecedentes disciplinarios a efectos de reincidencia, cuestión que está muy presente en todos los convenios del tráfico aéreo, se nos plantean serias dudas acerca de la validez de estas previsiones convencionales y su contraste con la regulación del artículo 60.2 ET en materia de prescripción de las faltas de los trabajadores [“las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”]. Los convenios colectivos suelen tener buen cuidado de referirse a la “cancelación de antecedentes disciplinarios” o a la “cancelación de anotaciones desfavorables como consecuencia de las sanciones impuestas” y de vincularlo con el concepto de reincidencia, como si se tratara de una cuestión diferente a la prescripción de la falta cometida por la persona trabajadora. Sin embargo, consideramos esa diferencia falaz y que, además, se establecen plazos excesivamente amplios en contraste con los plazos de prescripción de las faltas según la normativa imperativa del ET. Lo más habitual es que se fijen plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave. Pero alguna aerolínea, para los pilotos, establecen plazos desmedidos de seis meses, para las leves; un año, para las graves; y dos y hasta tres años para las muy graves.
3. Los elencos de faltas de los convenios del sector del tráfico aéreo presentan algunas peculiaridades. Por una parte, apreciamos referencias a conductas que son específicas del personal de vuelo, pilotos o TCP, como, por ejemplo, “no estar localizable en situaciones de imaginaria” y otras que están relacionadas con el hecho de prestar servicios en instalaciones aeroportuarias como las referencias a pérdida del pasaporte, el documento de identidad o la tarjeta del aeropuerto que impidan la actividad. Algunos convenios prevén que la empresa pueda decidir la suspensión del

contrato de trabajo por el tiempo de duración de la privación de la referida tarjeta y que, en el caso de que la medida revista carácter definitivo, pueda considerarse justa causa de extinción por ineptitud sobrevenida.

4. El consumo de alcohol y drogas en este ámbito de actividad tiene connotaciones particulares y se aprecian diferencias entre cómo se trata esta cuestión en los convenios que afectan al pilotaje respecto de los del subsector del *handling*. Respecto de los primeros, el incumplimiento de la política de alcohol y drogas constituye una falta y, en algunos convenios, también se hace referencia al consumo de drogas o alcohol durante la actividad o en la realización de imaginarias o cualquier otro tiempo de trabajo o, incluso, antes de las doce horas previas al servicio. También se contempla como falta la negativa a someterse a los controles que se establezcan.

Sin embargo, una parte importante de la muestra de convenios de empresa del sector del *handling* incluyen una cláusula que excepciona la aplicación del régimen sancionador en dos faltas concretas: el hurto o robo y la embriaguez y toxicomanía en el desempeño de su trabajo, en aquellos casos en los que la persona trabajadora manifieste su condición de alcohólica o drogodependiente y demuestre documentalmente su predisposición a iniciar un tratamiento de su enfermedad así como la efectiva realización del mismo durante el tiempo que fuese necesario.

5. Otras conductas que constituyen infracciones laborales según los convenios del sector, se refieren a fumar en las áreas prohibidas del centro de trabajo y resto de lugares prohibidos durante la jornada laboral; a la inobservancia de las obligaciones incluidas en los manuales de cumplimiento para la prevención de delitos, política anticorrupción y blanqueo de capitales; así como referencias a la consideración como falta muy grave de la transgresión de las leyes de Aduanas en los convenios de pilotos de algunas aerolíneas.
6. En el capítulo de conductas relacionadas con el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación e información, la consideración como falta grave “de la realización sin permiso de trabajos o actividades particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa” (CC Lufthansa LAA/2023) adquieren nuevos alcances en el marco del trabajo a domicilio o trabajo a distancia. Otros convenios son aún más específicos y recogen entre las faltas graves la referencia a “El uso de medios informáticos, telemáticos y de comunicaciones de la empresa para tareas no laborables” (CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023) y las muy graves “El daño

intencionado a bases de datos o programas informáticos de la empresa, así como a cualquier otro bien de la misma.” (CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023) o la utilización de los diferentes medios electrónicos de la empresa —correo electrónico, internet o plataformas de la misma— para consumir o divulgar contenido de acoso, pornografía, difamaciones u otros aspectos.

7. Por último, hay cláusulas de dudosa legalidad como considerar falta leve el hecho de realizar escritos donde se expresen críticas dirigidas a la empresa, los compañeros u otros mediante el empleo del tablón de anuncios u otros medios de la propia empresa, sin que sea de aplicación a los representantes de los trabajadores o la obligación de dirigirse a la compañía y a sus compañeros en inglés del convenio de pilotos de Ryanair. Respecto de esta última cuestión hay que traer a colación la SAN de 16 de enero de 2015 (JUR\2015\35485, ECLI: ES: AN: 2015:73), confirmada por la STS 425/2016 de 12 de mayo (RJ\2016\2477, ECLI: ES: TS: 2016:2526).

Brevemente, esta sentencia, que es previa al Convenio Colectivo de Pilotos de Ryanair, resuelve sobre la obligación o no de usar la lengua inglesa por parte de los pilotos en sus conversaciones con los CTA de todos los vuelos de la compañía, por orden de la empresa Air Nostrum. Lo cierto es que el inglés es la lengua que habitualmente se emplea para diferentes aspectos del transporte aéreo incluyendo comunicaciones con los espacios terrestres. La normativa en materia de licencias se refiere a la competencia lingüística y se pone énfasis en el conocimiento del inglés, pero también del castellano (en el caso de España) cuando se deban realizar comunicaciones radiotelefónicas. Además, se añade que en los supuestos donde la lengua nativa sea el español, sería desaconsejable obligar a conversar en inglés por razones de seguridad aérea si los interlocutores y oyentes no ostentan un nivel 6 de esta lengua, siendo este argumento el definitivo para que la AN valore que la empresa se excedió en su poder de dirección del art. 20 ET y, dejando claro, que ello no operaría en supuestos diferentes al expuesto ante la ausencia de una norma legal que ampare dicha decisión.

8. Por lo que respecta a las sanciones, los convenios contemplan las habituales, amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo. Pero otras se salen del elenco habitual como, por ejemplo, las cláusulas que prevén el descuento del salario correspondiente, en caso de falta de asistencia o puntualidad no justificada. La STS, sala de lo social, 27 de mayo de 2021 [ECLI:ES:TS:2021:2264](#), en el caso ATENTO, consideró que la práctica de una empresa del sector de Contact Center de computar

y acumular los periodos de impuntualidad de sus trabajadores a efectos de proceder al descuento en nómina del tiempo no trabajado obedece a la lógica contractual sinalagmática en virtud de la cual el salario se devenga por la prestación laboral, luego no cabe argumentar que el empresario deba salario por un tiempo no trabajado cuando la ausencia es injustificada. Por lo tanto, no considera que en ese caso el empresario esté ejerciendo su potestad sancionadora ni considera que se trate de un supuesto de multa de haber, prohibido por artículo 58.3 ET.

En los convenios de las empresas públicas, tanto en el de Aena como en el de Enaire encontramos referencias a inhabilitaciones para hacer uso de la promoción interna como sanción o, en Enaire, traslado forzoso con cambio de puesto de trabajo y suspensión del derecho a la participación en concursos de méritos. Hay que tener en cuenta que Aena al ser la matriz inspira el convenio de Enaire si bien éste último es mucho más reciente.

9. También encontramos referencias a sanciones peculiares del tráfico aéreo, como que se establezca la suspensión de manera temporal del derecho convencionalmente reconocido a tarjetas de descuentos o billetes gratuitos, cuando la conducta tiene que ver con su mal uso.
10. Mucho menos frecuentes son cláusulas que en el marco de la regulación de los despidos, señalan que, en el supuesto de calificación de improcedencia, la opción entre la readmisión o la indemnización alternativa corresponde siempre al trabajador y que en el caso de optar por ésta el convenio mejore la cuantía de la misma.

## 9. DERECHOS SINDICALES

Se constata que los tres convenios sectoriales de la muestra remiten la regulación de esta materia a los convenios de empresa bien expresamente (éste es el caso del convenio sectorial del *handling*) bien a través de regulaciones muy pobres que se limitan a reproducir determinadas partes del entramado legal (III Convenio Colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación y II Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional).

Por lo que respecta a la negociación a nivel de grupos de empresa, empresa o ámbito inferior (franja) se aprecian importantes diferencias de tratamiento de los derechos sindicales. Si bien las materias tienden a repetirse, el enfoque

varía considerablemente. Lo habitual es que se aborden cuestiones como las modalidades de participación sindical en la empresa (secciones y delegados sindicales) y sus derechos y garantías; las garantías de los representantes legales de las personas trabajadoras; el deber de sigilo; la periodicidad de las reuniones del comité de empresa; la utilización del crédito horario o la acumulación de horas sindicales. A continuación, abordaremos el análisis de aquellas cláusulas que merece la pena tener en cuenta porque se salen de lo común:

1. Por lo que respecta a las reglas sobre la representación colectiva, sindical y unitaria, de las personas trabajadoras las peculiares características del sector tienen su reflejo en los contenidos de los convenios y así nos encontramos con tres grandes grupos de cláusulas que merecen un comentario más detenido: la representación sindical en la franja; la representación colectiva en el grupo de empresas; la representación colectiva en empresas con varios centros de trabajo geográficamente muy dispersos.
2. Los convenios de franja manifiestan un interés por instaurar un modelo de representación colectiva en la franja sindicalizado y propio de los sindicatos profesionales, que se aparta de la regulación contenida en el Título II ET.

En efecto, en los convenios franja se aprecia en materia de representación colectiva de las personas trabajadoras, que los sindicatos profesionales buscan instaurar un sistema propio y diferente al modelo legal, basado en las peculiares reglas que para la negociación en la franja a nivel de empresa establece el art. 87.1 párrafo cuarto ET: “En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.” Lo habitual es que los convenios de pilotos reconozcan a la sección sindical de SEPLA como interlocutor.

Confirma que se trata de un modelo sindical propio de los sindicatos profesionales las diferencias que se pueden apreciar entre las cláusulas recién mencionadas y las de los convenios para TCP de las aerolíneas, en donde, en claro contraste con lo que se acaba de decir, se identifica como interlocutor al Comité de Empresa o las Secciones Sindicales, si las hubiere.

3. La peculiaridad del sistema que instauran los convenios de Enaire y de pilotos de aerolíneas genera, asimismo, un modelo propio para la designación de delegados sindicales, al menos en cuanto a su número, modelo que se aparta de las reglas de la LOLS, la cual tiene en cuenta la presencia de las

organizaciones sindicales en los órganos de representación unitaria. Frente a este modelo, los convenios franja tienen en cuenta la representatividad que se haya obtenido en las votaciones directas para la composición del banco social del convenio o bien cada convenio establece el número de delegados sindicales que estima oportuno o la manera de determinarlo.

4. Algunos convenios, como el de Enaire, dejan claro que si se promueven o celebran elecciones a órganos de representación conforme al Estatuto de los Trabajadores, el sistema pactado en cuanto a la representación sindical perderá su vigencia para atenerse a la normativa en dicha materia (art. 179 bis).
5. En fin, el convenio de Enaire también se hace eco de la conflictividad judicial habida en torno a la composición del banco social del convenio. El Sindicato Profesional Independiente de Controladores Aéreos (SPICA) recurrió su exclusión de la comisión negociadora del III Convenio de Aena y mediante STS, sala social, 26 de noviembre de 2015, ECLI:ES:TS:2015:5592 que confirma la de la AN, se le dio la razón y el TS declara que las reglas de legitimación para la negociación de convenios dirigidos a un grupo de trabajadores/as con perfil profesional específico, que se basan en la designación mayoritaria a través de votación personal, libre, directa y secreta, no excluyen que la comisión deba constituirse de forma proporcional a la representatividad de las organizaciones sindicales, lo cual conduce a la aplicación, por analogía, de la regla del artículo 71.2, b) ET según la cual “No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el cinco por ciento de los votos por cada colegio”. Las partes negociadoras recogen esa experiencia en los arts. 177bis y 178 del convenio de Enaire.
6. Por lo que respecta a la regulación de la representación colectiva en el grupo de empresa, hay que mencionar el intento del convenio del grupo de empresas Aena por regular algunas peculiaridades respecto del régimen electoral común: se establece una única unidad electoral a efectos de la elección correspondiente, en cada centro de trabajo, en la que se consideran incluidos todos los trabajadores afectados por el convenio, con independencia de la entidad a la que estén vinculados laboralmente. La SAN 198/2021, de 23 de septiembre (ECLI:ES:AN:2021:3814) declara la nulidad del precepto convencional y estima la demanda de impugnación del convenio presentada por la CIG al considerar que dicha cláusula convencional se excede de la capacidad legalmente reconocida por el ET para intervenir en las reglas que regulan el procedimiento de

elecciones de la representación unitaria, en tanto que lo que pluraliza no son los centros de trabajo, sino las empresas.

Al tratarse de un convenio para un grupo de empresas se negocia por las organizaciones sindicales cuya representatividad se determinará por los resultados del proceso electoral obtenidos en el conjunto de los centros antes descritos.

En la misma línea, se configura un órgano representativo específico, la Coordinadora Sindical Estatal, órgano representativo de los trabajadores de las entidades del grupo Aena, integrada por doce miembros designados por las organizaciones sindicales que obtengan en las elecciones sindicales, al menos, el 10% del total de representantes unitarios en el conjunto del grupo. El convenio se detiene en la regulación de sus funciones, si bien lo más destacable es que se configura como el interlocutor válido ante Aena para el tratamiento de los asuntos de carácter general y para la negociación de futuros convenios colectivos.

Asimismo, se reconocen, a efectos de dotarlo de operatividad, algunos derechos instrumentales como la celebración de reuniones, las visitas a los centros de trabajo por parte de los miembros de la coordinadora sindical, o la disponibilidad de un local u oficina habilitado para gestionar el funcionamiento de dicho órgano. También se reconocen otros de tipo sustantivo, como el acceso a la información de las entidades del grupo sobre su evolución económica, productividad, programa de producción, introducción de nuevas tecnologías, entre otras, así como los derechos de participación y consulta.

7. El sector del tráfico aéreo en general se caracteriza por el hecho de que la dispersión geográfica propia de la actividad genera problemas para la adecuada articulación de la representación colectiva sindical o unitaria de las personas trabajadoras. Por ejemplo, esa preocupación se aprecia en el III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (art. 61 del Convenio), según el cual, debido a la dispersión de las personas trabajadoras en distintas bases de trabajo, las partes se comprometen a promover fórmulas consensuadas entre sindicatos y empresas para establecer un sistema de representación único para todos los trabajadores en la empresa.

En esa línea, algunos convenios de aerolíneas regulan Comités intercentros, y le atribuyen funciones de negociación del convenio colectivo. La SAN, sala de lo social, de 17 de abril de 2018

(ECLI:ES:AN:2018:1715) confirma la posible legitimación negociadora del Comité intercentros si así lo establece el convenio que lo crea, si bien recuerda, asimismo, las exigencias relacionadas con el necesario respeto a la representatividad realmente ostentada en cada momento por quienes pretendan representar a las personas trabajadoras en dicho Comité y, por lo tanto, en la correspondiente Comisión Negociadora.

A pesar de haber encontrado estos ejemplos, consideramos que dadas las características del sector, las cláusulas convencionales sobre Comités Intercentros deberían ser más numerosas. Por ejemplo, en el ámbito del *handling* ni se menciona ni en el convenio sectorial ni en los de empresa o grupos de empresa. Por lo que respecta a las aerolíneas ya hemos hecho referencia a la convivencia de dos modelos sindicales muy diferentes, el de los sindicatos profesionales y el de los sindicatos de clase, que puede explicar el pequeño peso relativo de esta cuestión en los convenios de las aerolíneas, a pesar de la fuerte dispersión geográfica de sus centros de trabajo. Si bien otra posible explicación se puede hallar en que la correcta constitución de los comités intercentros es una cuestión que no está exenta de polémica y que, por ejemplo, en el caso de la SAN, de 17 de abril de 2018 determinó la nulidad del convenio negociado y firmado por un órgano carente de la legitimación legal exigida.

8. La utilización del crédito horario y la posibilidad de acumulación de horas sindicales es uno de los temas más recurrentes en el contenido de los convenios colectivos del tráfico aéreo, si bien no hay homogeneidad en su tratamiento.

Los convenios de Aena y Enaire aclaran que las horas de los delegados sindicales empleadas en asistir a reuniones convocadas por la empresa o las de participación en Comisiones del convenio analizado, no computarán a efectos de crédito horario, computándose como horas ejercidas en su puesto habitual. Esta cuestión enlaza con otra preocupación recurrente, como la relativa a la retribución de dichas horas, en especial en colectivos en donde la retribución variable tiene un peso específico importante. Así varios convenios de pilotos se preocupan por establecer reglas que garanticen que el representante no sufra mermas en su retribución por el hecho de realizar funciones de representación. Nuevamente, contrasta con la ausencia total de referencias a estas cuestiones en los convenios de TCP. También es frecuente que se precise la antelación con la que se debe comunicar a la empresa el uso de las horas, debido a la repercusión que ello tiene sobre la programación de las aerolíneas y del trabajo en general, sin que tampoco en este aspecto haya homogeneidad.

En relación con las garantías de los representantes de los trabajadores, en el convenio de Aena se encuentran contenidos muy poco frecuentes, como la prohibición de ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de su mandato, extendiéndose hasta dos años siguientes al cese —frente al año previsto en el art. 68 c) ET—.

Asimismo, es poco habitual que los convenios se refieran al descuento en nómina de la cuota sindical que sólo hemos encontrado en un convenio colectivo.

## 10. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

En la mayoría de los convenios de la muestra, la igualdad de oportunidades y no discriminación se relaciona con el derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, exclusivamente. A esta cuestión le dedicamos un bloque específico.

Por lo que respecta a la igualdad de trato y oportunidades en general o para otros colectivos no se han encontrado referencias en los convenios de pilotos, *handling*, tránsito aéreo, TMA, helicópteros, logística, ni en los convenios mixtos de aerolíneas o para el personal de tierra de aerolíneas.

Son escasas las referencias a compromisos con la interdicción de la discriminación laboral directa o indirecta —por sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas trabajadoras de la empresa o lengua dentro del estado español.

Dentro de este panorama general destaca como buena práctica positiva, en la línea de la protección de un colectivo históricamente segregado en nuestro país, como es el de las personas con discapacidad, el art. 23.5 del Convenio Aena que, en materia de ingresos a través de la selección externa, prevé que las convocatorias de vacantes se comunicarán a la Dirección General del IMSERSO en el supuesto de que se contemplen plazas reservadas a personas con minusvalía, siempre que tengan capacidad para el desempeño de la ocupación a que aspiran. El vocabulario del precepto es el propio del año 2011, si bien consideramos que el término minusvalía debería ser sustituido por el de persona con discapacidad, por exigencias legales actualmente vigentes derivadas del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

En esa misma línea, se recoge una cláusula (art. 35) denominada «capacidad disminuida», que puede ser entendida en los términos de la protección del colectivo de personas con discapacidad. La cláusula tras ofrecer su propia definición de la situación que pretende proteger, prevé una serie de medidas que se consideran respetuosas con la obligación de implementar ajustes razonables para adaptar las condiciones de trabajo a las personas con discapacidad, definidos en el art. 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (acoplar al trabajador a una ocupación compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, o, en el caso de que la limitación permita la realización de una parte de las funciones básicas de su puesto de trabajo, podrá permanecer en la misma ocupación, con las restricciones que determine el informe médico). Del mismo modo, podrá ser acoplado a otra ocupación quien haya sido declarado incapaz permanente parcial. En caso de pasar a una ocupación de igual o inferior nivel económico percibirá las retribuciones correspondientes a su anterior ocupación y puesto. Tales situaciones podrán ser de carácter temporal o definitivo, en virtud de la posible reversión de la disminución o declaración de incapacidad permanente parcial.

De otro lado, situándonos en el marco de los permisos retribuidos, se establece un mecanismo de corrección de la denominada discriminación por asociación con persona con discapacidad, reconociéndose a las personas trabajadoras que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, dos horas de flexibilidad horaria diaria, previa justificación de la necesidad, a fin de conciliar horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo (art. 81.1, n) Convenio Aena).

## 11. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con carácter general, en materia de PRL, y a salvo de todo lo expuesto en materia de limitaciones de horas de vuelo y otra normativa en materia de seguridad aeronáutica que incide en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras, las cláusulas convencionales de la muestra de convenios colectivos analizada remiten a las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Los convenios colectivos prácticamente se limitan a reproducir literalmente los textos legales en la materia o a remitirse en bloque a dichos textos normativos. Aunque tampoco faltan aquellos que ni la mencionan.

De forma más específica, se observa que los convenios colectivos comienzan enunciando los principios de la política preventiva empresarial; para –posteriormente– referirse al plan de prevención, al servicio

de prevención, la evaluación de riesgos; la formación; la participación de los representantes de las personas trabajadoras, todo ello, en la forma y términos establecidos en la legislación vigente. Igualmente, son comunes las cláusulas convencionales que tratan sobre el riesgo grave e inminente [algún convenio de pilotos relaciona esta cuestión con la normativa aeronáutica]; la protección de la maternidad; los planes o medidas de emergencia; la coordinación de empresas [destaca en esta materia el art. 114 del Convenio de Aena] o los trabajos nocturnos. Asimismo, hay otros dos temas que suelen incluirse en el capítulo de prevención de riesgos laborales, a pesar de que el tratamiento que reciben no siempre sea el más adecuado, como son las cuestiones relativas a los equipos de protección individual (EPI) que, en ocasiones, se confunde con requerimientos en materia de vestimenta o uniformidad que nada tienen que ver con la seguridad y salud laboral y la cuestión de la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos.

A continuación, vamos a proceder a reseñar aquellas cláusulas que se salen de lo común:

1. La participación de los representantes de las personas trabajadoras en materia preventiva cuenta con una regulación específica en los convenios de este sector referida fundamentalmente a dos cuestiones, por una parte, a la regulación de órganos de representación específicos y, por otra, a la concreción de los derechos de información y consulta de la representación legal del personal.
  - 1.1. La cuestión de los órganos de representación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales es una de las pocas materias que presenta algún tipo de mención o referencia específica. Por ejemplo, el convenio de Enaire prevé una comisión paritaria específica, la Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral (CPESSEL), integrada por tres representantes de cada banco- art. 196—. Por otra parte, debido a lo que se explicó sobre la representación sindical en relación con la ausencia de representantes unitarios, el convenio prevé que los delegados de prevención emerjan de esos delegados sindicales. Es decir, se hace uso de la habilitación del artículo 35.4 LPRL para que los convenios establezcan otros sistemas de designación de los delegados de prevención. También encontramos alguna especificidad en los artículos 155, 158 y 162 del Convenio de Iberia, para reconocer competencias a la sección sindical SEPLA en materia preventiva. También regula órganos de representación específicos el art. 107 del convenio de Aena, diferenciando entre el órgano a nivel de grupo de empresas (Comité Estatal de Seguridad y Salud) y los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo.

Es relativamente habitual encontrar disposiciones consagradas al Comité de Seguridad y Salud en las que se establece su composición; la periodicidad de sus reuniones, así como sus competencias y facultades, que suelen ser las establecidas legalmente.

Como cláusula peculiar, cabe mencionar la habilitación del artículo 49.4 del V convenio colectivo sectorial del *handling* para acordar la creación de un Comité de Seguridad y Salud intercentros en las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, situación bastante habitual en el sector, dada la dispersión geográfica de los centros de trabajo. Alguna empresa del sector ha hecho uso de esa habilitación.

- 1.2. Por lo que respecta a los derechos de información y consulta de la RLT, consideramos muy significativa la STS, sala de lo social, 93/2019, de 6 de febrero (ECLI:ES:TS:2019:615) que declara que la ausencia de información al delegado sindical del sindicato Formación Independiente en Representación de los Trabajadores (FIRET) del grave accidente de trabajo que se produjo al estrellarse un helicóptero con diez miembros de la brigada helitransportada en el marco de los servicios de extinción de incendios, constituye una vulneración de su derecho a la libertad sindical. No altera la anterior conclusión el hecho de que el comité de empresa no hubiera solicitado la entrega de copia de dichos documentos. El TS considera que la empresa no puede amparar su negativa a entregar la documentación que se le solicita, en el carácter confidencial de la misma ya que no se encuadra en la clasificada como reservada cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.
2. Otra cuestión que es objeto de atención singular por los convenios de este sector es la formación en materia de prevención, con cláusulas en las que la empresa asume el compromiso de dar formación preventiva centrada en el puesto de trabajo y en determinadas materias, contemplándose tanto la formación teórica como la práctica. Tal y como exige la ley, se establece que dicha formación se dará siempre dentro de la jornada laboral y sin coste alguno para las personas trabajadoras. Se han encontrado referencias a las materias a abordar en la formación: riesgos potenciales; productos que se utilizan; procedimientos de prevención; protecciones mecánicas; equipos de protección

individual (EPIS), su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento; y manipulación de cargas, equipos, pantallas. Cuando la formación está dirigida a personas trabajadoras con puestos de responsabilidad o mando, esta incluirá contenidos normativos, técnicas de prevención y aspectos más específicos para el desarrollo de su actividad.

3. Otra de las cláusulas habituales es la relativa a los equipos de protección individual, cuestión que, en ocasiones, se confunde con la ropa de trabajo. Algunos convenios facultan a los delegados de prevención a revisar que las prendas de uniformidad cumplen con las exigencias de seguridad e higiene necesarias en función del puesto de trabajo y de su localización geográfica; asimismo, se reconoce esta facultad respecto de los Equipos de Protección Individual. La negociación con perspectiva de género debería incluir en este apartado referencias a la necesidad de que las tallas se ajusten a las características propias de hombres y mujeres, en una visión de la PRL en perspectiva de género que vaya más allá de la protección del embarazo. Algunos convenios centran la atención en la obligación empresarial de proveer los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que se realicen y su utilización obligatoria por parte de las personas trabajadoras durante toda la jornada laboral. Este tipo de cláusulas se consideran más adecuadas e idóneas, al no confundir los requerimientos en materia de ropa de trabajo, con los propios de la PRL y los mandatos en materia de EPI. Menos frecuente aún son las cláusulas dedicadas al medio ambiente. Se ha localizado alguna en la que se establece que la empresa deberá informar y formar a las personas trabajadoras en aquellos aspectos derivados de su trabajo que sean necesarios para la realización del mismo de la forma más respetuosa posible con el medio ambiente, teniendo dicha formación –en aquellos casos en los que sea específica– el mismo tratamiento que aquella en materia de PRL.
4. Un buen número de los convenios colectivos analizados contienen disposiciones en materia de vigilancia de la salud, que reproducen el contenido del artículo 22 PRL. Como particularidad podría destacarse que suele ser habitual que se detallan los supuestos que quedan exceptuados del carácter voluntario de la vigilancia de la salud, como son, el examen de salud inicial tras la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud o con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud; el examen de salud periódico determinado según los protocolos que sean de aplicación y finalmente, aquellos casos en los

que se necesite verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para terceras personas.

Algunas aerolíneas incluyen en sus convenios declaraciones sobre la política de empresa respecto a las drogas y al alcohol, cuestión estrechamente relacionada con el régimen disciplinario, pero también con la seguridad y, por ende, con la prevención de riesgos laborales, así como con evaluaciones médicas. Sobre esta materia hay que traer a colación la STC 196/2004, de 15 de noviembre que condena a Iberia por atentar contra el derecho fundamental a la intimidad personal de una mujer que ocupaba un puesto de agente administrativo y que, en el marco de un reconocimiento médico, fue declarada no apta para el trabajo por haber dado positivo en un control de drogas sobre el que no fue suficientemente informada y que determinó que no se renovara su contrato temporal.

5. En fin, como ejemplo de buenas prácticas, algunos convenios aportan novedades, mejoras y adaptaciones relacionadas con las particularidades propias de la prestación de servicios que desarrolla la empresa, entre las que destacan las siguientes: a) Previsión de que tanto la elección y el contrato con un Servicio de Prevención se realizará mediante acuerdo previo con la Comisión Mixta de Salud Laboral; b) Regulación de la evaluación de riesgos, para que incluya junto con la evaluación de los posibles riesgos higiénicos de seguridad y ergonómicos; la elaboración de “Estudios de riesgos y planificación preventiva con inclusión de los aspectos psicosociales. Violencia exterior” Se define la violencia exterior en el trabajo que “comprende los insultos, las amenazas y las agresiones físicas y psicológicas ejercidos contra una persona trabajadora por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos los usuarios y clientes, y que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar.” y se deja constancia de que “los trabajos en los que se realiza atención a público, clientes, pasajeros son especialmente sensibles a este tipo de situaciones.”

## 12. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Es relativamente frecuente que los convenios del sector no se refieran a la inaplicación de condiciones de trabajo. A pesar de esa ausencia de referencias, en el contexto de la pandemia se han producido acuerdos para la inaplicación de las condiciones de trabajo que han sido impugnados ante la jurisdicción social, tal y como se puede apreciar, entre otras, en la STS, sala de lo social, de 20 de marzo de 2024, ECLI:ES:TS:2024:1767 que

confirma la nulidad del acuerdo de inaplicación de condiciones contenidas en el convenio colectivo de Air Europa para su TCP por haber sido negociado por la comisión de seguimiento del ERTE de Fuerza Mayor, órgano que no se considera el adecuado para adoptar una decisión de este tipo. Existe, al menos, otra referencia anterior en donde se impugna el laudo emitido por la CCNCC relativo a la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio de Air Nostrum y su TTV. La STS, sala de lo social, de 15 de julio de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:4362) casa la previa sentencia de la Audiencia Nacional y confirma el laudo.

En general, los convenios que tratan esta cuestión no hacen sino reproducir el régimen legal y contemplan someter la discrepancia en el periodo de consultas a un proceso de mediación ante el SIMA, con carácter previo a un ulterior recurso al arbitraje de la CCNCC. También se han encontrado referencias al sometimiento a la mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, es decir, ante el sistema autónomo de solución de conflictos colectivos valenciano de las discrepancias que puedan surgir durante el periodo de consultas para la inaplicación del convenio colectivo, en función del ámbito territorial del conflicto.

Las pocas cláusulas que se salen de esa tónica general hacen referencia a los siguientes aspectos: —el convenio se refiere al carácter temporal de la medida de inaplicación del convenio y limita su duración máxima a un año —salvo prórroga negociada con la RLT—; normas específicas se encuentran también en los convenios de piloto, que regulan procedimientos alternativos al periodo de consultas, de duración inferior —limitada a diez días— el convenio de Iberia regula un procedimiento alternativo en caso de desacuerdo en el periodo de consultas que incluye la mediación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social; —varios convenios prohíben la inaplicación del convenio mientras haya producción externalizada, y algunos extienden la prohibición a las modificaciones sustanciales colectivas o individuales, salvo acuerdo con la representación de los pilotos.

### 13. EXTERNALIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

La externalización sólo se aborda por los convenios de las aerolíneas y de manera muy diferente en función del colectivo afectado (TMA o personal de vuelo). Dadas las características muy peculiares que derivan para la prestación de servicios por pilotos y TCP de las diferentes relaciones comerciales entre las compañías aéreas que les contratan, vamos a analizar, por un lado, la regulación para los TMA de Air Europa y, por otra, la cuestión de pilotos y TCP. Por último, las relaciones entabladas entre Aena y Enaire son un inmejorable ejemplo de la importancia del fe-

nómeno de la subcontratación en el sector y que guarda estrecha relación con los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras.

1. Como ya hemos tenido ocasión de señalar, las actividades de TMA se incardinan dentro de las propias de la Industria Siderometalúrgica. En ese contexto, la externalización (entendida como relaciones entre empresas para que personas trabajadoras de empresas contratistas presten servicios en centros de trabajo de la principal y colaboren en la realización de determinadas tareas, bajo el poder de dirección de la empresa contratista) es un fenómeno recurrente en dicho sector. De acuerdo con lo anterior, el Convenio de Air Europa para TMA contempla la externalización en determinados casos —externalización de los trabajos de A-check, con revisión trimestral de las realizadas y previsiones para el siguiente trimestre en reunión entre representación de las personas trabajadoras y la empresa— Para otros supuestos, no se descarta que pueda haber acuerdo entre las partes, pero se prevé que, si tal situación fuese recurrente, las partes se reunirán a fin de revisar posibles necesidades de contratación.
2. El fenómeno de la externalización, respecto de las funciones de pilotos y TCP, tiene otras connotaciones. En primer lugar, no se regula en todos los convenios y hay algunas aerolíneas que abordan la cuestión de manera muy diferente en función del colectivo (la TTV o la TCP) afectado. Una parte de la regulación contenida en el convenio de Air Europa para pilotos fue objeto de impugnación por lesividad por parte de la representación sindical de los pilotos de Aeronova y la STS, sala de lo social, 1102/2024, de 12 de septiembre de 2024 (ECLI:ES:TS:2024:4503) confirma la nulidad parcial del anexo en lo relativo al establecimiento de una preferencia de los copilotos de Air Europa al acceso de plazas vacantes de comandante que se produzcan en el grupo, lo cual, por una parte, perjudica a los pilotos de Aeronova y, por otra parte, implica el establecimiento de condiciones más allá del ámbito personal y funcional de aplicación del convenio. Esa tendencia de la doctrina judicial a asumir acríticamente la existencia de este tipo de acuerdos comerciales, su presencia en los convenios colectivos de la TTV y la incidencia en las condiciones laborales de este colectivo se aprecia, asimismo, en pronunciamientos anteriores como el de la STS, sala de lo social, de 14 de febrero de 2013 (ECLI:ES:TS:2013:1123).
3. De la lectura de los convenios se deduce que existen diferentes tipos de acuerdos comerciales entre aerolíneas en las que unas aerolíneas operan vuelos de otras y utilizan para ello sus propios

aviones o, en ocasiones, aviones de otras compañías —bien los aviones de las compañías que las contratan u otros, a través de diferentes figuras como alquiler de aviones y otras—. En todo caso, desde la perspectiva laboral, lo más llamativo es que los convenios, al hilo de esta externalización, prevén que sus pilotos (y, en algunos casos la TCP) presten servicios en otras aerolíneas. Este fenómeno, muy próximo a la cesión temporal de trabajadores o a la puesta a disposición con carácter temporal de un grupo de trabajadores para que presten servicios retribuidos por cuenta ajena en el ámbito de organización y dirección de otra empresa, recibe en los convenios colectivos del sector el nombre de banalización [banalizar, según la RAE, consiste en dar a algo carácter banal, es decir, trivial, común o insustancial]. A las autoras del estudio, sin embargo, nos parece que nada tiene de banal el hecho de pactar en convenio colectivo la posibilidad de ceder trabajadores temporalmente a otras empresas, sin contar con la correspondiente autorización legislativa para ello como puede ocurrir, por ejemplo, en el ámbito del deporte profesional (art. 11 RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales). Algunos convenios más recientes, como el CC Iberia Express TCP/2023, prefieren hablar de “servicios a terceros” (apartado 1.9 de los “principios informadores”).

Una vez expuesto el contexto general, vamos a referirnos a los principales aspectos desde la óptica laboral, tanto de las cláusulas sobre externalización como sobre las de banalización.

4. El CC Air Nostrum TP/2023 ensaya un concepto de externalización en el apartado 5 de su Anexo D relativo a la “Garantía de empleo”: “A los efectos de este acuerdo, ambas partes entienden por externalización, la realización de la producción correspondiente al contrato de franquicia suscrito por Air Nostrum con Iberia, con medios ajenos, contratando con terceros la misma a través de Wet Lease, Franquicia o de cualquier otra figura.” A continuación, el Anexo E establece la regulación del *wet lease in* para realizar servicios a la franquicia Iberia, donde se fijan máximos de rotaciones y de horas bloque realizadas en el contexto de la externalización, así como el cálculo de rotaciones y se limitan los aviones y las externalizaciones con Iberia.

En definitiva, el fenómeno consiste en el establecimiento de relaciones comerciales entre aerolíneas en las que no sólo se traspasan unas a otras líneas o rutas y aviones para realizarlas, sino que junto con los aviones se traspasa, asimismo, su tripulación técnica de vuelo y, en ocasiones, su tripulación de cabina de pasajeros.

Algunos convenios establecen garantías como, por ejemplo, que no se recurrirá a prestar servicios a Iberia si no hay plantilla suficiente para afrontar sus propias operaciones y sus compromisos comerciales; que en ningún caso los pilotos se verán afectados en sus condiciones laborales por la externalización, salvo acuerdo entre la aerolínea y la representación de pilotos; se impide que durante la externalización se apliquen al colectivo de pilotos despidos colectivos, despidos objetivos individuales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ni suspensiones de contrato de trabajo, ni inaplicaciones del convenio vigente ni modificación sustancial ya sean colectivas o individuales, salvo acuerdo de la Compañía y la Representación de los pilotos.

Asimismo, es habitual que los convenios establezcan las condiciones en que la empresa podrá externalizar sin necesidad de autorización de la sección sindical de SEPLA.

5. Por lo que respecta a la banalización, concretamente, se refieren a la banalización los convenios de Iberia para pilotos y TCP (art. 12); el de Air Europa para pilotos (art. 14) y TCP (art. 2.4), los convenios de pilotos de Vueling (art. 2.3) y Air Nostrum (art. 2.5), el art. 9 CC Norwegian TCP/2023 y el CC Iberia Express TCP/2023, si bien refiriéndose a “servicios a terceros”.
6. En relación con la voluntariedad u obligatoriedad de la banalización, el art. 12 del convenio de pilotos de Iberia señala que “La compañía, previo acuerdo con la Sección Sindical de Sepla en Iberia, podrá asignar turnos de vuelos a sus pilotos, siempre que actúen en equipo en los siguientes casos: a) En aviones bajo pabellón español, no pertenecientes a Iberia, o en régimen de alquiler o en cualquier otra forma jurídica de asociación, cesión, cooperación o concierto. b) En aviones bajo pabellón extranjero, cuando esté reconocido o estipulado así en convenios, tratados, protocolos y otros pactos, que España tenga suscritos con las naciones a que pertenezcan las aeronaves en que hayan de prestarse estos servicios. No se exigirá este requisito para los aviones de las compañías del antiguo grupo «ATLAS».” Reproducimos esta cláusula porque muchas otras aerolíneas la copian casi literalmente.

Esta voluntariedad es la tónica general en los convenios para la TTV. Por el contrario, el convenio de Iberia impone la banalización a sus TCP. Así el art. 12 del CC Iberia LAE TCP/2022 afirma que “Los TCP quedan obligados a prestar los servicios de su categoría y clase, siempre que actúen en equipo en aeronaves que la Empresa utilice en régimen de alquiler y en

los de Compañías asociadas o concertadas con aquélla, aunque sean operadas por Tripulantes Técnicos de otras Empresas...” “...para cumplir esta obligación y en defecto de voluntarios o personas que hayan aceptado estos servicios en su contrato, la Empresa establecerá los correspondientes turnos entre sus TCP, del más moderno al más antiguo, dentro de las limitaciones de experiencia, preparación y conocimientos imprescindibles para volar en los aviones de que se trate.”

7. En fin, la opacidad de la delgada línea que separa esta figura de la cesión ilegal se aprecia con bastante claridad en la redacción del artículo 9 del CC Norwegian TCP/2023 y es que si bien, por una parte, se intenta justificar que la aerolínea sigue ejerciendo facultades propias del poder de dirección empresarial (“En caso de banalización de la tripulación (*Damp Lease*)... la Empresa, además de lo indicado, establecerá una dirección especial de email con la intención de que los TCP que presten servicios para el Operador Damp puedan comunicar los asuntos relativos a recursos humanos que tengan que ver con el trabajo para el Operador Damp. En ningún caso, el citado canal podrá interpretarse como el canal de reporte que se determina con arreglo a la norma EU 376/2014.”) otras afirmaciones dejan bastante claro que la TCP se inserta en el ámbito de organización y dirección de la empresa para la que presta temporalmente servicios (“... el TCP deberá reportar todas las incidencias de seguridad a través de los canales de reporte establecidos por el Operador Damp y cumplir con las instrucciones que este les dé”. Y “Cuando un TCP actúe como «Representante a Bordo de la Compañía» en una aeronave en régimen de *Wet Lease*, el TCP deberá, a requerimiento de la compañía, actuar como tripulación en servicio a bordo de la aeronave operada en *wet lease* y realizará tareas de vigilancia, anuncios y control del dinero efectivo relativo a los servicios que se realicen a bordo, etc. El TCP que actúe como «Representante a Bordo de la Compañía» será, preferiblemente, un Sobrecargo”). Esta misma preocupación se aprecia en la afirmación del apartado 1.9 CC Iberia Express TCP/2023, según el cual “Las Tripulaciones de Iberia Express, en estos casos, operarán el servicio manteniéndose, en todo momento, bajo la dependencia de Iberia Express de la que recibirán todas las órdenes e instrucciones, así como la programación de sus servicios y en las condiciones laborales previstas en el Convenio Colectivo de Iberia Express”.
8. Otros aspectos de los que se encargan los convenios es de marcar las relaciones entre banalización y huelga. De conformidad con el art. 6.5 del del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo, según el cual, “En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores

que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo”, todos los convenios, menos el CC Iberia LAE TCP/2022 y el CC Norwegian TCP/2023, recuerdan que “La compañía no podrá hacer uso de la banalización de sus tripulantes a otra compañía aérea, en la que se haya declarado huelga legal por el colectivo de pilotos, durante el período de duración de la misma.” Es significativo que sean precisamente los convenios para la TCP los que no incluyan referencias a esta materia. El art. 1.9 CC Iberia Express TCP/2023 no cierra la puerta al recurso a esta herramienta en supuestos de conflictos (“Los Tripulantes de Iberia Express podrán realizar los servicios en trayectos de otras Compañías. En los casos en que dicha prestación se realice para una Empresa de Transporte aéreo con conflictos laborales declarados, la prestación de servicios se consensuará con las Secciones Sindicales firmantes del Convenio de Iberia Express.”)

9. Para acabar con la banalización, algunos convenios la relacionan con la necesidad de establecer garantías similares a las legalmente previstas en supuestos de cambio de empresario. Así ése no es el caso del convenio de pilotos de Iberia, al que le basta con establecer los casos en que es posible, previo acuerdo con la sección sindical de SEPLA, la asignación de turnos de vuelo para otras compañías. Sin embargo, los pilotos de otras compañías se preocupan por las consecuencias que dichas prácticas pueden repercutir sobre sus condiciones de trabajo e identifican las garantías que las Compañías habrán de respetar en el caso de que recurran a esta figura.
10. La SAN, de lo social, de 17 de marzo de 2020 (ECLI: ES: AN: 2021:1161), confirmada por STS, sala de lo social, 273/2023, de 13 de abril (ECLI:ES:TS:2023:1610) se refiere a un fenómeno, al que los convenios colectivos no hacen referencia, y que entra de lleno en la cesión ilegal proscrita por la legislación laboral española. Desgraciadamente resulta relativamente habitual entre las empresas *low cost*, como Ryanair, que cuentan con filiales, como Crewlink y Worforce, que actúan como oficinas de reclutamiento o empresas de puesta a disposición de mano de obra y que recuerda a fenómenos que se pueden encontrar en el ámbito del trabajo en el mar.
11. La STS, sala de lo social, 148/2019 de 27 de febrero (ECLI:ES:TS:2019:1038) declara el derecho de los representantes de los trabajadores a que les sea entregado por las empresas Enaire y Aena SA, copia completa con sus Anexos del Acuerdo de prestación de servicios de navegación aérea suscrito entre ambas entidades, con vigencia de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2021.

En el momento en que UGT presenta la demanda y ambas entidades suscriben el Acuerdo de prestación de servicios de navegación aéreo, el convenio colectivo de aplicación en ambas entidades era el I Convenio Colectivo del Grupo Aena-Enaire. Según la sentencia, el deber de información que se reconoce no deriva de lo dispuesto en el artículo 163 del Convenio, sino del artículo 64 ET.

Esta sentencia aclara que los derechos de información y consulta establecidos en el artículo 42 ET son complementarios de los establecidos con carácter general en el artículo 64 ET y que ambos son aplicables a empresarios de naturaleza pública. “El citado Acuerdo afecta al núcleo fundamental de la actividad de las demandadas y, en consecuencia, a la situación económica de las empresas, y la evolución reciente y probable de sus actividades, cuestiones que pueden afectar a los trabajadores, así como a la situación de la empresa y la evolución del empleo. Por lo tanto, al encontrarse encuadrada la información solicitada en las previsiones del artículo 64 del ET, respecto a la información que el empresario ha de facilitar a los representantes de los trabajadores, procede la estimación del recurso formulado.”

El acuerdo contempla la prestación de servicios, por parte de Enaire, en cuanto a Gestión de Tráfico Aéreo (ATM), servicios de tránsito aéreo (ATS) + Servicios de Gestión de Afluencia (ATFM) y Servicios de Comunicación, Navegación y Vigilancia (CNS) y Servicios de Información Aeronáutica (AIS), especificando el número de torres de control y de aeropuertos en los que se presta cada uno de ellos.

#### 14. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

El tratamiento de la subrogación del personal en este sector está fuertemente condicionado por lo dispuesto 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, así como por la denominada liberalización del sector de asistencia en tierra. La SME Aena y la EPE Enaire están fuertemente influidas por esta normativa y sus peculiaridades han acabado trascendiendo a los convenios sectoriales de las empresas privadas concesionarias de los servicios públicos licitados por aquellas, concretamente el CC CTA mercado liberalizado/2018 y el CC Asistencia en tierra/2022. Se aprecia, asimismo, que la evolución sufrida por la jurisprudencia ordinaria en torno a la aplicación a los supuestos de sucesión

de contratistas de las reglas propias de la sucesión de empresas no ha calado en este sector ni en la regulación convencional correspondiente, por lo que se mantienen referencias que se pueden considerar profundamente desfasadas y de dudosa legalidad y garantía para las personas trabajadoras, respecto del carácter aparentemente voluntario de la subrogación para las personas trabajadoras y en materia de determinación del convenio aplicable a consecuencia de la sucesión empresarial fruto de la sucesión de contratistas, entre otras.

Comenzaremos la exposición por las cuestiones relacionadas con el régimen de excepción previsto en la Ley 9/2010 y continuaremos con unas referencias a lo previsto en el convenio sectorial del *handling*.

1. Por lo que respecta a Aena, su convenio recoge el Acuerdo de garantías laborales suscrito en 2011, adoptado entre Aena y las entidades jurídicas que se derivasen de la aplicación del Real Decreto-ley 13/2010. En él se comprometían a garantizar el empleo a todos los trabajadores que sean fijos de plantilla a partir del momento en que se produzca la transferencia de personal en los términos previstos en el ámbito personal del mencionado acuerdo. Al resto del personal con contrato de carácter temporal se le reconocían estas garantías hasta la finalización de este; recuperándose las mismas cuando se produzcan nuevas contrataciones.

Entre otras garantías, los contratos de concesión debían establecer, para cada uno de los aeropuertos concesionados, las plantillas consideradas como mínimas para la gestión aeroportuaria. No podría aprobarse en tal sentido ningún contrato de concesión sin la previa determinación de la plantilla mínima correspondiente al aeropuerto que en cada caso se trate. Aena se comprometía a garantizar el empleo de los trabajadores a los que se extendía tal acuerdo, advirtiendo que en los casos de cierre o cese de actividad del centro de trabajo o no aceptación de la subrogación por parte del trabajador, serían de aplicación los mecanismos establecidos en el convenio colectivo. Si para las sociedades mercantiles concesionarias, por razones técnicas, económicas, organizativas, productivas o de cualquier otra naturaleza, derivadas de la gestión de la concesión, fuera necesario adoptar medidas tendentes a la optimización de la plantilla, los trabajadores afectados podrían optar por una de las tres opciones siguientes: la primera opción, se trata de una oferta de puesto de trabajo en la concesionaria, preferentemente en la misma ocupación o, en su defecto, en una nueva, previo reciclaje; la segunda opción es la solicitud de reingreso en el Grupo Aena; por último, la extinción indemnizada del contrato de trabajo, en los términos previstos en el convenio.

Para garantizar los derechos de los trabajadores que iban a pasar a prestar servicio en las sociedades mercantiles concesionarias de servicios aeroportuarios, entre otras garantías, se reguló su situación en la sociedad/entidad jurídica de origen del siguiente modo: quedarían en situación de suspensión de contrato de trabajo, bajo la modalidad de excedencia especial por pasar a prestar servicios en una entidad concesionaria, con derecho de reingreso preferente sobre el resto de las peticiones de reingreso para plazas de su ocupación de origen en cualquier centro del grupo Aena. Dicho periodo de excedencia computaría a efectos de antigüedad. Se establecía, además, una cláusula de reversión que permitía a los trabajadores contemplados en el acuerdo retornar, a su voluntad, a la sociedad de origen o a aquella que la sustituya, cuando se produzca la disolución de la filial de la sociedad mercantil concesionaria o resolución de la concesión.

En cualquier caso, se garantiza el mantenimiento de los derechos laborales, económicos, de Seguridad Social y de previsión social complementaria a los trabajadores incluidos en el ámbito personal de aplicación del acuerdo, transferidos a resultas de los procesos de reorganización societaria y empresarial de las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo. Esta garantía se extendía a todos los derechos, sea cual fuere su fuente de atribución: legal, convencional o individual. En el supuesto de que los convenios colectivos sucesivos establecieran condiciones que resultasen menos favorables para algunos colectivos de trabajadores transferidos, la empresa vendría obligada a respetar, como garantía *ad personam* todas y cada una de las condiciones económicas, de Seguridad Social y previsión social complementaria que resultaren más favorables del convenio colectivo de origen, las cuales serán revalorizables, en los términos que el convenio determine, y no absorbibles ni compensables.

Para salvaguardar todo lo reconocido precedentemente, se obliga a Aena a responder, con respecto a las demás empresas del grupo, del cumplimiento de las obligaciones que legalmente correspondan y de las garantías recogidas en el presente acuerdo. Esta responsabilidad solidaria, de carácter permanente, se hará extensiva a aquellos supuestos de transferencias de personal, incluidos en el ámbito del acuerdo, entre entidades jurídicas integrantes del grupo, nacidas de la implantación del modelo organizativo para la gestión aeroportuaria, que en la actualidad tiene encomendadas Aena.

Lo anterior se establecía sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 44 ET y, finalmente, se estipuló que, en los contratos de

concesión, se establecerá expresamente que las garantías que deba prestar la sociedad mercantil concesionaria responderían del posible impago por esta de los salarios, cuotas de la Seguridad Social e indemnizaciones correspondientes a los empleados de la concesión.

Por lo que respecta a la entidad sucesora de Aena en el control del tránsito de aéreo, conviene recordar que la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2010, apartado cuarto, en materia de subrogación, dispuso que los controladores que viniesen prestando servicios para Aena, cuando ésta sea sustituida por otro proveedor, podrán optar por ser recolocados por Aena —sobre la que pesa un deber de ofrecimiento— o por extinguir su contrato y quedar subrogados en el nuevo proveedor, conforme a las condiciones económicas y laborales de este último. Esta norma legal específica, contrasta con la regla general del artículo 44.4 ET según la cual, en caso de sucesión de empresa, opera la subrogación del nuevo empresario en la posición del anterior y, por lo tanto, las relaciones de trabajo siguen rigiéndose por el convenio colectivo que ya se viniese aplicando hasta su expiración o entrada en vigor de otro nuevo que sea aplicable.

Esta alteración de las reglas del artículo 44.4 ET aparece recurrentemente en las cláusulas convencionales de este sector (es decir, no sólo respecto de las tareas de CTA, sino también en el *handling*) que se encargan de regular la materia – por lo que respecta a Enaire vid el art. 53 de su convenio—. Lo que nos genera más dudas es que también el Convenio de operadores privados se hace eco de esta regla de la d.a. 2ª de la ley 9/2010 y, contrariamente al art. 44.4 ET, establece que resultará de aplicación a los controladores subrogados el Convenio Colectivo o Acuerdo de la Empresa cesionaria (art. 86 octies, apartado D) . A renglón seguido se realizan una serie de especificaciones, en particular en materia retributiva —donde se aclara finalmente que se aplicará el Convenio de la empresa cesionaria si es más favorable—. Estas peculiaridades sólo se explican por el hecho de que las partes negociadoras partan de la base de que pueden excepcionar el régimen legal previsto en el artículo 44 ET, al entender que no están en el marco de una subrogación consecuencia de una transmisión de empresas. El art. 44.4 ET prevé que las relaciones de trabajo sigan rigiéndose por el convenio colectivo que ya se viniese aplicando hasta su expiración o entrada en vigor de otro nuevo que sea aplicable, “salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre cesionario y representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión”, por lo que, en el marco del artículo 44 ET, resulta más que dudoso que dicho pacto en contrario pueda fijarse antes de la sucesión y a través del

convenio sectorial. Podría considerarse que, por el momento, el hecho de que estos proveedores actúen conjuntamente a nivel de unidad de negociación relativiza la cuestión, pues en teoría, al no constar la existencia de convenios a nivel de empresa o centro de trabajo, todos estos controladores tendrían las mismas o muy similares condiciones, mientras que cuando es Aena quien da paso a un operador privado, interviene la disposición legal ya comentada que establece ese derecho de opción en el cual, de ligarse el trabajador al nuevo proveedor, acepta sus condiciones de trabajo.

El art. 86 CC Asistencia en tierra/2022 contempla el supuesto de que el trabajador no quiera ser subrogado, al preverse que, manifestándolo por escrito, el cedente “podrá” extinguir la relación de trabajo a través del despido por causas objetivas. Si ello ocurre, el nuevo proveedor no podrá contratar al controlador en un plazo de 12 meses y en caso de que no respete esta regla el nuevo proveedor deberá indemnizar al anterior, por el importe de la indemnización abonada a razón de la extinción.

2. Por lo que respecta al fenómeno de la denominada liberalización del sector de asistencia en tierra conviene recordar dos hechos: por un lado, que las personas trabajadoras del sector de la asistencia en tierra provienen en buena medida bien de Aena bien de IBERIA LAE y gozaban de unas condiciones de trabajo que pueden explicar la preocupación por la garantía de la estabilidad en el empleo y de la calidad de las condiciones laborales o de las condiciones de la prestación del servicio. Por otro lado, la entidad gestora de los aeropuertos realiza convocatorias competitivas a las que las aerolíneas y empresas interesadas se presentan periódicamente, de tal manera que hay una alta rotación en las empresas encargadas de la prestación del servicio en las diferentes bases y aeropuertos. De ahí que haya convenios de empresas que prestaban servicios en determinados centros de trabajo o aeropuertos que han desaparecido, al ser sucedidas por otras empresas y de ahí también la idoneidad y necesidad de contar con un convenio sectorial que dote de seguridad jurídica a la regulación de las condiciones laborales de estos colectivos. Otro hecho a destacar es que, la defensa de este colectivo de personas trabajadoras recae y ha recaído tradicionalmente en sindicatos de clase, como CC.OO., UGT, USO. Estos breves antecedentes pueden contribuir a que se entienda mejor el enorme peso que determinadas cuestiones o materias tienen en la negociación de este colectivo de personas trabajadoras, siendo una de esas materias la subrogación de personal.

Otros factores que contribuyen a entender la regulación convencional que se va a describir a continuación son, por una parte,

que la misma se basa en una jurisprudencia anterior a que el TS asumiera la doctrina comunitaria en materia de transmisión de empresas aplicada a la sucesión de contratistas en servicios desmaterializados; por otra parte, que se aprecian influencias del régimen de excepción de la ley 9/2010.

El CC Asistencia en tierra/2022 dedica su Capítulo XI a la Subrogación (arts. 70 a 86). Se trata de una regulación prolija y peculiar, adaptada a la idiosincrasia del servicio al que viene referido, en cuya exposición detallada no podemos detenernos. La estructura y temas abordados en el Capítulo XI corresponden: (I) a las modalidades de subrogación atendiendo al servicio que se presta (arts. 72 a 75); y (II) al proceso general de subrogación (arts. 76 a 86). El art. 70, “Antecedentes y finalidad de la subrogación” y el artículo 71, “Ámbito de aplicación de la subrogación” tienen carácter introductorio. Nos remitimos al estudio ampliado para conocer lo que cada artículo de este Capítulo regula. Las cuestiones que consideramos más reseñables de esta prolija regulación son las siguientes.

Por lo que respecta a las normas comunes y condiciones de los trabajadores y trabajadoras a subrogar del artículo 78, se ordenan en apartados que van desde la letra A) a la G). La letra D) regula las garantías *ad personam* que las empresas entrantes o cesionarias han de respetar al personal subrogado, garantías que se numeran del uno al once y que hacen referencia, entre otras cuestiones, a las condiciones económicas y los diferentes escenarios que se pueden producir, en atención a si las empresas cedente y cesionaria cuentan o no con convenios de empresa y si las mejores condiciones económicas se producen en la empresa cedente o en la cesionaria y como ha de afectar a los diferentes conceptos de la compleja estructura salarial del sector, fuertemente condicionada por el concepto de progresión económica, pero también por la modalidad contractual y por la modalidad de jornada y organización de trabajo con el que cuenta cada empresa.

Otra cuestión que nos llama la atención, es la insistencia del texto convencional en el carácter voluntario de la subrogación para las personas trabajadoras [–“el total de la plantilla del operador saliente que voluntariamente manifieste su aceptación [...]” (art. 77.1) o “Personas trabajadoras que acepten voluntariamente prestar sus servicios para el nuevo adjudicatario” (art. 78)–], consecuencia directa de la desfasada doctrina jurisprudencial de los primeros años dos mil que negaba la inserción en el aparato de garantías del art. 44 ET de los supuestos de sucesión de contratistas y, por lo tanto, requería el consentimiento del trabajador para

que operara la novación en el sujeto empresarial del contrato de trabajo —por todas, vid STS, sala de lo social, de 29 de febrero de 2000 (ECLI:ES:TS:2000:1581)—. El mecanismo de subrogación que se instaura es obligatorio para las empresas, pero voluntario para las personas trabajadoras que, aparentemente, pueden elegir continuar prestando servicios en la empresa cedente o cesionaria. Ahora bien, la voluntariedad se ve considerablemente matizada como consecuencia de la regulación de los denominados “excedentes”.

A través del denominado por el convenio excedente estructural del art. 83 ET se procede a explicar el destino posible de las personas que no son subrogadas, que no es otro que el de la extinción de sus contratos de trabajo por causas productivas. Este artículo 83 regula un procedimiento alternativo al legal de despido colectivo y para la extinción por causas objetivas. En primer lugar, especifica las causas que pueden dar lugar a la extinción individual, plural o colectiva “A los efectos previstos en el artículo 51.1 y 52 ET, la pérdida de actividad, por cualquiera de las circunstancias especificadas en el presente capítulo, constituye una causa productiva y así es reconocido por ambas partes...”. En segundo lugar, fija los criterios para la selección del personal que se verá afectado por la extinción, tanto en los artículos precedentes como en el artículo 83 “Una vez determinado el número de trabajadores y trabajadoras excedentes por tipo de contrato y grupo laboral... la designación concreta de los afectados se producirá eligiendo los de menor antigüedad reconocida en la Empresa...”, criterio de no permanencia que nada tiene que ver con los previstos o sugeridos por el artículo 51.5 ET. La guinda es —sin duda— la regulación de un procedimiento alternativo al preceptivo periodo de consultas, que se sustituye por un deber de información a la representación legal de las personas trabajadoras, que evacuará informe en un plazo de cinco días hábiles y se presupone que existirá acuerdo para la extinción de las relaciones entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas a quienes se reconoce una indemnización ligeramente mejorada respecto la legalmente prevista (de veintinueve días por año de servicio). Al respecto, la STS, sala de lo social, de 15 de octubre de 2007 (RJ/2007/9308), en el marco del I Convenio colectivo del sector del *handling* considera ajustado a derecho este procedimiento frente a la impugnación realizada por el Sindicato Español Profesional de Handling Aeropuertos (SEPHA) que consideraba que no respetaba las garantías legales entonces vigentes y que veía en este sistema una intimidación a los trabajadores que les obliga a aceptar la subrogación ante la amenaza de pérdida de empleo.

Otras cuestiones reciben un tratamiento más habitual. Este es el caso de las condiciones que deben cumplir las personas trabajadoras para ser subrogadas, a quienes se les exige una antigüedad mínima de cuatro meses. Esta cuestión choca, sin embargo, con el régimen legal de la subrogación en el caso de la sucesión de empresa, al no venir ésta condicionada por dicho criterio.

Por último, cabe hacer referencia a las garantías *ad personam*. El CC Asistencia en tierra/2022 especifica que a las personas trabajadoras procedentes de la Empresa cedente les será de aplicación el convenio colectivo o acuerdo de la empresa cesionaria. Nuevamente se aprecia la incidencia de la D.A. 2ª de la ley 9/2010 por lo que las reflexiones al hilo de idéntica previsión en el convenio sectorial del mercado liberalizado del CTA vuelven a aparecer aquí. Se aprecia claramente que el criterio por el que opta el convenio sectorial es diametralmente opuesto al establecido en el artículo 44.4 ET. No obstante, la empresa cesionaria deberá respetarles, como garantías *ad personam* ciertos derechos, entre ellos, las condiciones económicas; la antigüedad de la persona trabajadora a efectos indemnizatorios, de sufragio activo y pasivo en las elecciones a la representación unitaria y a los efectos de la subrogación; la progresión económica; el respecto de la modalidad contractual y la clasificación profesional asimilable; la jornada anual ordinaria, “añadidas las horas complementarias efectivamente realizadas en los doce meses inmediatamente anteriores a la subrogación” y el mantenimiento del derecho al número de días de vacaciones; los seguros colectivos regulados en el convenio de la empresa cedente o en las garantías de subrogación anterior; los compromisos sobre planes de pensiones y las garantías en relación con la bolsa de empleo. Todas estas cuestiones generan una importante conflictividad judicial.

En lo que respecta a los convenios colectivos de empresa, se ha observado que muchos de ellos incluyen Disposiciones Adicionales en las que se regulan los derechos del personal subrogado.



Capítulo III

**IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
EN EL TRÁFICO AÉREO:  
CONVENIOS COLECTIVOS  
Y PLANES DE IGUALDAD**

## 1. INTRODUCCIÓN.

*María de las Nieves Martínez Gayoso*

En este bloque se analiza la manera en que la negociación colectiva en el tráfico aéreo afronta el deber legal de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Dicho análisis parte de los contenidos de los convenios colectivos y de los planes de igualdad seleccionados.

La coordinación del resumen ejecutivo en esta materia ha corrido a cargo de María de las Nieves Martínez Gayoso. El esquema del resumen ejecutivo no coincide plenamente con el del estudio amplio. En primer lugar, el análisis jurisprudencial redactado por Laura María Melián China se ha incorporado al hilo de la descripción de los contenidos y características de la muestra de planes analizada; en segundo lugar, se ha incorporado un resumen de los contenidos de los convenios colectivos en el tráfico aéreo en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, resumen realizado por la coordinadora sobre la base de las aportaciones de todas las autoras del estudio; en tercer lugar, se dedica un apartado específico a la cuestión de la especial incidencia que la práctica propia del tráfico aéreo de negociar convenios franja tiene sobre la efectividad de los planes de igualdad, a cargo de Ana Domínguez Morales; a continuación, en cuarto lugar, se abordará específicamente la cuestión de las diferencias retributivas entre pilotos y TCP al hilo de esa negociación de franja, a la luz de la reciente STJUE de 4 de octubre de 2024, Asunto C-314/23 que cuenta con un detallado comentario en el estudio ampliado a cargo de Rosa María Rodríguez Romero; en quinto lugar, se dedica un apartado a la infrarrepresentación y a las acciones positivas en el tráfico aéreo, a cargo de Cristina Roldán Maleno; en sexto lugar, se describe el resto de los contenidos de los planes de igualdad, cuestión en la que hemos colaborado Ana Domínguez Morales, Laura María Melián China, Cristina Roldán Maleno y yo misma.

## 2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL TRÁFICO AÉREO NO CUMPLEN CON LOS MANDATOS PREVISTOS EN EL ART. 85 ET.

*Ana Domínguez Morales, María Gorrochategui Polo,  
Laura María Melián Chinaea, Rosa María Rodríguez Romero  
y Cristina Roldán Maleno.*

Los convenios colectivos en el tráfico aéreo no cumplen con los mandatos previstos en el artículo 85 ET. Por un lado, no se ha apreciado un tratamiento transversal de la igualdad en ninguno de los convenios analizados, más allá de alguna declaración de buenas intenciones como, por ejemplo, la contenida en el convenio de Enaire. Por otro, hay convenios que, además, carecen de una regulación específica y, por último, en aquellos que si la tienen, la tónica general es la pobreza de contenidos.

En el caso de los subsectores de los helicópteros y la logística la conclusión es palmaria: son sectores masculinizados y los convenios no prevén medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. El CC Babcock/2015 contempla la constitución de una comisión con el objetivo de elaborar un plan de igualdad y se puede constatar que existe un plan de igualdad registrado en Babcock Mission Critical Services Fleet Management SAU con vigencia desde 15/06/2022 hasta 15/06/2026. Por lo que respecta a los convenios de la logística, área, asimismo, fuertemente masculinizada, lo más destacable es la preocupación por el uso de un lenguaje inclusivo en el CC Lufthansa Cargo/2022.

Por lo que respecta a las grandes empresas públicas, Aena (gestor aeroportuario) y Enaire (control del tránsito aéreo) ambas masculinizadas, la relativa pobreza de contenidos de sus respectivos convenios colectivos se compensa por el hecho de que cuentan con sendos planes de igualdad. En el caso de Aena, se publica el plan de igualdad como anexo al Convenio, en lo que se considera una buena práctica y en el caso de Enaire, el convenio dedica a la igualdad un capítulo XX que resume los contenidos del plan de igualdad y, por lo tanto, manifiesta un compromiso que engloba un amplio abanico de materias, como el acceso al empleo y la promoción profesional, la formación profesional, las retribuciones, la prevención del acoso, la comunicación y sensibilización.

Por lo que respecta al CC CTA mercado liberalizado/2018 sus contenidos en materia de igualdad han quedado obsoletos y son muy limitados. Lo más destacado es que recoge como falta muy grave toda actuación discriminatoria.

En el caso del *handling*, sector, asimismo, masculinizado, se aprecia la misma tónica general de pobreza de contenidos: el convenio sectorial dedica el artículo 89 al establecimiento de una cláusula genérica que algunas empresas del sector reproducen, como, por ejemplo, Globalia. Al menos

esta empresa compensa la pobreza de contenidos del convenio con un plan de igualdad. Sin embargo, otros convenios de empresa, por ejemplo el CC Acciona/2022, se remiten a un plan de igualdad que no ha sido registrado; otro ejemplo es el del CC Easyjet Handling/2023, cuya disposición transitoria primera remite a una regulación que ha quedado obsoleta, y no consta que esta empresa cuente con un plan de igualdad registrado. Contrasta, asimismo, que de los convenios analizados a nivel de empresa y que se encuentran dentro de su periodo de vigencia ordinaria en el momento de redactar este informe (CC Globalia Handling/2020, CC Groundforce/2017, CC Menzies/2023, CC Acciona/2022 y CC Easyjet Handling/2023) únicamente los dos primeros cuentan con un plan de igualdad (al estar ambas empresas incardinadas en el mismo grupo). Sin embargo, se han analizado un número importante de planes de igualdad de empresas del sector del *handling* como el de Louis Berger Aircraft Services Inc. Sucursal España, Aviapartner, Worldwide Flight Services, Atlántica de Handling, SLU, United Parcel Service Co, Wings Handling Palma y los de las UTE PMR MASA SAGITAL L1, L3 y L4.

Por lo que respecta a las aerolíneas, se dan una serie de circunstancias peculiares. En primer lugar, que (como hemos visto) debido a que dentro del personal de vuelo el grueso de la plantilla lo compone el colectivo de TCP, más numeroso que el de pilotos, y el colectivo TCP es feminizado, en general, la composición de las plantillas de las aerolíneas es equilibrada. A pesar de ello, existe una acusada segregación horizontal y vertical. En segundo lugar, en esta área no hay empresas públicas ni hay convenio sectorial, a lo que se añade que las personas trabajadoras en esta área de la actividad económica se han organizado tradicionalmente a través de organizaciones sindicales profesionales y no de clase lo cual repercute en la estructura de la negociación colectiva de manera evidente: la fragmentación de la negociación colectiva es muy acusada por que la empresa negocia por franja de trabajadores, de tal manera que, por ejemplo, en Air Europa hay cuatro convenios colectivos diferentes aplicables a su personal en función de la categoría de personas trabajadoras englobadas o en el caso de Iberia, tres. Además, cada aerolínea procede de una cultura y tradición en cuanto a relaciones laborales diferente (española, francesa, alemana, británica por mencionar alguna de las más habituales) lo cual repercute sobre la forma de afrontar la negociación colectiva, así como sobre los contenidos de los convenios colectivos.

En fin, los contenidos de los convenios colectivos de las aerolíneas en materia de igualdad son igualmente decepcionantes y, por lo tanto, también estos convenios entran en la afirmación general realizada en relación con el hecho de que no incorporan de manera transversal la igualdad en sus contenidos y las cláusulas que dedican a la igualdad, cuando las hay, son pobres. Así, se han analizado los siguientes convenios franja: Iberia, Air Europa

(pilotos, TCP, TMA y resto de colectivos), Aeronova (pilotos), Iberia Express (pilotos y TCP), Air Nostrum (pilotos, TCP, Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves y resto de colectivos), Ryanair (pilotos), Easyjet (pilotos), Vueling (pilotos y resto de colectivos), Eurowings (pilotos) y Norwegian Airlines (TCP). En otros casos, existen convenios de empresa como los convenios para el personal contratado localmente de las aerolíneas Grupo Air France-KLM y Lufthansa o para el conjunto de la aerolínea como el de Canaryfly.

A pesar de la mencionada heterogeneidad de los convenios, la tónica general es la ya mencionada pobreza de contenidos: por un lado, hay convenios que ni siquiera mencionan la igualdad (por ejemplo, el CC Eurowings TP/2020); por otro lado, entre los que la mencionan es relativamente habitual que el convenio remita a un plan de igualdad que, sin embargo, no se encuentra registrado y, por lo tanto, cabe poner en duda su existencia o que cumpla con los requisitos actualmente vigentes para ser considerado como plan de igualdad (éste es el caso, por ejemplo, de CC Air Nostrum TP/2023, CC Easyjet TP/2022, CC Ryanair/2023, CC Vueling TP/2019).

Por lo tanto, también respecto de las aerolíneas se cumple la máxima de que, a pesar del mandato legal y de la política legislativa de llamar al convenio estatutario para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en las relaciones laborales, éstos hacen caso omiso de dicha llamada. Por un lado, llama la atención que esto ocurra en empresas con presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Por otro lado, en el caso de las aerolíneas, la negociación en la franja y la existencia de franjas fuertemente masculinizadas pueden explicar este fenómeno, en primer lugar, por el escaso interés que la no discriminación laboral de la mujer pueda generar en algunos colectivos y, en segundo lugar, por la difícil coordinación entre el mandato legal que llama a la negociación en el ámbito de la empresa a la promoción de la perspectiva de género frente a la práctica de negociación en la franja.

En todo caso, la constatación anterior hace especialmente necesaria la articulación de otras herramientas, como los planes de igualdad. Sin embargo, entre los planes de igualdad registrados solamente encontramos los de Iberia y Air Europa, junto con otras aerolíneas que podríamos calificar de pequeñas y medianas empresas y/o de ámbito local (Latam Airlines Group, Canarias Airlines, Canaryfly, Binter Canarias, Plus Ultra líneas aéreas) cuyos convenios no se han analizado, salvo el de Canaryfly, o que no cuentan con convenio. Otras aerolíneas con planes de igualdad registrados y que se han analizado son Privilege Style, Grupo Empty Leg, World 2 Fly. Estos datos refuerzan, en nuestra opinión, la apreciación acerca del escaso interés que los convenios de las aerolíneas exhiben por abordar la negociación desde la perspectiva de género.

Algunos convenios, al menos, incluyen el protocolo para la prevención del acoso como, por ejemplo, el CC Aeronova TTV/2023 (Anexo III), el CC Air Europa TTV/2023; CC Air France-KLM/2017 y el CC Lufthansa LAA/2023. Asimismo, algunos convenios incluyen cláusulas en relación con la violencia sexual contra la mujer (CC Aeronova TTV/2023) y la protección de la salud de la mujer con ocasión del embarazo, el parto y la lactancia natural, como el convenio de CC Aeronova TTV/2023 y el CC Lufthansa LAA/2023.

En otros casos, prácticamente se limitan a realizar declaraciones de intenciones genéricas a través de compromisos con la igualdad, como en el caso de CC Vueling TP/2019, CC Easyjet TP/2022 y CC Easyjet TCP/2023, CC Ryanair/2023, o bien a recoger alguna cuestión en materia de régimen disciplinario (CC Eurowings TP/2020. CC Vueling TP/2019, CC Air Nstrum TP/2023).

Por último, encontramos cláusulas de dudosa legalidad como las presentes en el CC Easyjet TP/2022 y CC Easyjet TCP/2023 y CC Vueling TP/2019, en donde se combina el compromiso de la aerolínea de ofrecer un entorno seguro y solidario para todos los empleados, con la afirmación de que cada piloto es responsable de su propio comportamiento -algo que consideramos que choca con la responsabilidad que la empresa tiene en la prevención, identificación y corrección de acciones contrarias a la dignidad y la igualdad en las relaciones laborales-. Tampoco compartimos el establecimiento de cláusulas en el régimen disciplinario en relación con la presentación de falsas denuncias en materia de acoso que se encuentran presentes, por ejemplo, en los convenios de Air Europa.

Algunas cláusulas son reproducción de normas jurídicas por lo que no pueden tener tacha de legalidad, pero nos suscita dudas el alcance que se les pretende dar al no venir conectadas a situaciones de hecho concretas que permitan ponerlas en el contexto adecuado. Éste sería el caso de aquellas cláusulas del CC Easyjet TP/2022 que, en el contexto de la igualdad entre mujeres y hombres, se refiere a que ninguna conducta, decisión o actuación basada en un factor que constituya un requisito genuino, determinante y proporcional para el desempeño de la actividad o al modo que debe ejecutarse se considera discriminación.

En fin, los convenios colectivos en el tráfico aéreo no cumplen con los mandatos previstos en el art. 85 ET. Los contenidos de dichos convenios, que se acaban de resumir, confirman el hecho de que la promulgación de la versión original de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH) no logró un cambio en la cultura de la negociación colectiva y que los convenios colectivos del Título III del Estatuto de los Trabajadores en el tráfico aéreo no logran hacerse eco de la necesidad de que el derecho a la igualdad efec-

tiva entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación laboral de la mujer informe, de modo transversal, todas las materias que acaben siendo objeto del convenio.

Ante la falta de interés del convenio colectivo estatutario en regular esta materia, fenómeno que no es exclusivo del tráfico aéreo, sino desgraciadamente generalizado, se hacía preciso la previsión de una herramienta específica que lograra concienciar sobre la necesidad de una visión transversal de las relaciones laborales y la perspectiva de género. Esa herramienta específica son los planes de igualdad, que reciben un fuerte impulso a raíz del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo y, en especial, de su reglamento de desarrollo el Real Decreto Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, RPI). Sin embargo, los planes de igualdad del tráfico aéreo tampoco han logrado un cambio en la cultura negociadora ni en los contenidos de los convenios colectivos del sector, los cuáles siguen sin integrar una visión transversal de la perspectiva de género en la regulación de las condiciones de trabajo y productividad y la paz social. En todo caso, a continuación, procedemos a analizar los aspectos más relevantes en relación con los planes de igualdad en el tráfico aéreo.

### 3. PLANES DE IGUALDAD *VERSUS* CONVENIOS FRANJA

*Ana Domínguez Morales*

#### **3.1. Los convenios de franja y el principio general de igualdad**

El Estatuto de los Trabajadores prevé la existencia de convenios colectivos dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, quienes comparten la actividad profesional, coincidiendo las competencias y capacidades requeridas para desempeñar dicha ocupación. Son los denominados convenios de franja. Se trata de productos de la negociación colectiva cuyo ámbito de aplicación no resulta atentatorio al principio de igualdad, pues en virtud de la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional, la elección del ámbito de aplicación de los convenios es conforme a las reglas y principios constitucionales siempre que pueda evidenciarse un interés colectivo diferenciado del de los demás trabajadores. El principio de igualdad constitucionalmente consagrado no obliga, por tanto, a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una empresa o de un ámbito geográfico y funcional determinado. En otros términos, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo (STC 136/1987, de 22 de julio), representados históricamente a través de los también llamados «sindicatos de franja».

### **3.2. Breve aproximación al ámbito de aplicación de los planes de igualdad**

Una de las modificaciones más importantes que ha afectado a los planes de igualdad es la relativa a la imposición de su celebración a toda empresa que ocupe a cincuenta o más trabajadores, sustituyendo la cifra de doscientos cincuenta trabajadores prevista originalmente, reforma introducida por el art. 1.1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Tanto la LOIEMH como el RPI se refieren a que el plan incluye a toda la plantilla, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales y adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. El plan de igualdad pretende ser un mecanismo que proporcione un tratamiento integral de la igualdad real entre mujeres y hombres, por ello resulta razonable entender que se aplique de forma generalizada a toda la plantilla, incluyendo a todos los grupos profesionales, con independencia de que no a todos ellos se aplique el mismo convenio colectivo. Por otro lado, y tal y como ya hemos visto, el RPI introdujo como novedad la posibilidad de negociar planes de igualdad a nivel de grupo de empresas que afecte a todas o varias las empresas del grupo.

En cambio, no se ha incluido ninguna apreciación en términos parecidos sobre las empresas en las que conviven convenio general y convenio franja o varios convenios franja, por lo que nos preguntamos si, en efecto, sería admisible jurídicamente elaborar y aplicar planes de igualdad a nivel de franja si se justificara la conveniencia de disponer de ellos. Aunque parezca una pregunta relativa a una hipótesis interpretativa que trata de admitir o rechazar una realidad no prevista por la norma, lo cierto es que no se trata solo de una cuestión teórica, si no que ha trascendido al terreno de la práctica. Aunque en la actualidad se encuentra vigente un Plan de igualdad genérico para todos los trabajadores de Iberia, en 2018 fue aprobado el plan de igualdad para el colectivo del personal de tierra suscrito por la empresa y diferentes secciones sindicales, como medida de obligado cumplimiento para la empresa que albergaba a más de 250 trabajadores, sin que conste la impugnación del mismo por ser contrario a las normas que desarrollan el alcance y contenido de los planes de igualdad.

Esta cuestión ha suscitado un debate doctrinal, sobre el que se profundiza en el estudio ampliado. Por lo que respecta al presente trabajo, nos decantamos por la falta de idoneidad de un plan de igualdad para las franjas de trabajadores ya que, si en una misma empresa segregamos al colectivo perteneciente a la franja y fijamos su propio plan, se podrían encubrir diferencias de trato amparadas en diferentes negociaciones que encuentran en la autonomía negocial la única explicación objetiva y razonable de las mismas. De ese modo, desgajando el plan de igualdad en varios ámbitos de aplicación, el general y la franja, no aflorarían tales diferenciaciones entre mujeres y hombres arbitrarias o inexplicables.

### **3.3. La efectividad de los planes de igualdad en empresas en las que se aplican convenios de franja**

Otra cuestión que pasa desapercibida, con carácter general, en relación con los planes de igualdad en empresas con prácticas de negociación de convenios franja es la relativa al grado de efectividad que pudiera tener un plan de igualdad en empresas en las que se aplican varios convenios, siendo uno de carácter general y otro u otros de franja y negociados por diferentes sujetos sindicales.

Como ya hemos tenido ocasión de indicar, en sentido estricto, legalmente se prevé que los planes de igualdad se disponen para toda la plantilla, permitiendo el establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo, concepto que no coincide con una franja de trabajadores. Sin embargo, el estudio de la planificación de la igualdad en el sector del tráfico aéreo demuestra que en la práctica se está usando de manera flexible esta excepción. Es por ello frecuente que algunas entidades, especialmente algunas aerolíneas que cuentan con varios convenios aplicables en su empresa -alguno de franja-, realicen la primera fase del plan de igualdad, el diagnóstico de la situación, diferenciado entre quienes se ven afectados por uno u otro convenio, mostrando así datos compartimentados de las condiciones de trabajo según el convenio de aplicación. Consecuencia de ello, en ocasiones también fijan medidas de acción también particularizadas para unos y otros.

Esta forma de afrontar el diagnóstico y, en su caso, las medidas, puede dar lugar a que pasen desapercibidas algunas diferencias de trato entre mujeres y hombres a nivel empresarial por derivar de convenios que parten de unidades de negociación diferentes. A veces, por más que dichas diferencias resulten legítimas en sí misma consideradas por su carácter neutro, pueden provocar un efecto discriminatorio indirecto no justificado, habida cuenta de que la existencia de diferentes unidades de negociación no sería argumento eficaz para combatir la tacha de discriminación. Tendremos ocasión de volver sobre esta cuestión al hilo del comentario sobre las diferencias retributivas entre el personal del vuelo de la aerolínea Air Nostrum.

De los planes de igualdad que han sido analizados para elaborar este estudio, destacaremos tres en particular en los que se evidencia esta realidad. En cada caso aplican mecanismos diferentes para poner de manifiesto esta problemática y tomar las medidas más adecuadas.

El primero de ellos es el de Enaire. Como así manifiesta el propio instrumento normativo, el diagnóstico de situación se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa, a nivel de empresa y respecto a la totalidad de la plantilla. No obstante, se aclara que, de forma complementaria, dado que en esta entidad existe un colectivo, los

controladores de tránsito aéreo, cuyas características respecto a materias como, por ejemplo, selección, formación, desarrollo profesional, política y estructura retributiva, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, son diferentes respecto al resto de empleados, al regularse sus condiciones laborales en un convenio de los denominados franja, el II Convenio colectivo Profesional, se ha incluido en el informe de diagnóstico un apartado en el que se realiza un análisis concreto de la situación en materia de igualdad de este colectivo. Igualmente, y de forma paralela, se ha incluido también un apartado en el que se ha realizado un análisis específico de la información del resto de trabajadores de la entidad que se encuentran adscritos al I Convenio de Grupo.

Si bien el propio plan afirma que así concebido, el diagnóstico contribuye a reflejar de manera fiel la situación de la empresa en materia de igualdad «de una manera más ajustada y precisa», lo cierto es que finalmente, no se puede valorar si se producen importantes diferencias de trato entre mujeres y hombres bajo el amparo de la existencia de convenios colectivos independientemente negociados. En efecto, y como el propio plan menciona, se tienen en cuenta «las peculiaridades y diversidad de la plantilla de Enaire, en relación con el proceso de selección, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, prevención y represión del acoso sexual y por razón de sexo y comunicación». Pero todo lo anterior, de manera compartimentada dependiendo del convenio colectivo que se aplique. La ausencia de comparación entre ellos no permite, sin embargo, realizar un análisis real o global, pues solo se muestran los niveles de desigualdad dentro de un colectivo que incluso en razón de la alta masculinización o feminización que lo caracteriza, dará como resultado brechas irrisorias o inexistentes en cuanto al disfrute de condiciones de trabajo.

La realización de un diagnóstico compartimentado según los colectivos trae como consecuencia el establecimiento de algunas medidas, también específicas para los controladores aéreos. En materia de selección de personal, se propone la creación y actualización permanente de las bases de datos sobre nivel de estudio para asegurar la adecuada promoción y lograr una mejor adecuación de perfiles. No se justifica, sin embargo, la razón por la cual consideran necesaria esta medida solo para el colectivo al que van dirigidas y no para el resto de la plantilla. Por otro lado, se reconoce en las conclusiones del diagnóstico que se trata de una profesión masculinizada por lo que es necesario analizar e implantar medidas para la mejora e incremento del número de mujeres que acceden en los procesos de selección inicial, sin que finalmente se contemple acción alguna para acometer este fin. La única

medida al respecto es la publicación de las convocatorias de gestión del control aéreo para su cobertura mediante procesos selectivos, lo que tampoco consideramos que contribuya de forma particular o diferenciada al acceso de la mujer en este subsector con respecto a lo que sería conveniente en todos los departamentos o áreas de Enaire. Tampoco se comprende que se incluya como medida específica la de difundir entre los controladores aéreos píldoras informativas dirigidas a toda la plantilla, en materia de igualdad de género o el código de conducta, material informativo y formativo o protocolo antiacoso. Con toda lógica se trata de medidas que, como bien se indica, se dirigen ya de por sí a toda la plantilla, no siendo necesario detallar la inclusión de quienes se dedican al control del tráfico aéreo. La misma crítica merece la medida destinada a publicar en la plataforma de Campus y en la intranet un breve curso explicativo del código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, mientras que se fija como medida común la difusión semestral del mismo material. En cambio, ninguna medida específica se plantea en relación a las retribuciones, lo que se explica, como resulta obvio, de la inexistencia de brecha salarial según los datos del diagnóstico que, como se ha indicado, deriva de un análisis de las tablas salariales de cada convenio.

Sí nos parece positivo, en cambio, que recojan el propósito de analizar con detalle las reducciones de jornada disfrutadas por los controladores del tráfico aéreo en aras al estudio de la corresponsabilidad en esta franja tan masculinizada, si bien creemos que lo más oportuno habría sido llevar a cabo esta tarea ya en el seno del diagnóstico de manera que se hubiera incorporado alguna medida específica si el resultado del mismo arrojara alguna diferencia entre sexos. Como también destaca positivamente, aunque también con carácter propositivo, determinar la posibilidad del teletrabajo a partir de un momento concreto de la gestación de las controladoras aéreas embarazadas, dado que las características de los puestos de trabajo operativos admiten esta fórmula de prestación de servicios. No obstante, no hay razón por la cual no extender esta medida a otros departamentos de la plantilla de Enaire siempre que pudiera ser compatible con el puesto de trabajo objeto de consideración.

Por su parte, el plan de igualdad de Iberia también arroja un diagnóstico de la situación de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres diferenciado para tres colectivos: personal de tierra, tripulantes de cabina y pilotos, existiendo para cada uno de ellos un convenio franja específico. De nuevo, tal grado de compartimentación impide evidenciar o poner de manifiesto si existen diferencias de trato entre cada colectivo, aparentemente inexistentes. Destacan, en particular, la inexistencia de brechas salariales superiores al 25%, quedando exenta de justificar que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Como no podía ser de otro modo, la conclusión trae causa de la propia configuración de las retribuciones en el interior

de cada convenio, cuyos términos son genéricos y extensivos a todos los sujetos a quienes se aplica. A diferencia del plan de igualdad de Enaire, en esta ocasión las medidas que se proponen para la consecución de la igualdad real entre sexos no presentan especialidades entre los distintos grupos de trabajadores, lo que tiene sentido siempre que las mismas tengan un perfil genérico y no admiten diferencias entre colectivos. Así, es coherente incorporar como medida global el fomento del equilibrio entre mujeres y hombres tanto en el momento del acceso como en términos de promoción profesional. De igual modo, visibilizar y garantizar los derechos de conciliación. Pero también pueden ser oportunas otras medidas con carácter particular dirigidas a un sector o colectivo de la empresa, siempre y cuando la tendencia de las mismas sea conseguir una equiparación de condiciones en su conjunto.

Air Europa, finalmente, es la única que elabora un diagnóstico conjunto -así como la auditoría retributiva-, pese a contar con cuatro convenios aplicables en la empresa de forma simultánea: para tripulantes técnicos de vuelo, tripulantes de cabina de pasajeros, personal de tierra y técnicos de mantenimiento de aeronaves. A la hora de evaluar el sistema retributivo, se realiza un análisis en su conjunto, salvando las diferencias de algunos complementos derivados del ejercicio de funciones diferenciadas entre todos los colectivos. No obstante, en relación a las condiciones de trabajo, también justifican la inexistencia de situaciones de brecha de género precisamente porque las mismas se regulan en los distintos convenios colectivos. Tampoco en este caso existe subdivisión de medidas en virtud del colectivo de trabajadores a las que van dirigidas.

#### 4. CONSIDERACIONES EN TORNO A LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS ENTRE PILOTOS Y TCP DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, A LA LUZ DE LOS PLANES DE IGUALDAD DEL TRÁFICO AÉREO Y DE LA STJUE DE 4 DE OCTUBRE DE 2024, ASUNTO C-314/23

*Ana Domínguez Morales, M<sup>a</sup> de las Nieves Martínez Gayoso  
y Rosa María Rodríguez Romero,*

Como acabamos de explicar, la forma de afrontar el diagnóstico en las empresas con varios convenios colectivos franja puede dar lugar a restar efectividad al plan de igualdad y puede dar lugar a que pasen desapercibidas diferencias de trato entre mujeres y hombres a nivel empresarial que pueden llegar a tener diverso alcance. Pueden ser diferencias de trato no discriminatorias, pero que, en tanto sean constitutivas de brechas salariales, precisen de una justificación.

Asimismo, podría darse el caso de que los tratos desfavorables contra las mujeres, aunque resulten legítimos en sí mismo considerados por su carácter neutro, puedan provocar un efecto discriminatorio indirecto no justificado, habida cuenta de que, en nuestra opinión, la existencia de diferentes unidades de negociación no sería un argumento eficaz para combatir la tacha de discriminación.

Ni qué decir de que no cabe descartar la existencia de discriminaciones directas en cuyo caso ninguna duda cabe acerca de que la existencia de diferentes unidades de negociación no es un argumento eficaz para combatir la tacha de discriminación.

#### **4.1. Repaso de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de discriminación retributiva directa e indirecta contra las mujeres**

Estas conclusiones derivan de la jurisprudencia constitucional en materia de discriminaciones directas e indirectas en materia salarial contra mujeres, como la contenida en la STC 145/1991, de 1 de julio en materia de discriminación directa y que merece la pena recordar: “...el menor salario percibido por las trabajadoras frente a los trabajadores que realizan un «trabajo igual», tareas de limpieza, pero clasificados no como «Limpiadoras», sino como «Peones».” “...una cobertura meramente formal, la adscripción de un trabajador a una determinada categoría, no puede bastar para desmontar la realidad judicialmente comprobada de la identidad del trabajo prestado por trabajadoras y trabajadores dedicados a las tareas de limpieza. Resulta claro que en una materia como la discriminación en las condiciones de trabajo -en una correcta interpretación conjunta de los arts. 14 y 35.2 C.E. —es el trabajo mismo, y no su denominación, el factor esencial para la comparación a efectos de no discriminación por sexo en materia salarial, siendo la categoría profesional un elemento secundario cuando se constata esta esencial identidad en la prestación laboral de los trabajadores afectados y de aquellos con quienes se comparan. Por ello la diferencia por sexo de categorías profesionales entre quienes realizan un mismo trabajo no puede considerarse como la justificación, sino antes bien, como el origen o instrumento mismo a través del cual se formaliza esa discriminación vedada.” Esta sentencia nos recuerda la importancia de velar porque el convenio colectivo, a través de su regulación de la clasificación profesional, no sea él mismo una fuente de discriminación y recuerda, por lo tanto, el papel ambivalente que puede jugar la negociación colectiva como promotora de la igualdad de trato o como fuente de discriminaciones.

Asimismo, conviene traer a colación en relación con las discriminaciones indirectas, cabe recordar la STC 147/1995, de 16 de octubre según la cual:

Al existir, en el presente caso, unas diferencias salariales que coinciden de facto con la división por sexos, siquiera sea indirectamente, a través de los distintos puestos de trabajo, entran en juego las exigencias de la prohibición de discriminación, conforme a las que toda diferencia pasa a ser “sospechosa”, a menos que se justifique que no se funda en el sexo, sino en las características del trabajo.

Para afirmar que tales diferencias se hallan justificadas desde la perspectiva constitucional, no basta la invocación abstracta de criterios diferenciales, sino que son necesarios baremos más estrictos: es preciso probar que los presupuestos materiales de dichos criterios, concurren en el caso y, más aún, el modo y la relevancia con que lo hacen - prueba que, según se dijo en la STC 58/1994, corresponde aportar al empresario- y, además, resulta necesario justificar, desde esa base fáctica, la prevalencia que se les otorga sobre otras características de las actividades laborales.

#### **4.2. La jurisprudencia comunitaria en materia de discriminación retributiva contra las mujeres en el marco de la negociación colectiva: el caso Enderby**

Por lo que respecta a la jurisprudencia comunitaria, en la sentencia recaída en el caso Enderby (STJCE de 27 de octubre de 1993, Enderby, asunto C-127/92, se trataba de confrontar las retribuciones percibidas por dos especialistas médicos que trabajaban para el Servicio Nacional de Salud de Reino Unido), la principal cuestión por dilucidar fue si cabía aportar como causa justificativa el hecho de que las retribuciones de distintos profesionales de una misma entidad se fijaron en procesos de negociación colectiva diferentes, en los que participaban las mismas partes y, considerados por separado, no tenían efectos discriminatorios. En apreciación del Tribunal, este último hecho no obsta para comprobar la existencia de discriminación aparente, en tanto se ponen de manifiesto las diferencias alegadas, pues de lo contrario, fácilmente se podría eludir el principio de igualdad de retribución mediante negociaciones separadas.

### **4.3. La STJUE de 4 de octubre de 2024, Asunto C-314/23 sobre las dietas de pilotos y TCP**

En fin, mucho más recientemente el TJUE ha sido consultado acerca de la posible existencia de discriminación entre profesionales de una misma aerolínea, Air Nostrum, , siendo el objeto litigioso la diferente cuantía del concepto dietas que perciben los miembros del personal de cabina -representado en un 94% por mujeres-, de carácter inferior a la que perciben los pilotos -representados en un 93,71 % de hombres-, cuando esa diferencia deriva de la aplicación de dos convenios diferentes, negociados a su vez por sujetos sindicales diversos.

En lo que interesa al objeto del presente análisis, el Abogado General el Sr. Maciej Szpunar dilucida sobre la autonomía de la negociación colectiva, que goza de especial reconocimiento en las tradiciones jurídicas y prácticas de los Estados miembros, protegida por el art. 28 CDFUE. No obstante, concluye, los interlocutores deben respetar el Derecho de la Unión como es la Directiva 2006/54/CE, de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. De este modo, la autonomía colectiva no basta por sí sola para justificar una diferencia de trato como la que se pone en evidencia en este asunto.

La argumentación del AG pivota sobre dos grandes ejes: en primer lugar, la valoración de si las dietas controvertidas son objeto de la Directiva 2006/54 y, en su caso, en virtud de cuál de los apartados del artículo 14 de dicha directiva ya que, como veremos, no es baladí que sean calificadas como condiciones de trabajo o como retribución. En segundo lugar y si se entiende que las dietas son condiciones de trabajo que gozan de la protección de la Directiva 2006/54, procede a valorar si las diferencias existentes entre las cuantías suponen o no una discriminación indirecta por razón de sexo.

Comenzando por el primero de los elementos (la naturaleza de las dietas y su inclusión en la Directiva 2006/54), el AG despeja el primer interrogante y acoge la argumentación de la AN, al considerar que las dietas controvertidas son objeto de la mencionada directiva, y las califica como una condición de trabajo y no como parte de la retribución, lo que conlleva a proceder al análisis de si esta práctica es o no discriminatoria.

Por lo que respecta al segundo eje, el AG entiende que estamos en el marco de valoración de una potencial discriminación indirecta y no directa ya que en este supuesto existe una práctica que en apariencia es neutra. Para llegar a esa conclusión, el Abogado General se apoya en la sentencia Enderby. Precisamente la principal virtud de las conclusiones del AG, es que éste considera que la doctrina Enderby no es descartable por el hecho de que existan negociaciones con diferentes sindicatos. En otras palabras, reconoce la extensión de la doctrina Enderby también para estos supuestos.

Para reforzar esta ampliación del ámbito subjetivo de Enderby, resalta que la empresa cuando negoció las cuantías de pilotos (superiores) ya conocía el importe de las de la TCP (inferiores) y, también, que la autonomía de los interlocutores por sí misma no es un motivo objetivo y ajeno de toda discriminación ni tampoco suficiente para una discriminación objetiva lo que, expresa, desvirtúa el artículo 23 de la CDFEUE.

Finalmente, la STJUE de 4 de octubre de 2024 se ha apartado de las conclusiones del AG y niega categóricamente la existencia de una discriminación por razón de sexo. El pronunciamiento del TJUE gira sobre dos elementos: de una parte, apreciar si las dietas que se abonan por concepto de desplazamiento para pilotos y TCP con diferentes cuantías son o no parte de la retribución (es decir, estaríamos ante una discriminación retributiva) o como se venía señalando eran condiciones de trabajo; y, de otro lado, si la actividad desempeñada por pilotos y TCP son funciones que pueden quedar protegidas por la Directiva 2006/54 al tratarse de trabajos iguales o de igual valor. Así, los magistrados descartan entrar en la comprobación de si las dietas enjuiciadas son o no sensiblemente inferiores para un colectivo mayoritariamente femenino respecto a otro masculino y, también, la existencia de dicha circunstancia, aspecto que –recuerda el Tribunal– corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales.

El TJUE dedica la gran mayoría de su veredicto a explicar por qué estas dietas entran, en su opinión, en el concepto de retribución y, por ende, la jurisprudencia invocada no se aplica en este caso y llega a la conclusión, a diferencia de la AN y del AG, de que no cabe entender que las cuantías de las dietas que perciben los pilotos y la TCP por los desplazamientos realizados son condiciones de trabajo, sino que son un elemento que integra la retribución. Una vez aclarada esta cuestión, el TJUE recuerda que el artículo 4 de la Directiva 2006/54, cuando prohíbe el trato diferenciado e injustificado basado en el sexo se refiere únicamente a trabajos iguales o trabajos de igual valor. En este sentido, y en palabras del tribunal es “evidente” que los dos grupos de trabajadores que se comparan (pilotos y TCP) no desempeñan el mismo trabajo ni un trabajo de igual valor. Para ello se apoya en una serie de factores que se pueden tener en cuenta para valorar la posibilidad de comparar dichos grupos mencionando la naturaleza de la prestación, la formación y la responsabilidad de la actividad. Precisamente estos dos últimos aspectos –la formación y responsabilidad– es lo que determina que el TJUE sentencie que al ser mucho más exigente la formación y mayor la responsabilidad de los pilotos no cabe entender que el trabajo desempeñado por la TCP sea igual o de igual valor.

A consecuencia de esto último, remata la sentencia diciendo que al no ser trabajos comparables no cabe ni siquiera entrar en la valoración de

si existe o no una discriminación indirecta por razón de sexo ya que esta situación no está protegida por el principio de igualdad y prohibición de discriminación en el empleo y, más concretamente, por razón de sexo.

Consideramos en todo caso que a la vista de la polémica suscitada, las dudas planteadas por la AN y que se expresan en la cuestión prejudicial que presenta ante el TJUE, así como la disparidad de opiniones de las conclusiones del AG y de la sentencia del TJUE, existe un importante riesgo de establecer discriminaciones de tipo indirecto en el sector del tráfico aéreo, en el que predomina la existencia de diferentes convenios que se aplican contemporáneamente a distintos colectivos, masculinizados y feminizados, de la misma empresa.

Consideramos que la Directiva 2023/970 sobre igualdad retributiva recientemente aprobada y que no aparece mencionada dado que el asunto es anterior a su publicación, puede leerse en el sentido de que se incrementan las exigencias relativas a superar las diferencias que, aunque no constituyan discriminaciones directas e indirectas, supongan brechas salariales entre hombres y mujeres. Aunque esas brechas puedan justificarse, deben tratar de eliminarse; de modo y manera, que cabe la esperanza de considerar que una vez entre en vigor la citada Directiva, el mantenimiento de estas diferencias deje de ser adecuado, lo que, aplicado al caso concreto, tiene más sentido si cabe cuando se habla de “dietas”.

En fin, el asunto versa sobre convenios colectivos de la TCP y los pilotos que ya no están vigentes, por haber sido sustituidos por otros más recientes, sin embargo, las diferencias siguen estando ahí. El VI Convenio colectivo de pilotos ha mantenido el esquema de diferenciar las dietas entre nacionales e internacionales, siendo revisada la cuantía y estableciéndose actualmente en 69 euros y en 106 euros respectivamente. Más interesante es el nuevo enfoque que se realiza en el convenio colectivo vigente de TCP, donde han desaparecido las diferencias según la categoría y/o nivel profesional, y donde se ha añadido la diferencia no sólo entre nacional o internacional, sino si se realiza pernocta o no en dichos desplazamientos. Las cantidades que se han establecido oscilan desde los 46 euros a los 75 euros. Se aprecia, por lo tanto, que se mantiene la estructura en el convenio de pilotos y se modifica la de TCP incrementándose los importes económicos en ambos supuestos, si bien, se sigue manteniendo una diferencia entre las cuantías de unos y de otras, lo que en virtud de lo señalado por el TJUE no supone una discriminación al no estar hablando de un trato desigual no justificado y, mucho menos, una discriminación. Además, cabe señalar que en el tratamiento convencional de las TCP se ha producido una mayor homogeneización donde todas las categorías cobran lo mismo en dietas según los parámetros que se han explicado.

## 5. INFRARREPRESENTACIÓN Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

*Cristina Roldán Maleno*

En primer lugar, desde el punto de vista normativo debe partirse de que la LO 3/2007 estableció que por composición equilibrada se entiende aquella donde "las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento" (D.A. 1ª de la LO 3/2007). Esta misma norma se refirió a las medidas de acción positiva en su art. 11, definiéndolas como aquellas "medidas específicas en favor de las mujeres destinadas a corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres", y advirtiendo que tales medidas serán aplicables en tanto que subsistan dichas situaciones, más allá de su exigida razonabilidad y proporcionalidad.

El RD 6/2019, de 1 de marzo, incorporó la infrarrepresentación femenina a las materias obligatorias que han de ser objeto del diagnóstico de los planes de igualdad, lo que se traduce en que los planes han de trasladar los datos obtenidos a las medidas a implantar, obligación que se desarrolla en el art. 7.4. del RPI, al que nos remitimos.

Este apartado del estudio tiene por objeto analizar sucintamente la infrarrepresentación femenina en los diagnósticos de la muestra, comprobando a continuación si se han previsto, en su caso, medidas de acción positiva correctoras, centrándonos, por razones de espacio, en aquellas de naturaleza más directa. Se llevará a cabo un análisis por subsectores, dentro del cual se prestará atención tanto a los colectivos de trabajadores y trabajadoras que se ven afectados -a efectos de comprobar la segregación horizontal- como a los puestos directivos y de responsabilidad -segregación vertical-. Los datos referidos serán los proporcionados por los planes de igualdad, con la intencionalidad de partir de las bases sobre las que el plan fue promulgado, si bien, en caso de omisión, se recurrirá a los datos registrados en REGCON si allí estuviesen disponibles.

1. Como es sabido, el servicio de gestión aeroportuaria es prestado únicamente por AENA, donde la plantilla estaba conformada por un total de 7 690 personas, de las que 4 909 son hombres (64%) y 2 781 mujeres (36%). En cuanto a los puestos de trabajo desagregados por sexo, los datos aportados por el plan de igualdad muestran que son varias las ocupaciones donde la infrarrepresentación femenina es ampliamente patente. Se destacan las áreas de Mantenimiento, el Servicio de Extinción de Incendios y el de Sistemas de Información, que claramente son las más afectadas, aunque también las de Pista y Plataforma rebasan los umbrales legales, si bien no en mayor proporción que la de la composición global de la plantilla. En sentido contrario, es oportuno destacar cómo en el grupo administrativo los porcentajes se invierten, siendo ampliamente mayoritarias las mujeres.

Pasando a los puestos directivos y de responsabilidad, se observa que el 44% está ocupado por mujeres, cifra que llama la atención teniendo en cuenta que éstas conforman el 36% de la plantilla. Aunque, en virtud de ello, las partes firmantes niegan explícitamente que en AENA exista segregación vertical, si se observan los porcentajes en puestos como Dirección (29% de mujeres) y especialmente en Secretaría (100%), es posible matizar dicha afirmación.

En cuanto a las medidas de acción positiva, lo cierto es que no se concreta ninguna, ni en el apartado específico dedicado a la infrarrepresentación femenina ni tampoco en otros adyacentes.

2. En el subsector de CTA, la muestra está compuesta por los planes de igualdad de Enaire y de SAERCO. En Enaire, el colectivo de CTA estaba compuesto en el momento de elaboración del plan por un total de 2 067 personas, de las cuales 684 eran mujeres (33%) y 1 383 hombres (67%). SAERCO, por su parte, sólo ofrece ciertos datos porcentuales (73% vs 27%). En cualquier caso, en ambas entidades se da una clara masculinización de la plantilla. Tan solo Enaire ofrece datos desglosados por puestos, arrojando que en los puestos operativos el porcentaje es de 70%-30%, mientras que en los puestos técnicos es de 66%-34%, es decir, no hay en ninguno de ellos una composición equilibrada.

En la composición de los puestos directivos y de responsabilidad encontramos que el plan de igualdad de SAERCO se limita a indicar que se observa una infrarrepresentación de las mujeres en los niveles de mayor responsabilidad, sin especificar nada más. Si acudimos a REGCON, hallamos que en los órganos de dirección hay una mujer por cinco hombres, mientras que en los puestos intermedios se encuentran seis mujeres frente a cuatro varones. En Enaire, cuyo plan sí ofrece estos datos de manera detallada, se desprende que en líneas generales la desproporción entre sexos aumenta -en muchas ocasiones considerablemente- en este tipo de puestos. El reparto global en los puestos directivos, según indica el propio plan, sería del 18%-82%, lejos del 33-67% correspondiente al total de la plantilla, lo que evidencia una acusada segregación vertical. Además, se admite que no se han observado avances significativos en este aspecto desde que se hiciera el diagnóstico del anterior plan de igualdad.

Pues bien, en el apartado de medidas, no se concreta ninguna acción positiva destinada a disminuir el índice de infrarrepresentación femenina -incluyendo puestos de responsabilidad-, sino que éstas se orientan en la línea de la difusión y divulgación de

vacantes, sea a nivel externo que interno. En un sentido muy similar se observan las medidas de SAERCO, donde tampoco se dan acciones positivas como tales, sino propuestas meramente encaminadas a que las mujeres conozcan las ofertas de empleo y posibilidades de promoción y se sientan interpeladas a presentar candidaturas.

3. El subsector del *handling* adolece históricamente de una fuerte masculinización que sigue presente en nuestros días. En la muestra analizada, compuesta por diez empresas, las mujeres alcanzan el 42-43% de la plantilla en dos empresas, siendo el 9% y el 11% en otras dos, el 21% en otra y oscilando entre el 30-38% en las restantes.

Una característica frecuente en los planes de igualdad analizados de este subsector es que muchos de ellos, aunque ofrecen datos desagregados sobre el total del personal, no lo hacen por puestos, tratándose de datos que no pueden extraerse de REGCON. De la escasa información ofrecida, se obtiene que los puestos administrativos están feminizados, al contrario de lo que ocurre con los conductores, agentes de carreteo o la carga y descarga. Tampoco los puestos directivos y de responsabilidad son mencionados en una buena parte de los planes, mientras que otros meramente hacen alusión al desequilibrio que se produce, también, en dicho aspecto. Con alguna excepción, y ello donde hay datos disponibles -pues ni siquiera en REGCON pueden encontrarse en algunos casos-, la segregación vertical es acusada en estas empresas.

En cuanto a las medidas de acción positiva, con la sola excepción de Atlántica Handling -que precisamente tiene una composición equilibrada-, el resto de los planes contempla optar, en condiciones equivalentes, por el sexo menos representado, generalmente tanto en selección y contratación como en promoción. Todas estas cláusulas suelen tener una redacción similar que las hace equivalentes, aunque quizá sí pueda apreciarse una mayor o menor contundencia en la redacción, que no necesariamente tiene por qué incidir en lo que luego se aplique en la práctica.

4. De la muestra analizada se desprende que en las aerolíneas cuentan, en general, con una composición equilibrada conforme a la definición legal. Sin embargo, como es sabido, ello se explica principalmente debido a la fuerte feminización del puesto de TCP, muy numeroso. Lo contrario ocurre con los pilotos o los copilotos, donde es difícil localizar mujeres, y, en menor medida, con puestos relacionados con el mantenimiento o la mecánica. Es decir, pese a una presencia femenina significativa en estas compañías, ello no evita una importante segregación horizontal.

En los diagnósticos de los planes de igualdad, buena parte de las empresas no aportan datos por puestos de trabajo o departamentos, si bien, de entre ellas, algunas sí mencionan la segregación horizontal existente, aunque sin aportar detalles. Destaca, como se refería, la feminización del puesto de TCP, así como la de puestos administrativos. Muy paradigmático resulta, en sentido contrario, el puesto de piloto, donde las mujeres son realmente escasas, representando porcentajes nimios sobre el total.

En cuanto a los puestos jerárquicos, nuevamente se topa con el problema de la falta de datos por parte de los planes de igualdad, habiendo acudido, por esa razón, a REGCON. De una muestra de nueve aerolíneas, en cuatro de ellas no hay ninguna mujer en los órganos de dirección. Tan solo se halla una mujer en dos de ellas -frente a ocho y cuatro varones-, y dos en otra (por ocho hombres). En otra empresa hay cinco mujeres por veinticinco varones, mientras que tan sólo en una se da una composición paritaria. Muy distintos resultan los datos en los mandos intermedios, donde se da una relación muy equilibrada en buena parte de las empresas, siendo incluso en algunas de ellas ligeramente mayoritarias las mujeres, lo que induce a pensar, otra vez, en el colectivo de TCPs.

La preferencia de acceso del sexo menos representado en un determinado puesto o área está presente en cinco planes de igualdad. Por regla general, las empresas que adoptan esta medida en materia de selección y contratación, la trasladan igualmente al ámbito de la promoción, con alguna excepción puntual. No se localizan medidas de acción positiva en tres empresas, mientras que la restante se limita a manifestar meras aspiraciones sobre las que no se ha alcanzado compromiso específico alguno.

5. Por último, queda analizar el subsector más ecléctico, helicópteros, logística y otros servicios, donde puede verse que es común que la presencia de mujeres sea verdaderamente escasa en la mayor parte de la muestra. Así, a modo de ejemplo, apenas hay mujeres en las empresas que se dedican al abastecimiento de combustible o a las tareas de reparación, o en el mejor de los casos constituyen el 20% de la plantilla en las empresas de helicópteros.

Resulta complicado llevar a cabo un análisis por puestos en este subsector, en parte por su heterogeneidad, pero también porque más de la mitad de los planes no aportan datos en este sentido, y los que sí lo hacen, no lo llevan a cabo con un mínimo de detalle en todos los casos. El único dato claro que parece delinearse, más allá de la escasa presencia de mujeres en estas empresas, es que éstas suelen localizarse en los puestos administrativos, no así en

los de pilotaje, copilotaje, mantenimiento u oficiales. Raramente, del mismo modo, se aporta información sobre puestos directivos y de responsabilidad, para lo que se ha de acudir a REGCON.

En las medidas de acción positiva, se observa aquí una cierta diferencia entre la selección y la contratación, por un lado, y la promoción, por otro. Los planes de igualdad en los que se pacta, en equivalencia de condiciones, priorizar al sexo femenino o al menos representado en ambas materias son ocho en total, mientras que cuatro lo hacen en contratación, pero se muestran más tibios en promoción. Uno de ellos sólo hace referencia a ello en selección y contratación, mientras que el restante emplaza el establecimiento de medidas de acción positiva a la negociación del convenio colectivo.

## 6. RESUMEN DE LOS OTROS CONTENIDOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DEL TRÁFICO AÉREO. *Ana Domínguez Morales, María de las Nieves Martínez Gayoso, Laura María Melián China y Cristina Roldán Maleno.* *Coord.: María de las Nieves Martínez Gayoso*

### 6.1. La estructura de los planes de igualdad y otras cuestiones formales

Prácticamente todos los planes de igualdad analizados cuentan, en principio, con el contenido mínimo previsto en el art. 8 del RPI. En cuanto a la estructura del plan, la mayoría tienen un índice que refleja su estructura y contenidos, y muchos planes dedican un apartado a definiciones o a glosarios de conceptos claves. Los planes suelen comenzar exponiendo el marco legal aplicable en materia de igualdad. Destaca, en este sentido, el plan de igualdad de SAERCO, el cual no sólo hace un recorrido por las directivas comunitarias y marco jurídico interno, si no que incluye referencias a los pronunciamientos judiciales del TJUE que han supuesto importantes avances en materia de igualdad. Teniendo en cuenta que hay sentencias del Tribunal Constitucional en materia de igualdad que afectan a las aerolíneas (como la STC 207/1987, de 22 de diciembre o la STC 161/2004, de 4 de octubre), se considera que una posible área de mejora de los planes se encontraría en hacerse eco de esa jurisprudencia constitucional que les afecta directamente. También es habitual que los planes incorporen una descripción de la empresa y sus antecedentes, su misión y valores, destacando especialmente su compromiso con el respeto al principio de igualdad. Algunos planes incluyen como anexo el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Éste sería el caso de los planes de igualdad de las UTE PMR Masa-Sagital Lote 3 y 1, de Canarias Airlines Compañía de Aviación, SLU, de Ayesa Air Control, SLU, de Iberia.

## 6.2. Determinación de las partes que conciertan los planes de igualdad

### 6.2.1. Las normas imperativas y la principal jurisprudencia que las interpreta

Por lo que respecta a la determinación de las partes que conciertan los planes de igualdad hay que recordar que la constitución de la comisión negociadora de un plan de igualdad en la empresa se rige por normas de derecho necesario y absoluto, cuyo incumplimiento determina la nulidad del acuerdo. El art. 5 del RPI regula los sujetos que están legitimados para conformar este órgano y recoge distintas reglas para diferentes escenarios.

En este sentido, la muestra de planes que se han analizado es lo suficientemente variada como para encontrar referencias a distintas situaciones: desde empresas que carecen de representación legal de las personas trabajadoras y que han debido recurrir a la vía del artículo 5.3 RPI (con las dificultades aparejadas a dichos procesos que tienen su reflejo tanto en el texto del plan, como, en ocasiones, en el proceso negociador, que se dilata); a planes para grupos de empresa [en este supuesto, la negociación del acuerdo en representación de las personas trabajadoras corresponde a los sindicatos más representativos como así prevé la STS 448/2024 de 7 marzo (ECLI:ES:TS:2024:1517) en virtud de los arts. 2.6 y 5.2 del RPI y el art. 87 ET] y empresas con varios centros de trabajo, tanto aquellas que cuentan con representación unitaria en todos ellos como las que no en todos ellos (éste sería el caso de Serpista, SA); así como planes de igualdad en que las secciones sindicales intervienen en la negociación.

En relación con las empresas que cuentan con representación unitaria conviene traer a colación la STS 571/2021 de 25 mayo (ECLI:ES:TS:2021:2084) según la cual “no es factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión *ad hoc*, que es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa (...) sin que dicha representación *ad hoc* pueda utilizarse para la negociación de los convenios colectivos”.

Cuando las personas trabajadoras carecen de representación legal en la empresa (art. 5.3 del RPI), la norma contempla la creación de una comisión *ad hoc* de naturaleza sindical. En esta comisión los intereses de las personas trabajadoras serán representados por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Para la conformación de este órgano

se atenderá al principio de representatividad, garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. La comisión negociadora quedará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Una de las cuestiones más problemáticas es la falta de respuesta de los sindicatos en el plazo mencionado, problemática que también se encuentra presente en la muestra de planes analizados. Un pronunciamiento interesante al respecto ha sido la STSJ de Andalucía 180/2023, de 25 de enero de 2023 (ECLI:ES:TSJAND:2023:206) sobre el plan de igualdad negociado por una comisión *ad hoc* constituida por y entre los trabajadores de la empresa (El Gym Iberia S.L.U) ante la falta de contestación de los sindicatos más representativos. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía declara que la empresa, sin representación legal, puede aprobar un plan de igualdad cuando los sindicatos más representativos no responden al requerimiento de la empresa en el plazo de diez días. Desde ese momento, la Sala entiende que “la empresa puede proceder a la aprobación de dicho plan de igualdad, pues lo que se exige es dar a los sindicatos la posibilidad de participar en la negociación del plan, pero obviamente la empresa no puede imponer a los mismos dicha participación”. Para fortalecer esta idea, en el pronunciamiento se hace alusión a la STS 832/2018, 13 de septiembre (rec. 213/2017 ECLI:ES:TS:2018:3231) que plantea de forma provisional la posibilidad, *obiter dicta*, de implementar un plan de igualdad unilateral cuando concurren circunstancias excepcionales (como el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte).

En este mismo sentido, se ha pronunciado recientemente el Tribunal Supremo en la Sentencia 545/2024 de 11 de abril de 2024 (rec. 123/2023 ECLI:ES:TS:2024:2073) respecto al mencionado plazo de diez días, manifestando que “la norma está dando una solución pragmática y específica para que la comisión negociadora pueda constituirse de manera rápida. No nos corresponde ahora precisar las eventuales disfunciones prácticas a que la misma pueda conducir, ni siquiera evaluar su congruencia con las fuertes exigencias representativas que el Título III ET contiene. Lo que interesa destacar es que aparece un plazo breve de contestación y que a quien lo respete se le concede el derecho a integrar la representación asalariada, sin necesidad de aguardar más allá de los diez días a que otros sujetos legitimados manifiesten su disposición a hacerlo”.

La mayor parte de los planes de la muestra han sido acordados entre empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Las únicas excepciones serían los planes de Atlantica de Handling, SLU y de Louis Berger Aircraft Services. El plan de igualdad debe ser registrado cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, haya sido o no adoptado por acuerdo entre las partes, en virtud del art. 11.1 del RPI que prevé la inscripción del plan de igualdad. En este mismo sentido se pronuncia la

STSJ de Madrid 108/2024 de 31 enero (procedimiento núm. 1011/2023, ECLI:ES:TSJM:2024:1209) declarando que “la situación de falta de respuesta positiva por parte de los sindicatos no ha de tener como consecuencia la denegación de la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa, inscripción que es obligatoria por así establecerlo el artículo 11.1 del RPI”.

El cumplimiento estricto de la normativa, y en particular de las reglas de legitimación y procedimiento de negociación, permite otorgar al plan de igualdad la misma eficacia general que el convenio colectivo, tal y como reconoce la STS 95/2021, de 26 de enero (ECLI:ES:TS:2021:350). La jurisprudencia ha defendido en reiteradas ocasiones que el plan de igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva y tiene eficacia general. La STS 571/2021 de 25 mayo (rec. 186/2019) manifiesta que “La doctrina de esta Sala ha insistido en que nuestras Leyes exigen que la negociación del Plan de Igualdad en la empresa se canalice a través del convenio colectivo propio o, en cualquier caso, cumpliendo con las exigencias prevista en el Título III ET para su celebración”. De forma más reciente, la STS 303/2022 de 5 abril (ECLI:ES:TS:2022:1431) y la STS 507/2023 de 12 julio (ECLI:ES:TS:2023:3441) confirman que los planes de igualdad son una manifestación normativa de la negociación colectiva, ya que con arreglo a las normas del Título III del Estatuto de los Trabajadores se impone la obligación de que sean negociados.

Conviene recordar en relación con el deber de negociar planes de igualdad, la temprana STS 832/2018 de 13 septiembre (rec. 213/2017 ECLI:ES:TS:2018:3231) y la declaración de su fundamento jurídico tercero: “No puede entenderse que ha habido negociación de buena fe, cuando quien tiene la obligación de tener un plan de igualdad y, por tanto, debe asumir el impulso negociador, no sólo no lo asume, sino que adopta una actitud impeditiva del mismo, ralentizando la negociación y retrasando al límite la entrega de documentación. Ninguna duda cabe, por tanto, de que el derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva del sindicato demandante ha sido vulnerado por la entidad recurrente, lo que determina la confirmación de la sentencia recurrida”.

#### *6.2.2. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la representación colectiva del personal: carencias en la elaboración y contenidos de los planes de igualdad*

Por lo que respecta al deber de “...promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral” (artículo 5.4 RPI), hay planes de igualdad que hacen referencia detallada a las personas que componen la

comisión negociadora y a través de esos datos se puede inferir el alcance del criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la negociación de los planes de igualdad. Asimismo, algunos planes aluden a que se ha procurado la composición equilibrada y paritaria entre mujeres y hombres, mientras que la referencia a la formación de las personas miembro de la comisión negociadora del plan en materia de igualdad es menos frecuente (se encuentra por ejemplo en los planes de igualdad de Wings Handling Palma y de Pegasus Aviación, así como en el apartado relativo al diagnóstico del plan de igualdad de Air Europa).

Entre las materias que el artículo 7 RPI, con carácter de mínimo, menciona en relación con el diagnóstico, no se hace referencia a los derechos sindicales ni a la representación legal (unitaria o sindical) de las personas trabajadoras en la empresa y no se han encontrado planes que planteen la necesidad de intervenir y adoptar medidas a este respecto, aunque algunos analizan la situación de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras e incluso detectan la existencia de brechas (algunos ejemplos serían los planes de igualdad del grupo de empresas GRUPO DIVISIÓN DE HANDLING GLOBALIA, el de Spanish Intoplane Services, SL, el de Pegasus Aviación, CEPSA Aviación, United Parcel Service o Babcock Mission Critical Services Fleet Management, SAU y Babcock Mission Critical Services España SAU). No es habitual que los planes de igualdad incluyan justificaciones o valoraciones sobre los factores que han podido incidir en que se haya procurado esa presencia equilibrada y no se haya logrado, ni se contemplan entre las medidas a adoptar aquellas que pudieran contribuir a superar dichas dificultades y obstáculos. A la vista de todo ello, se considera muy apropiado que, a pesar de que el RPI no lo exija, el diagnóstico contenga los datos sobre la concreta composición desagregada por sexo de la representación legal, unitaria y sindical, de las personas trabajadoras, y se recomienda que se amplíe el elenco de materias a abordar en la definición de objetivos y medidas para incluir las cuestiones relacionadas con los derechos sindicales (representación unitaria y sindical y cualquier órgano de representación colectiva de las personas trabajadoras en la empresa o centros de trabajo, negociación colectiva, entre otras).

### **6.3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa**

Al analizar las características de las unidades de contratación que se engloban en el tráfico aéreo hemos podido comprobar que la situación de mujeres y hombres en la empresa se refleja a través del diagnóstico y la auditoría retributiva. Los resultados del diagnóstico influyen sobre el resto de fases del plan, por lo que las novedades en materia de diagnóstico inciden en los objetivos, medidas e indicadores. Hay planes de igualdad que limitan su análisis a las materias mencionadas en el art. 7 RPI y otros

que las amplían. Entre las ampliaciones, nos ha parecido particularmente interesante la relativa a la comunicación y hemos apreciado que se reitera en numerosos planes. Asimismo, al menos en el caso de Aena, se utiliza el propio plan como herramienta de comunicación y de promoción de las acciones que la empresa emprende en pro de la igualdad. Otra materia que de forma relativamente habitual tiene un tratamiento diferenciado dentro de los planes es la salud laboral y la prevención de riesgos laborales. Además, en los planes más recientes, coincidiendo con la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI se dedican epígrafes específicos a la violencia de género y se aborda de manera transversal las cuestiones vinculadas a la diversidad sexual. Otra materia a la que a veces se presta atención es a la vestimenta o ropa de trabajo.

#### **6.4. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad**

Se ha detectado que una de las principales dificultades es la definición de los objetivos cualitativos y cuantitativos. En la mayoría de los planes de igualdad analizados se distingue entre objetivos generales y objetivos específicos, pero no se identifica cuáles de ellos tienen carácter cualitativo o cuantitativo, tal y como requiere el art. 8.2 e) RPI. Algunas excepciones a esta tónica general serían cláusulas que presentan un evidente propósito a nivel cuantitativo como la previsión en el plan de igualdad de World 2 Fly que en el caso de que se den brechas superiores al 15% se tratará de buscar el motivo para poder justificarlas o las que, en materia de infrarrepresentación femenina, se marcan el objetivo de “intentar conseguir una representación equilibrada del 40%-60% de mujeres y hombres específico por áreas.” (planes de igualdad de Air Europa y Grupo Division de Handling Globalia) o el plan de igualdad de Plus Ultra Líneas Aéreas que adopta como medida incrementar la incorporación de mujeres en puestos en lo que está infrarrepresentada en, al menos, un 5%.

#### **6.5. La priorización de las medidas**

Es poco habitual que los planes se refieran a la priorización de las medidas -art. 8.2 f) RPI-. Estas se repiten en la mayoría de los planes y no es fácil encontrar cláusulas que merezcan el calificativo de novedosas. Asimismo, se aprecia una profusión de medidas, a pesar de que, en ocasiones, recogen meras declaraciones de intenciones y que están desconectadas del resultado de los diagnósticos, lo cual nos conduce

a la conclusión de que no siempre más es mejor. Las materias que reciben más atención por los planes de igualdad son el acceso al empleo, la selección de personal y la promoción; la formación; el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la comunicación. Nos parece sorprendente que las retribuciones, la clasificación profesional, las condiciones de trabajo o la movilidad geográfica no reciban más atención.

### **6.6. La incidencia de novedades legislativas en los contenidos de los planes de igualdad: violencia de género, violencias sexuales y tutela de la diversidad sexual**

La negociación de planes tras la publicación de normas como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual o la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI da lugar a que se dediquen epígrafes específicos a la violencia de género y violencias sexuales y se aborde de manera transversal las cuestiones vinculadas a la diversidad sexual: por ejemplo, el plan de igualdad de Air Europa, el plan de igualdad de World 2 Fly, SL o el de Wings Handling Palma, SL, integran en el plan de igualdad objetivos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades de otros colectivos que suelen ser sujetos de discriminación y se contemplan medidas novedosas en materia de acceso y promoción como la colaboración con asociaciones LGTBI para crear una bolsa de trabajo para este colectivo (especialmente con preferencia de las personas trans). En esa línea, el plan de igualdad de Canaryfly, SL propone analizar las posibilidades de la inclusión en todos los documentos del proceso de selección (web, ofertas, solicitudes de empleo, entre otros) de un eslogan de diversidad, o el plan de Spanish Intoplane Services que aboga por la manifestación del compromiso en cuanto a selección y contratación de personas con los principios de trazabilidad y diversidad. Asimismo, los planes de Grupo Division de Handling Globalia y Wings Handling Palma recogen acciones dirigidas a diseñar un protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. La preocupación por la diversidad se extiende en el plan de Wings Handling Palma, SL hacia la diversidad de las unidades familiares y la difusión de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral desde la corresponsabilidad a las parejas de hecho, familias monoparentales o familias del colectivo LGTBIQ+.

Entendemos que las herramientas de lucha contra la discriminación laboral entre mujeres y hombres por razón de sexo, por un lado, y por

razón de diversidad sexual, por otro, pueden contemplar procedimientos similares, si bien nos inscribimos en la línea doctrinal que considera más adecuado que las medidas previstas en la LOIEMH y las previstas en la LO 10/2022, de 6 de septiembre, se contemplen en planes y protocolos separados. El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas va, asimismo, en esa línea.

Algunos planes de igualdad, en especial a raíz de la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que vuelve a poner el foco sobre las violencias sexuales, contemplan la violencia de género como una materia diferenciada dentro del plan de igualdad. En general, los planes recogen los derechos laborales de las personas víctimas de violencia de género; algunos van más allá y los mejoran, amplían o complementan y plantean medidas relacionadas tanto con la difusión entre la plantilla (o a nivel interno) de los derechos reconocidos como acciones hacia el exterior, como por ejemplo la participación de la compañía en acciones para dar visibilidad al día internacional contra la violencia de género y otras similares. Entre las mejoras, nos ha llamado especialmente la atención el plan de igualdad de la empresa Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, que recoge entre sus medidas el dar prioridad en la contratación, en igualdad de condiciones, a mujeres que acrediten su condición de víctimas de violencia de género, así como “establecer y desarrollar colaboraciones con entidades locales mediante contactos con fundaciones y asociaciones especializadas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género”.

### **6.7. La formación como una de las materias estrella en los planes de igualdad del tráfico aéreo**

La actividad relacionada con el tráfico aéreo, en todos sus subsectores, se caracteriza por la importancia que cobra la formación del personal, de ahí que esta materia tenga mucha presencia en los planes de este sector. Las cláusulas se clasifican en tres grupos: la formación en materia de igualdad, la formación para la promoción con perspectiva de género y el tercer eje de intervención se dirige a corregir las diferencias que se hayan podido apreciar en el diagnóstico en cuanto al acceso a la formación entre mujeres y hombres, así como las que se dirigen a evitar que el ejercicio de derechos de conciliación obstaculice el acceso a la formación, en donde la reducción de jornada suele tener protagonismo.

### **6.8. Dudoso alcance desde la perspectiva de género de algunas medidas en materia de contratación y promoción profesional contenidas en las áreas masculinizadas del tráfico aéreo**

En los apartados de contratación y promoción profesional se encuentran, en ocasiones, medidas que, si bien suelen ser consecuencia de reivindicaciones habituales en el ámbito de las empresas, nos generan dudas en cuanto a su virtualidad para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en especial cuando se aplican a ocupaciones fuertemente masculinizadas, por lo que consideramos las referencias a estas cuestiones como posibles áreas de mejora de los planes de igualdad. Ejemplos de ello son las que establecen la preferencia de contratación de personal interno frente al externo en empresa fuertemente masculinizada o las que recuerdan la prioridad de los empleados del grupo en la cobertura de vacantes.

### **6.9. Medidas en relación con el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

El tratamiento del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los planes de igualdad analizados, varía en función de los resultados del diagnóstico y de las características propias de cada empresa. Por un lado, los diagnósticos constatan que las mujeres recurren en mayor medida que los hombres a determinados derechos de conciliación de la vida personal y laboral, señaladamente a la reducción de jornada por motivos de cuidado de personas; asimismo, algunos planes consideran que ello repercute negativamente sobre las posibilidades de las personas con reducción de jornada (mayoritariamente mujeres) para el acceso a la formación y a la promoción profesional. Por otro lado, se encuentra la cuestión del ejercicio corresponsable de los derechos. En esta materia no se han identificado acciones positivas en los planes. Éstos centran el foco en la divulgación de los derechos existentes y algunos planes, como por ejemplo el de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación o el de Babcock Mission Critical Services, hacen hincapié en la necesidad de dirigirse, en particular, a los hombres o, por ejemplo, en Enaire, a la vista de las diferencias apreciadas entre el colectivo de servicios centrales y el colectivo de control aéreo, prevé medidas específicas para este colectivo. Igualmente, reseñable nos parece la previsión del plan de igualdad de Spanish Intoplane Services de sensibilizar a mandos intermedios sobre el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, en tanto que las personas que ocupan esas posiciones en las empresas, son mayoritariamente hombres (así se deduce de los diagnósticos) y elementos clave en la denegación o concesión o en el favorecimiento o entorpecimiento del ejercicio de estos derechos.

La relación de los planes de igualdad con los convenios colectivos no está exenta de fricciones. Esas fricciones se aprecian en algunas materias concretas, como las condiciones de trabajo, las retribuciones, la clasificación profesional y, por ende, la promoción y, por supuesto, en materia de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral. Así, las empresas del subsector de asistencia en tierra y helicópteros cuentan con convenios sectoriales o de empresa de referencia que contemplan mejoras en derechos de conciliación, por lo que los planes no se detienen en especificar o ampliar el listado de derechos; las aerolíneas, el tránsito aéreo, la gestoría aeroportuaria y otros subsectores dentro del tráfico aéreo carecen de convenios sectoriales de referencia y algunas empresas cuentan con convenio de empresa o con convenios franja para diferentes colectivos, pero otros no, por lo que la comisión negociadora del plan aprovecha su negociación para el establecimiento de dichas medidas.

Otros prefieren remitirse a una negociación futura, como en el plan de igualdad de LATAM o de Worldwide Flight Services. Son planes que amplían los derechos de conciliación legal o convencionalmente reconocidos los siguientes: los de UTE PMR MASA SAGITAL lote 4, Worldwide Flight Services, Plus Ultra Líneas Aéreas, Skytaking Spain, Servicios Logísticos de Combustible de Aviación, Ayesa Air Control, Canaryfly, SL, United Parcel Service Co, European Air Transport Leipzig GmbH, sucursal en España.

Por lo que respecta a las empresas con convenios franja se echa en falta que analicen con más detalle las diferencias que pueden hallarse entre el colectivo de personas trabajadoras en el acceso al ejercicio corresponsable de derechos de conciliación de la vida personal y laboral en función del diferente reconocimiento derivado de la existencia de convenios franja. En este sentido, el deber legal de negociar planes de igualdad ofrece la oportunidad de contar con una interlocución social integrada por todos los colectivos, más allá de que no consideremos como justificación objetiva y razonable de las diferencias el hecho de que haya diferentes unidades de negociación dentro de una misma empresa, en tanto que la empresa es única y el deber de evitar diferencias de trato entre mujeres y hombres en la empresa le corresponde a ésta. Otra cosa es que determinadas características de la prestación del servicio, como por ejemplo, los vuelos, hagan recomendable la previsión de formas de ejercer los derechos particularizadas (por ejemplo, sustituyendo las excedencias por reducciones de jornada, en orden a la acumulación de horas en las que la persona trabajadora queda libre de la prestación de servicios, medidas que suelen encontrarse en los convenios de las tripulantes de cabina de pasaje), pero entendemos que esas peculiaridades deben justificarse y extenderse por igual al colectivo que se encuentre en similares circunstancias (es decir, que afectarían al conjunto del personal de vuelo con independencia del convenio que les fuera de aplicación y, por lo tanto, susceptible de ser ejercidos tanto por TCP como por Tripulantes técnicos de vuelo). Ahora

bien, al analizar el contenido de los convenios en cuanto al tiempo de trabajo hemos apreciado que las regulaciones de los convenios para la TTV tienden a ser más previsibles que la de la TCP, lo cual influye, indudablemente, sobre las posibilidades de conciliación de unos y otras.

Si bien el reconocimiento de derechos conciliación y las medidas tendentes a establecer cauces de comunicación para que la plantilla pueda dar sus opiniones y sugerencias se consideran una buena práctica, en ocasiones, se echa en falta un análisis del alcance de las medidas y derechos que se proponen en cuanto al fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Algunos casos concretos, como la concesión de permiso para acompañar a la pareja a las técnicas de preparación al parto que se establece en el plan de Ayesa Air Control, inciden directamente en la aclaración de un marco jurídico que puede resultar confuso y es una medida que tiende claramente a la corresponsabilidad, pero no es lo habitual.

#### **6.10. Medidas en relación con la salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género**

Los planes suelen dedicar un apartado específico a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales no se circunscribe a la protección del embarazo y la lactancia, por eso se consideran cláusulas adecuadas aquellas que van más allá y en relación con la “visión de género en la política de PRL” se refieren a “considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales) con el objetivo de detectar y prevenir riesgos asociados al género/sexo de las personas”, planteando como indicadores la evidencia documental, control de riesgo detectado, y elaboración de índice de siniestralidad por sexo (Air Europa y Groundforce-Globalia División Handling). Asimismo, adecuadas son las previsiones de Ara Gestión de Tripulaciones y Vuelo, SLU de conocer la incidencia de las incapacidades temporales en mujeres y hombres, y su posible relación directa o indirecta con el puesto ocupado, por citar algunos de los planes que tienen una visión más completa sobre la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

#### **6.11. Los sistemas de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.**

En este momento uno de los grandes retos de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas es la implementación de las medidas y acciones

previstas en los planes de igualdad, así como la valoración de los resultados de dichas acciones. Consideramos una buena práctica la previsión de planes como los pertenecientes al holding Globalia que dedican un apartado específico de las medidas al seguimiento y evaluación del propio plan y que prevén las figuras de agentes de igualdad y coordinadora de igualdad y diversidad. Estos planes especifican la metodología para el seguimiento de la ejecución del plan de igualdad y las herramientas para la recogida de información. Por una parte, se diseña una ficha de seguimiento de cada acción y un modelo de informe de seguimiento que diferencia el “grado de ejecución de las medidas”, el “grado de ejecución del presupuesto”, las “personas beneficiarias por eje de intervención” y la “valoración técnica”, con descripción de logros y avances, desviaciones y obstáculos, descripción de incidencias y conclusiones. En un apartado diferente, se aborda la metodología para la evaluación del plan de igualdad, dejando constancia de los objetivos de la evaluación y en donde se diferencia la a) evaluación de resultados-indicadores; b) evaluación del proceso; c) evaluación de impacto y d) comentarios, apartado que incluye referencias a las acciones a mantener o descartar, nuevas necesidades y propuestas de mejora.



Capítulo IV

**CONCLUSIONES PROPOSITIVAS**

ANA DOMÍNGUEZ MORALES  
MARÍA GORROCHATEGUI POLO  
LAURA MARÍA MELIÁN CHINEA  
ROSA MARÍA RODRÍGUEZ ROMERO  
CRISTINA ROLDÁN MALENO

*Autoras por orden alfabético*

MARÍA DE LAS NIEVES MARTÍNEZ GAYOSO

*Coordinadora*

Como cierre al estudio se plantean una serie de conclusiones propositivas que conducen a apreciar posibles orientaciones y contribuyen a diseñar posibles líneas de actuación dirigidas a la mejora del desarrollo de la negociación colectiva y los intereses empresariales y laborales. La responsable principal de este apartado es María Nieves Martínez Gayoso, nutriéndose del trabajo del resto del equipo investigador, sin perjuicio de que las conclusiones sean compartidas por el conjunto de personas que conformamos el equipo.

Por una parte, se recogen conclusiones y líneas de actuación de carácter general y transversal, para pasar a continuación al análisis de cada uno de los contenidos propios de la negociación colectiva. Por lo que respecta a las conclusiones transversales se identifica en nota a pie la persona que más ha trabajado sobre el área concreta y que es responsable de la redacción de la conclusión. Por lo que respecta a los contenidos de los convenios, estos se han analizado por subsectores en el estudio amplio, pero tanto en el resumen ejecutivo como en las conclusiones se realiza el análisis por materias de manera conjunta. Esa tarea de extracción de puntos en común la ha realizado María de las Nieves Martínez Gayoso, sobre la base del análisis de convenios realizado por ella misma y sus compañeras<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Las conclusiones sobre los contenidos de los convenios del tráfico aéreo han sido elaboradas por María de las Nieves Martínez Gayoso, sobre la base de las lecturas y resúmenes de los contenidos temáticos de los convenios realizadas por todas las componentes del grupo que por orden alfabético son Ana Domínguez Morales (que ha asumido la lectura del CC AENA/2011 y ha colaborado, asimismo, en la lectura y comentario de convenios de la TCP y de otros convenios para aerolíneas); María Gorrochategui Polo (que ha asumido la lectura y comentario de los convenios del subsector del handling); Laura Melián China (que ha asumido la lectura y comentario de los convenios de la logística y helicópteros y alguno de los otros convenios para aerolíneas); Rosa María Rodríguez Romero (que se ha encargado de la lectura y comentario de los convenios para la TTV y la TCP) y Cristina Roldán Maleno (que se ha encargado de la lectura de los convenios del CTA y del personal de mantenimiento de aeronaves así como alguno de los otros convenios para aerolíneas). Para las conclusiones en materia de perspectiva de género de la negociación colectiva del tráfico aéreo, además del análisis anterior ha sido fundamental las conclusiones extraídas de los análisis de los planes de igualdad llevados a cabo bajo la coordinación de María de las Nieves Martínez Gayoso, por ella misma y por las autoras (nuevamente ordenadas alfabéticamente) Ana Domínguez Morales, Laura Melián China y Cristina Roldán Maleno y, como ya se ha dicho, todo ello sin perjuicio de que estas sean las conclusiones a las que hemos llegado como equipo de investigación.

## 1. LA CUESTIONABLE CONSIDERACIÓN DEL TRÁFICO AÉREO COMO SECTOR<sup>2</sup>

A diferencia de lo que ocurre en otros sectores productivos con una menor heterogeneidad en sus actividades, la firma de un único convenio sectorial para el conjunto del tráfico aéreo parece extremadamente complejo e incluso desaconsejable.

De hecho, a pesar de que éste constituye uno de los primeros, por no decir el único, estudio sobre negociación colectiva en el tráfico aéreo, en realidad, consideramos que no cabe un convenio sectorial para el tráfico aéreo porque no existe un sector de tráfico aéreo a efectos de negociación colectiva. En este momento, es decir, en el estadio actual en relación al grado de liberalización del sector, hay una sociedad mercantil estatal que asume la gestión aeroportuaria, cuyo capital pertenece en un 51% a la entidad pública empresarial encargada del control del tráfico aéreo; hay un sector de transporte aéreo de viajeros y otro de transporte aéreo de mercancías y logística que dependen de la adecuada gestión aeroportuaria; hay una entidad pública empresarial que comparte con empresas privadas el control del tránsito aéreo y unas y otras prestan el servicio en régimen de subcontratación con la gestora aeroportuaria Aena que, por lo tanto, marca indirectamente las condiciones en que se prestan los servicios y las condiciones de trabajo que las empresas concernidas aplican al personal a su servicio; existe un sector de asistencia en tierra que se enfrenta al mismo fenómeno de subcontratación. En fin, se ha incluido dentro de este estudio a los helicópteros que son otro mundo aparte, más allá de que desarrollen funciones de vuelo.

La negociación colectiva sectorial a nivel estatal es fundamental para evitar lagunas de cobertura y para articular las relaciones laborales y las relaciones entre empresas ya que asegura, entre otras cosas, que haya un límite a las estrategias empresariales que pretenden obtener beneficios y ser más competitivas a costa de la devaluación total de las condiciones laborales; y la competencia en el transporte aéreo es feroz. La Unión Europea se ha preocupado por abrir la competencia, pero se ha despreocupado de las consecuencias que ello puede tener en las condiciones de vida y trabajo de un número importante de personas.

Esa función de articulación de las relaciones de trabajo y de garantía de que la competencia entre empresas no sólo sea leal, sino que pueda llegar a desarrollar un aspecto social, se aprecia en las áreas del estudio que sí cuentan con convenios sectoriales, como el de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo o la asistencia en tierra.

---

<sup>2</sup> Este apartado ha sido redactado por María de las Nieves Martínez Gayoso y Rosa María Rodríguez Romero.

Ahora bien, alguno de estos convenios también pone de manifiesto los límites aparejados a la negociación colectiva sectorial a nivel estatal como es que los estándares, en tanto que deben adaptarse a un gran número de empresas, pueden considerarse pobres, en especial si el término de comparación son las condiciones de una EPE en la que el colectivo histórico de controladores aéreos gozaba de excelentes condiciones y en donde la apertura a la competencia ha tenido como uno de los objetivos primordiales la rebaja de esas condiciones.

Asimismo, entendemos que puede tener cierta lógica que las aerolíneas no deseen –ni tampoco su personal- contar con un convenio sectorial que articule la negociación colectiva en el transporte aéreo de viajeros entre otras razones por las siguientes:

a) Son actividades aéreas sometidas a las necesidades operacionales, la demanda del mercado, la competencia transnacional, la estacionalidad y a las normas de seguridad aérea que impregnan toda su regulación, incluyendo la normativa laboral y de Seguridad Social.

b) En estos subsectores no existe un conjunto de normas mínimas laborales a nivel internacional de carácter específico (OIT); de modo que no existe un marco regulador que sea trasladado a las legislaciones nacionales -o en el caso de la UE al ámbito comunitario de mínimos que deben cumplirse en todos los Estados.

Ahora bien, todo lo dicho hasta ahora, no obsta para que, sin perder la heterogeneidad, la legitimación de los sujetos negociadores y las prácticas históricas de negociación de convenios de franja, fuese conveniente una cierta sinergia ya que el tráfico aéreo funciona por el conjunto de actividades y operaciones de cada subsector que lo hace posible.

## 2. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CONVENIO DE FRANJA EN DETERMINADOS SECTORES DEL TRÁFICO AÉREO<sup>3</sup>

En parte del CTA y en las aerolíneas, debido a su naturaleza y tradición histórica, no existen convenios sectoriales. Las aerolíneas cuentan bien con convenios colectivos de empresa bien con diferentes convenios para cada grupo específico de trabajadores, con especial incidencia de esta práctica entre el personal de vuelo, con convenios diferenciados para TTV y TCP. Esta circunstancia conlleva ventajas y contraindicaciones:

---

<sup>3</sup> Este apartado ha sido redactado por María de las Nieves Martínez Gayoso y Rosa María Rodríguez Romero.

De un lado, se considera positivo en cuanto que esos convenios se adaptan con mejor precisión a actividades aéreas muy particulares, así como a las peculiaridades de las propias aerolíneas que pueden provenir de culturas y tradiciones muy variadas y contar con diferencias sustanciales en las operaciones que prestan, el tipo de vuelos, el número y características de la plantilla, las necesidades o los acuerdos con otros operadores aéreos, entre otros aspectos.

De otro lado, sin embargo, y al no existir un paraguas ni un suelo mínimo para el conjunto de los trabajadores en el ámbito sociolaboral, más allá de las normas comunes del ET o normativas específicas como el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales, precisamente la negociación colectiva en el seno de las empresas puede verse muy influenciada -positivamente o negativamente- por el modelo de negocio de la aerolínea (antiguas aerolíneas de bandera, aerolíneas de bajo coste u origen o sistema jurídico de donde surgen dichos operadores aéreos) lo que da lugar a convenios colectivos que resaltan por su protección mientras que otros son mucho más flexibles. El otro inconveniente son las lagunas de cobertura en tanto que la negociación en la franja deja a colectivos importantes sin protección y sin regulación convencional, al igual que puede ocurrir en aquellas aerolíneas en las que no haya negociación colectiva.

Por ello, el debate doctrinal sobre la posibilidad de la negociación sectorial en la franja resulta particularmente interesante para este ámbito de la actividad económica ya que, tal vez, podría constituir una solución intermedia, siempre y cuando las propias aerolíneas lograran constituir una asociación empresarial que las representara. Ahora bien, la negociación colectiva sectorial en la franja no está exenta de polémica.

### 3. LA PREVENCIÓN DE LA PRECARIZACIÓN EN EL CTA ANTE LA PRIVATIZACIÓN PARCIAL<sup>4</sup>

La negociación colectiva en el subsector del CTA es un claro ejemplo de la despublicación de un servicio que, por su importancia estratégica (seguridad operacional y nacional), era hasta no hace mucho tiempo competencia exclusiva del Estado. Así, y pese a que, como se explicó en el marco conceptual, las circunstancias han cambiado en los últimos años, imponiéndose la heteronomía a la autonomía colectiva para mitigar la fuerza negociadora del banco social, no deja de percibirse la tradición proteccionista que ha vivido este colectivo de trabajadores. Ello, sin embargo, contrasta con el convenio sectorial de empresas privadas (CC CTA mercado liberalizado/2018), donde se observan con claridad unos estándares más

---

<sup>4</sup> Este apartado ha sido redactado por Cristina Roldán Maleno.

reducidos cuando aún nos encontramos en una fase inicial de privatización. A nuestro juicio, sería necesario prevenir y anticiparse a la precarización del sector, que puede tener un impacto negativo para ambas partes de la relación laboral, traducido en peores condiciones de trabajo por un lado y menor paz social por el otro. En este sentido, las empresas del mercado liberalizado pueden verse expuestas, como ha sucedido, a una mayor conflictividad colectiva. Por otra parte, la diferencia de condiciones entre controladores de Enaire y el resto pone las condiciones para que estas empresas sean vistas únicamente como sitios de paso desde los que abordar el objetivo ulterior, que sería el de obtener un puesto de trabajo en Enaire

#### 4. LA URGENTE NECESIDAD DE INTEGRAR DE MANERA TRANSVERSAL LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, MÁS ALLÁ DE LAS REMISIONES A LAS NORMAS O LOS PLANES DE IGUALDAD<sup>5</sup>

Desde luego una de las cuestiones que desgraciadamente están ausentes en la negociación colectiva es el tratamiento transversal de la igualdad en general y con perspectiva de género, en particular, por los convenios colectivos, más cuando hablamos de un sector masculinizado, a excepción de la TCP que, curiosamente, tampoco presta demasiada atención a ello; de manera que, en el mejor de los casos, los convenios colectivos se remiten a los planes de igualdad, cuando son dos normas que deben funcionar en conjunto y no de manera independiente.

Así, es imprescindible una mayor integración de la igualdad también en las cláusulas convencionales atendiendo a estas circunstancias, pero, también, por el marco legislativo que cada vez exige mayores obligaciones para el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación como la reciente Directiva 2023/970 sobre transparencia retributiva. A continuación, trataremos de aportar desde este estudio un granito de arena a la incorporación transversal de la perspectiva de género en la negociación colectiva, a través de las referencias a las buenas prácticas detectadas en cada uno de los apartados materiales de los convenios.

Más aún, no puede perderse de vista el V AENC donde se establece que las partes deben incorporar medidas específicas relacionadas con el empleo y la contratación (Capítulo III); la jubilación parcial y flexible (Capítulo IV); formación y cualificación profesional (Capítulo V); la retribución (Capítulo VI); la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (Capítulo VII);

---

<sup>5</sup> Este apartado ha sido redactado por María de las Nieves Martínez Gayoso y Laura María Melián China.

la seguridad y salud en el trabajo (Capítulo VIII); los instrumentos de flexibilidad interna (Capítulo IX); teletrabajo (Capítulo X); la desconexión digital (Capítulo XI); la igualdad entre mujeres y hombres (Capítulo XII); la discapacidad (Capítulo XIII); la diversidad (Capítulo XIV); la violencia sexual y de género (Capítulo XV); y la transición tecnológica, digital y ecológica (Capítulo XVI) que sustenta nuestra propuesta con más fuerza.

##### 5. LOS PLANES DE IGUALDAD NO SON HERRAMIENTAS ÚTILES PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DIFERENCIAS DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES QUE SE CONSTATAN EN EL TRÁFICO AÉREO<sup>6</sup>

En conexión con el anterior apartado, debe comentarse que los planes de igualdad tampoco son lo esperado. El estudio de la planificación de la igualdad en el sector del transporte y el control del tráfico aéreo demuestra que en la práctica es frecuente que algunas entidades, como por ejemplo Enaire y la aerolínea Iberia, que cuentan con varios convenios aplicables en su empresa -alguno de franja-, realicen la primera fase del plan de igualdad, el diagnóstico de la situación, diferenciado entre quienes se ven afectados por uno u otro convenio, mostrando así datos compartimentados de las condiciones de trabajo según el convenio de aplicación. Consideramos que esta forma de afrontar el diagnóstico y, en su caso, las medidas, puede dar lugar a que pasen desapercibidas algunas diferencias de trato entre mujeres y hombres a nivel empresarial.

En síntesis, el plan de igualdad, entendido como un conjunto ordenado de medidas destinadas a equilibrar las condiciones de empleo entre mujeres y hombres tiene que responder a las realidades del tejido productivo de forma fiel. Habida cuenta de que en el sector del tráfico aéreo contamos con un buen número de empresas en las que conviven convenios colectivos que se aplican al mismo tiempo por afectar a grupos específicos de trabajadores, una evaluación compartimentada de la situación de la empresa en perspectiva de género, en ocasiones, será insuficiente para valorar en su conjunto el grado de cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres y generará medidas que en realidad no resulten efectivas. Menos aun cuando se pretende justificar el trato peyorativo en las condiciones de trabajo de las mujeres respecto de las de los hombres en que dichas diferencias se contienen en convenios colectivos fruto de una negociación colectiva preexistente, lo cual supondría una justificación por sí misma de las diferencias de trato.

---

<sup>6</sup> Este apartado ha sido redactado por Ana Domínguez Morales y María de las Nieves Martínez Gayoso.

En cuanto al debate sobre si sería admisible jurídicamente elaborar y aplicar planes de igualdad a nivel de franja, las autoras del estudio nos decantamos por la falta de idoneidad de un plan de igualdad para las franjas de trabajadores ya que, si en una misma empresa segregamos al colectivo perteneciente a la franja y fijamos su propio plan, se podrían encubrir diferencias de trato amparadas en diferentes negociaciones que encuentran en la autonomía negocial la única explicación objetiva y razonable de las mismas. De ese modo, desgajando el plan de igualdad en varios ámbitos de aplicación, el general y la franja, no aflorarían tales diferenciaciones entre mujeres y hombres arbitrarias o inexplicables.

Los diagnósticos contenidos en los planes de igualdad constatan la existencia de brechas y diferencias entre mujeres y hombres. Pero a renglón seguido o bien se encuentran peregrinas justificaciones que se consideran objetivas y razonables a las diferencias detectadas, de tal manera que no da lugar a la adopción de medida alguna para superar dichas diferencias o, aunque el diagnóstico recomiende la adopción de las medidas, éstas luego no se hallan en los planes.

Para acabar con el apartado de los planes de igualdad, se considera muy apropiado que, a pesar de que el Reglamento de Planes de Igualdad no lo exija, el diagnóstico contenga los datos sobre la concreta composición desagregada por sexo de la representación legal, unitaria y sindical, de las personas trabajadoras, y se recomienda que se amplíe el elenco de materias a abordar en la definición de objetivos y medidas para incluir las cuestiones relacionadas con los derechos sindicales (representación unitaria y sindical y cualquier órgano de representación colectiva de las personas trabajadoras en la empresa o centros de trabajo, negociación colectiva, entre otras).

## 6. LA HETEROGENEIDAD DEL TRÁFICO AÉREO EN MATERIA DE EMPLEO Y MODALIDADES CONTRACTUALES, RECONDUCTA A TRES GRANDES MODELOS: LA FRANJA, EL EMPLEO PÚBLICO Y EL MODELO ORDINARIO, TODOS ELLOS SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO

En materia de empleo e ingreso en la empresa encontramos tres tipos de cláusulas, por una parte, aquellas que abordan cuestiones específicas del personal de vuelo (cuestiones relativas a la formación necesaria para el desempeño de funciones y que inciden sobre la regulación convencional del ingreso en las aerolíneas, con pactos de permanencia y de no concurrencia); por otra parte, las de las empresas públicas en las que se aprecia el peso de los principios de igualdad, mérito y capacidad; por último, las

cláusulas que habitualmente se encuentran en la negociación colectiva de cualquier sector como las cuestiones relativas al periodo de prueba, bolsas de empleo y otras garantías para la estabilidad en el empleo o la regulación de las modalidades de contratación.

A continuación, enumeramos las principales conclusiones, acompañadas de posibles líneas de actuación en relación con las áreas de mejora detectadas a raíz del estudio.

**Primera.** El pasado de Iberia como aerolínea de bandera se aprecia en el detalle con que su convenio regula prácticamente todos los aspectos de las relaciones laborales y el ingreso en la empresa y los procesos de selección no son una excepción.

**Segunda.** Para el personal de vuelo es relativamente habitual que los convenios contengan unos pactos de permanencia *sui generis* que les afectan tanto en el momento de ingreso como a lo largo de su carrera profesional, en la medida que decidan promocionar. Algunas aerolíneas (no todas) ofrecen a sus pilotos que la formación para la obtención de la habilitación necesaria para el desempeño de funciones corra a cargo de la empresa. Este tipo de formaciones tienen un valor económico elevado, que algún convenio cifra en cuanto a la formación inicial o de acceso en 2.404,05€ al mes. De ahí que sea una práctica relativamente habitual en el sector que, por un lado, las aerolíneas asuman dicha formación y exijan a la TTV un tiempo de permanencia en la aerolínea, así como que vayan contribuyendo periódicamente a la amortización del coste de la formación inicial.

El art. 21.4. ET regula los pactos de permanencia, por lo que a la ley no le extraña que un trabajador que haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para realizar un trabajo específico pacte con el empresario la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo, ahora bien, ese precepto nada dice sobre que el trabajador deba asumir, además, el coste de dicha formación e ir devolviendo la inversión a la empresa en cómodos plazos. Lo que sí se indica es que el acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito, por lo que las cláusulas convencionales que prevén que la amortización de esos "préstamos" se prolongue hasta tres años imponen indirectamente un deber de permanencia que excede del máximo legal establecido. Los pactos de permanencia que se encuentran en los convenios de la TCP se ajustan más a lo previsto en el art. 21.4 ET.

**Tercera.** La regulación sobre pactos de permanencia del artículo 21.4 ET se refiere a que "si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios". Esta regulación legal pone de manifiesto las connotaciones que esas cláusulas tienen tanto con la formación profesional como con el empleo,

concretamente, con la suspensión y la extinción del contrato de trabajo. Por ello, es relativamente habitual que los convenios especifiquen las circunstancias que generan la obligación de que el trabajador indemnice a la empresa, así como los importes de dicha indemnización (normalmente se impone el pago de la integridad del coste pendiente del curso de formación al personal de vuelo que cesa sus servicios en las compañías, deduciéndose los importes ya satisfechos). En algunos casos, se aclara que no existe tal obligación en el caso de que la extinción de la relación laboral se produzca por voluntad de la compañía o si se ha superado un periodo de permanencia concreto o por otras circunstancias, como que el despido se declare improcedente, la no superación del periodo de prueba o que se produzca un cambio de flota en la aerolínea o el cierre de bases.

**Cuarta.** Otra cláusula habitual en los convenios del personal de vuelo es la relativa a la exigencia a la TTV en la negociación colectiva de dedicación completa (artículo 21 ET). Se diferencian tres tipos de convenios: los que establecen una incompatibilidad absoluta; los que permiten la compatibilidad con otras actividades profesionales y, por último, los que no regulan esta materia. La compatibilidad de actividades de los pilotos ha sido objeto de atención por parte de la SAN, sala de lo social, de 31 de mayo de 2024 (ECLI: ES: AN: 2024:2870), la cual considera que no supone un abuso en el ejercicio del poder de dirección de la aerolínea el hecho de exigir un preaviso a los pilotos sobre su intención de prestar actividades para terceros, en tanto que dichas otras actividades pueden tener un impacto muy relevante en el cumplimiento de las limitaciones de tiempo de vuelo (FTL) y, por ende, en la correcta programación a cargo de la aerolínea.

**Quinta.** Prácticamente todos los convenios de la muestra se refieren al periodo de prueba, si bien la regulación no puede ser más heterogénea. Regulan su duración y para la TTV el periodo más habitual es el de los seis meses, aunque no falta algún convenio que fija dos meses y otro que establece doce meses; para la TCP el periodo más habitual es de dos meses. Los convenios no suelen realizar excepciones en virtud de la duración del contrato de trabajo, a diferencia del artículo 14 ET, por lo que se puede considerar que, en este concreto aspecto, empeoran el régimen legal en el caso de los contratos temporales. Suele ser habitual en los convenios de los diferentes subsectores del tráfico aéreo que den por hecho el carácter cuasi obligatorio de la suscripción del contrato de trabajo sujeto a un periodo de prueba. Más acorde al marco legal nos parecen las previsiones en que se dispone el carácter no obligatorio del periodo de prueba, pudiendo la empresa proceder a la admisión del personal con renuncia expresa a su utilización.

**Sexta.** La apuesta de Iberia por la estabilidad en el empleo, se traduce en que sea relativamente habitual que los convenios del sector aéreo regulen

cuestiones relativas a la oferta dentro de la empresa de las vacantes; bolsas de empleo, habituales para la TCP, entre otros colectivos, entendidas como listas ordenadas de personal temporal y destinadas, por una parte, a favorecer que las aerolíneas puedan responder a “la estacionalidad y el carácter imprevisible de la intensidad del tráfico aéreo” (por todos, CC Iberia Express TCP/2023) y, por otra, a dotar a estas personas de cierta estabilidad en el empleo, a pesar del carácter temporal de los contratos que se les ofrecen; así como compromisos para la ampliación de las jornadas de las personas con contratos a tiempo parcial y, por último, otras medidas de fomento de la contratación indefinida como fijación de porcentajes mínimos de plantilla con contrato indefinido.

**Séptima.** Las modalidades contractuales con mayor presencia en los convenios del sector son el contrato fijo discontinuo y los contratos a tiempo parcial.

**Octava.** La contratación fija discontinua es un recurso habitual para la TCP de las aerolíneas, así como para el subsector del *handling*. Lo detallado de su regulación en algunos convenios demuestra que es una modalidad contractual que se ajusta a las necesidades del servicio prestado por las empresas y una modalidad contractual relevante para algunos de los subsectores. Las cuestiones que suelen abordarse en los convenios son las siguientes:

Se pacta expresamente la posibilidad de celebrar el contrato a tiempo parcial;

Garantías de periodos mínimos de llamamiento, que pueden ser de ocho o seis meses dentro de un periodo de diez meses o en el *handling*, una garantía de prestación mínima de tres meses consecutivos, en un periodo de referencia de doce meses;

Regulación de las condiciones del llamamiento y el calendario que los ordena;

Establecimiento de los supuestos que pueden dar lugar al rechazo del llamamiento o que son impositivos de la incorporación, sin que impliquen dimisión del trabajador;

Normas específicas en materia de distribución del tiempo de trabajo (el tipo de programación de los calendarios de trabajo a los que estarán sometidos), así como reglas para el disfrute de vacaciones y su organización.

**Novena.** Concretamente en el subsector del *handling*, el convenio sectorial establece una completa regulación de las modalidades de contratación, de acuerdo con las remisiones que se encuentran en el ET a la negociación colectiva sectorial. A continuación, se exponen dichas cuestiones:

Respecto del contrato formativo para la obtención de práctica profesional, las partes firmantes recogen las llamadas realizadas por el artículo 11.3 ET y establecen que la duración máxima del contrato será de un año [la máxima que permite el ET, art. 11.3, c)] y permite un periodo de prueba de hasta un mes [que también es el máximo legal sugerido por el art. 11.3, e) ET].

Respecto del contrato por circunstancias de la producción, una vez recogida la definición legal del contrato contenida en el artículo 15.2 ET, se describen las situaciones, “a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo” que pueden dar lugar a la suscripción de esta modalidad contractual y se establece la duración máxima en doce meses, que es la máxima legal permitida en el artículo 15.2, párrafo tercero ET. Esta referencia suele ser habitual también en otros subsectores como el de los helicópteros. El hecho de que no exista convenio sectorial de referencia para las aerolíneas no les permite la introducción de este tipo de cláusulas.

Se regula escuetamente el contrato de sustitución para recordar que “podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de los servicios, durante un periodo máximo de quince días”; es decir, se recoge el periodo máximo de coincidencia entre sustituto y sustituido legalmente previsto en el art. 15.3 ET y se hace mención expresa a la posibilidad de suscribir el contrato a tiempo parcial “para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora” en los términos legalmente previstos. Nos parece muy interesante otra cláusula que se encuentra en un convenio para la TCP que favorece el relevo generacional y combina para ello medidas de reducción de jornada vinculadas a la permanencia en la empresa con el recurso al contrato de sustitución. Concretamente se prevé una reducción de jornada voluntaria para la TCP con 96 meses de periodos de alta en la Compañía realizando trabajos efectivos como TCP, que genera reserva de puesto de trabajo y que, por lo tanto, puede dar lugar al recurso al contrato de sustitución “para cubrir las ausencias motivadas por dicha reducción, hasta la incorporación total al servicio del trabajador que ocasionó el hecho causante.”

Respecto del contrato fijo a tiempo parcial, entre otras cuestiones, se consideran buenas prácticas el establecimiento de límites a los porcentajes de jornada y las garantías de un porcentaje máximo y mínimo. Además, se implica a la Comisión Paritaria sectorial para el seguimiento de estos acuerdos. En términos generales, esta medida puede ser valorada como una importante medida de contención del trabajo a tiempo parcial y de garantía de condiciones dignas para su desempeño. Se considera buena práctica que se prevea la posibilidad de que la jornada diaria sea continuada o partida, pero que se establezcan límites al fraccionamiento de las jornadas de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial: por ejemplo, que sólo se permita un fraccionamiento; o que sólo se permita

que se imponga la jornada partida en el caso de que la jornada diaria tenga una duración igual o superior a cinco horas. Se consideran adecuadas las medidas encaminadas a fomentar la ampliación de las horas de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial o la garantía de que se cubran las horas pactadas.

**Décima.** No hemos encontrado referencias a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso ni en la contratación. No se establecen medidas de acción positiva ni tampoco medidas de promoción de la igualdad en general, como, por ejemplo, previsiones relativas a la idoneidad de la presentación de currículos ciegos. Los contenidos de los planes de igualdad resultan igualmente decepcionantes, por lo que se aprecia una gran área de mejora en estos aspectos.

**Undécima.** Los diagnósticos de los planes de igualdad advierten de la necesidad de implantar medidas para la mejora e incremento del número de mujeres que acceden en los procesos de selección inicial, pero es mucho menos habitual que adopten medidas específicas para revertir esa situación. Se consideran buenas prácticas la inclusión en todos los documentos del proceso de selección (web, ofertas, solicitudes de empleo, entre otros) de un eslogan de diversidad y que se analicen las ofertas con la finalidad de evitar los sesgos de género; la difusión externa de las ofertas y, en especial, a través de la colaboración con asociaciones de mujeres del sector (se mencionan en los planes algunas como Fundación Inspiring Girls o Ellas vuelan alto); en la misma línea, que se establezcan y desarrollen colaboraciones con entidades locales mediante contactos con fundaciones y asociaciones especializadas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género; que se contemple la formación en igualdad y perspectiva de género a las personas encargadas de la selección; la formalización de acuerdos de colaboración con centros reglados y homologados de formación -Universidades, etc.- para dotar becas de prácticas profesionales destinadas a estudiantes femeninas para ocupaciones masculinizadas.

**Duodécima.** La regulación prevista en las normas convencionales con problemas para su renovación, especialmente en lo referente a los tipos de contratos, debe ser objeto de revisión para ajustarse al marco jurídico vigente tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Entre otros, éste es el caso del convenio de Aena y de los convenios colectivos del subsector de helicópteros.

**Décimo tercera.** Se considera muy positiva la inclusión de medidas contra la rotación en el empleo, como la previsión en el CC Asistencia en tierra/2022 de que cualquier persona trabajadora, eventual o interina, que

permanezca en la empresa más de tres meses, percibirá, en pago único, una compensación económica de 56,02 euros brutos; en segundo lugar, las personas trabajadoras que finalicen su relación laboral por expiración del plazo estipulado percibirán, en su liquidación, una compensación por permanencia por un importe de 112,02 euros brutos. En cualquier caso, para la percepción de tales cantidades, el trabajador/a no debe tener un porcentaje de absentismo superior al 5%.

## 7. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROFESIONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL TRÁFICO AÉREO

**Primera.** La clasificación profesional es una cuestión estrechamente ligada a la idiosincrasia de cada empresa, lo cual determina, en el sector del tráfico aéreo, que esta materia aparezca condicionada por tres circunstancias: por una parte, se constata que las empresas públicas cuentan con su propio sistema de clasificación profesional; por otra, resulta determinante que el área de actividad cuente o no con un convenio sectorial de referencia; y, por último, dado que las aerolíneas no cuentan con un convenio sectorial que ordene la clasificación profesional, en su caso no hay dos regulaciones iguales.

**Segunda.** Lo habitual es que los convenios del tráfico aéreo traten de cumplir con el mandato legal de articular la clasificación profesional a través de grupos profesionales (art. 22.1 ET), si bien en muchos casos el cumplimiento del deber legal resulta más nominal que real.

**Tercera.** El grupo profesional describe el contenido general de la prestación y se refiere a las aptitudes profesionales y titulaciones requeridas para desempeñar las tareas (art. 22.2 ET). En algunos convenios se aprecia una evolución hacia la inclusión de otros factores que contribuyen a dotar de mayor riqueza al sistema de clasificación profesional como son la autonomía, la formación, la iniciativa, el mando, la responsabilidad, la experiencia acreditable respecto a un servicio o actividad que se vaya a desempeñar y la complejidad de las funciones o puesto de trabajo concreto.

El tratamiento adecuado de dichos factores, informado por los principios de adecuación, totalidad y objetividad, es esencial desde la perspectiva de la promoción de la diversidad, de la promoción de la adaptación del puesto a las características de la persona y de la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres -art. 4.2 RD 902/2020-. Como botón de muestra, la STJUE de 4 de octubre de 2024 C-314/23 descarta que la TTV y la TCP desempeñen trabajos de igual valor sobre la base del

contenido general de la prestación y de los factores de formación y responsabilidad vinculados con cada tarea.

**Cuarta.** La clasificación profesional se aborda en los procesos negociadores tal y como demuestra la sucesión convencional acaecida en algunas aerolíneas.

**Quinta.** Los convenios sectoriales del tráfico aéreo (el CC CTA mercado liberalizado/2018, el CC Asistencia en tierra/2022 y el CC Helicópteros/2019) contienen cláusulas de carácter enunciativo para la regulación de la clasificación profesional, lo cual favorece una mayor homogeneidad en la materia, salvo por lo que respecta a las aerolíneas -que tienden a ignorar la clasificación profesional contenida en el convenio sectorial del *handling*-.

**Sexta.** Las normas específicas propias del tráfico aéreo inciden en la clasificación profesional.

En el CTA se observa un nítido contraste entre la simpleza de la regulación de esta materia en el convenio de operadores privados en relación con la complejidad prevista en el convenio de Enaire. Debe tenerse en cuenta a este respecto que los operadores privados únicamente pueden prestar servicios en control de aeródromo, no así en los de aproximación ni de ruta.

Respecto de los Técnicos de Mantenimiento, la normativa y habilitaciones de EASA se refleja en sus sistemas de clasificación profesional que diferencian tres grupos que reciben diferentes denominaciones en cada uno de los dos convenios franja analizados, pero que se identifican con la distinción entre Mecánicos o Mantenimiento de Talleres; Mantenimiento de Aeronaves; e Inspección o Supervisión, es decir, cargos de confianza con facultades de mando y organización sobre un grupo de personas.

Por lo que respecta al personal de vuelo, respecto de la TTV y la TCP, las normas sobre tripulación técnica mínima tienen su incidencia en la regulación de la clasificación profesional. La norma general, es que como mínimo haya dos TTV y que una de esas personas tenga el mando del avión mientras que la otra realiza funciones auxiliares de vuelo, si bien las especificaciones técnicas de cada avión concretan las reglas relativas a su tripulación técnica mínima y la negociación colectiva puede decidir instaurar mejoras sobre dichos mínimos. La consecuencia es que, en atención a su flota, a la complejidad de las líneas que atiende y a la propia idiosincrasia de cada aerolínea se encuentran regulaciones muy variadas. En todos los casos diferencian, al menos, entre comandantes y copilotos, si bien pueden recibir nombres muy variados. En el caso de la TCP se diferencia entre tripulante y sobrecargo. Asimismo, es frecuente la referencia a escalafones cuya regulación es tan variada como el resto de los aspectos relativos a la clasificación profesional.

**Séptima.** Junto con los grupos profesionales es habitual que los convenios colectivos incluyan referencias a áreas operativas y/o funcionales cuya descripción contribuye a explicar la riqueza y variedad de actividades existentes en el sector del tráfico aéreo, distinguiendo, por ejemplo, entre las áreas operativas el personal de vuelo; el personal aeronáutico de tierra y asistencia al pasaje y el personal de servicios generales, administrativos y auxiliares y entre las áreas funcionales los ámbitos de Aeropuerto, Soporte, Comercial; Carga y Mantenimiento.

**Octava.** En relación con las exigencias de transparencia y estrechamente relacionado con las facultades de la representación colectiva de las personas trabajadoras en la empresa, se consideran buenas prácticas las cláusulas que incluyen compromiso de entrega a cada persona trabajadora de la descripción de su puesto tipo y que se reconozca el derecho de la representación colectiva del personal a ser informada respecto al contenido de dichas descripciones de puesto. El CC AENA/2011 va más allá y regula una Comisión Paritaria de Promoción y Selección con facultades para crear, modificar y eliminar las denominadas fichas de ocupación.

**Novena.** Algunos convenios incluyen compromisos muy genéricos sobre tratar de adaptar los trabajos a las capacidades de las personas trabajadoras que se hayan podido ver afectadas por edad, estado de salud o accidente.

**Décima.** El sistema de clasificación profesional tiene como función primordial la determinación de la prestación laboral debida por la persona trabajadora a la empresa, es decir, la descripción del contenido general de la prestación. De ahí que los convenios deban tener en cuenta otra cuestión estrechamente relacionada con la promoción de la transversalidad en la perspectiva de género en la negociación colectiva como la relativa a la utilización de un lenguaje inclusivo en los sistemas de clasificación profesional. Se aprecia un esfuerzo en esa línea por el convenio sectorial del *handling*, que no en todos los casos es seguido por los convenios de empresa de dicha área ni de las restantes.

**Undécima.** Como consecuencia del sinalagma consustancial a la relación laboral, el sistema de clasificación profesional cumple otras funciones muy relevantes como la determinación del salario; la concreción del alcance del *ius variandi* empresarial o facultad empresarial unilateral de atribuir funciones no inicialmente contenidas o contempladas en el contrato; las posibilidades de ascenso o promoción profesional, cuestión estrechamente relacionada, a su vez, con los procedimientos convencionales para la cobertura de vacantes; las posibilidades de promoción o progresión económica, entre otras. Es decir, al ordenar las funciones y tareas, las jerarquiza y las valora.

**Duodécima.** En estrecha relación con dicha jerarquización, así como con las posibilidades de promoción económica y profesional, se encuentra el concepto de escalafón, referencia muy habitual en la negociación colectiva del sector del tráfico aéreo. Este escalafón puede utilizarse como referencia para la adopción de importantes decisiones empresariales no sólo relacionadas con la asignación de tareas o la promoción sino también con otras, como la aplicación de expedientes de regulación de empleo, para los cambios de base (o cambio de centro de trabajo que puede implicar desplazamiento o traslado).

**Décimo tercera.** En la negociación colectiva del sector de tráfico aéreo existe una práctica extendida y consolidada en torno a la regulación de la progresión económica o promoción en la empresa, para mejorar la situación económica de la persona trabajadora. Dicho sistema parte de la existencia de un nivel de entrada, aplicable al personal de nuevo ingreso, con un plazo máximo de permanencia en dicho nivel y, a partir de un determinado nivel, se establecen exigencias que combinan el tiempo de permanencia con otros criterios como la evaluación del desempeño, la superación de cursos, evaluaciones o pruebas y la ausencia de antecedentes disciplinarios.

**Décimo cuarta.** La promoción económica y profesional del personal de vuelo tiene connotaciones especiales y se aborda con profusión por los convenios franja. Por lo que respecta a la promoción económica y profesional de la TTV se diferencian dos supuestos. Por un lado, la promoción a la figura de comandante.

Por otro lado, se distinguen otras tres posibilidades de promoción: una promoción muy parecida a la progresión económica ya descrita basada en un sistema de niveles retributivos; la promoción por especialidad -que se refiere, por ejemplo, al paso de segundo piloto a primer piloto- y la promoción por cambio de flota.

En lo que respecta a la promoción a la figura de comandante, aunque no exclusivamente a ella, suele ser habitual que se restrinja a determinados colectivos (es decir, que se exija ser primer piloto, sin que se contemple en ningún caso el paso de comandante a los copilotos o segundos pilotos) y se trata de un cargo de confianza lo cual conduce a la voluntariedad de la promoción, la cual suele ser bidireccional. Dicho de otro modo, existe un alto grado de discrecionalidad empresarial en la decisión de promoción, pero, igualmente, los convenios contemplan la posibilidad de renuncia a dicha figura por parte de la persona trabajadora. Todo ello da lugar a un fenómeno peculiar de movilidad funcional vertical ascendente y descendente. Estas particularidades están presentes, asimismo, en la figura de sobrecargo en relación con la TCP.

Promoción por especialidad: la previsión de esta figura depende de la complejidad con la que el convenio haya abordado la clasificación profesional

de la TTV. Así nos encontramos con convenios que no establecen nada al respecto, otros que lo hacen de una manera parca o sin mucho desarrollo y, por último, convenios donde se ofrece una regulación amplia de la cuestión. Los requisitos comunes son el de existencia previa de vacante y el de titulación correspondiente para dichas tareas superiores. Algunas aerolíneas exigen además un número determinado de horas de vuelo.

Promoción por cambio de flota: se refiere al ascenso de la TTV por ser asignada a una flota de rango superior. Tampoco en este aspecto hay homogeneidad en el tratamiento ni todos los convenios la prevén. Los rasgos comunes serían los siguientes: en general, son promociones voluntarias ligadas al cumplimiento de una serie de requisitos como la existencia de vacante, la aptitud técnica superior y que se cuente con una serie de horas de vuelo. También suele ser habitual que se exija un compromiso de permanencia que varía en función de la aerolínea. Junto con la promoción de flota voluntaria, algunos convenios establecen la promoción forzosa como una facultad de la empresa, ligada a determinadas situaciones como que existan necesidades operativas y no se puedan cubrir con voluntarios.

## 8. LA IMPORTANCIA DE LA CUALIFICACIÓN EN EL SECTOR DEL TRÁFICO AÉREO Y SU INCIDENCIA SOBRE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El análisis del marco jurídico y conceptual pone de manifiesto la importancia que las normas comunitarias confieren a las habilitaciones necesarias para el desempeño de profesiones en el sector del tráfico aéreo. Esa necesidad de contar con perfiles profesionales, altamente cualificados y con una importante misión en relación con la seguridad empapa a todas las áreas de actividad enmarcadas en el tráfico aéreo y dotan a sus convenios colectivos de contenidos en materia de formación profesional muy interesantes. Las principales conclusiones extraídas del análisis de dichas cláusulas son las siguientes:

**Primera.** La exigencia de cualificación afecta a la TTV y al CTA, por supuesto, pero no únicamente a esos colectivos. También han de contar con ella la TCP, el personal de TMA, el *handling*, la logística y por supuesto el personal de vuelo y tierra en los helicópteros. De ahí que la formación profesional presente unas connotaciones particulares en los convenios de todas las áreas del tráfico aéreo, sin excepción.

Las cualificaciones necesarias se requieren al inicio de la relación laboral o para el acceso al empleo y, además, han de ser renovadas periódicamente, con mayor o menor cadencia según el caso.

El interés de la negociación colectiva en la regulación de la formación profesional y de la formación continua va más allá de las más o menos habituales referencias a los derechos que en materia de permisos retribuidos reconoce el ET en relación con la formación y a la asistencia a exámenes (art. 23 ET) ya que por las especiales connotaciones que la cualificación profesional tiene en este sector, los convenios deben encargarse de establecer, entre otras cuestiones, el carácter obligatorio o voluntario de la formación; cómo repercute esa obligatoriedad o voluntariedad en el tratamiento del tiempo dedicado a la formación, con claras implicaciones sobre la regulación del tiempo de trabajo; los requerimientos de licencias y habilitaciones tienen consecuencias en materia de acceso al empleo, pero también, como acabamos de indicar, en cuanto a su mantenimiento, en la medida en que las licencias no sean renovadas; por supuesto, también influye en la promoción profesional y económica.

Por lo tanto, la formación profesional afecta a múltiples aspectos del desarrollo de las relaciones laborales en el sector, lo cual explica el especial interés que despierta en la negociación colectiva. Asimismo, hemos visto más arriba todas las cuestiones relacionadas con la formación y los pactos de permanencia y dedicación plena (art. 24 ET).

**Segunda.** Algunos convenios hacen referencia a la formación como derecho y deber de las personas trabajadoras y, en efecto, es relativamente habitual que la formación se establezca como obligatoria, como consecuencia de las preceptivas habilitaciones y de la necesaria actualización de estas. Respecto de la formación obligatoria hay que tener en cuenta su incidencia sobre el tiempo de trabajo. La STS, sala de lo social, de 15 de octubre de 2007 (RJ\2007\9308) declara la nulidad de las cláusulas convencionales del convenio para el personal de tierra de Iberia que imponía a los trabajadores acudir a la formación obligatoria fuera de la jornada laboral, no porque no respetara el horario de trabajo, sino porque, como consecuencia de dichos deberes, se superaban los límites en materia de jornada máxima anual. Por ello, otras sentencias como la STS, sala de lo social, 173/2021 de 9 de febrero (ECLI:ES:TS:2021:470) declaran acorde a derecho la formación obligatoria fuera del horario de trabajo, pero dentro de la jornada máxima anual prevista en convenio y que se compensa con descanso equivalente. Otro pronunciamiento a tener en cuenta es la SAN, sala de lo social, de 25 de julio de 2017 (ECLI: ES: AN: 2017:3415), confirmada por la STS 277/2019 de 3 de abril (ECLI: ES: TS: 2019:1301), respecto del personal de TMA, que realiza un importante repaso sobre los diferentes tipos de formación y la diferente naturaleza de las obligaciones que de ello derivan para la empresa, en el supuesto de hecho para subrayar que no toda formación debe correr a cargo de la empresa ni debe realizarse, necesariamente, en tiempo de trabajo.

**Tercera.** La negociación con perspectiva de género debe velar especialmente por garantizar la accesibilidad de la formación a todas las personas trabajadoras, así como el potencial que la formación tiene para acortar las brechas en cuanto a infrarrepresentación que se hayan detectado. Un aspecto clave de esa accesibilidad, además de los canales de comunicación de las acciones formativas, reside en la garantía de que la formación se imparta en horario de trabajo y obedezca a una adecuada programación de las necesidades formativas detectadas.

**Cuarta.** La pérdida de las licencias o la no superación de los cursos puede dar lugar a la imposibilidad de la prestación por lo que la formación profesional en este ámbito no sólo se relaciona con el acceso al empleo y con la promoción profesional, sino también con el régimen disciplinario, con la suspensión del contrato de trabajo y, en algunos casos, con su extinción. Por ejemplo, en el área del CTA destaca que el convenio de Enaire, en los supuestos donde una persona trabajadora no logra cumplir el mantenimiento de su habilitación, tiende a optar por la suspensión de la habilitación o por dar una formación específica, mientras que, ante escenarios similares, el convenio del mercado liberalizado del tránsito aéreo tiene a mencionar el artículo 52 ET, lo cual se refleja, asimismo, sobre su regulación del régimen disciplinario.

**Quinta.** Dado que la formación se imparte, en muchas ocasiones, por personal de la propia aerolínea, no se puede descartar la existencia de conflictos de intereses entre personas trabajadoras, cuestión de la que también se encargan algunos convenios colectivos. Entendemos buenas prácticas, las regulaciones de garantías vinculadas con estas cuestiones, así como las que prevén la participación de la representación sindical o legal del colectivo correspondiente y la constitución de comisiones paritarias específicas en materia de formación.

**Sexta.** La comunicación de las acciones formativas es una cuestión clave. Se echa en falta una mayor preocupación de los convenios colectivos por el mandato del artículo 23.2 ET sobre la necesidad de que se pacte en la negociación colectiva los términos del ejercicio de los derechos en materia de formación y promoción profesional, para que se acomoden a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Los convenios no suelen detenerse en exigir que la comunicación de la oferta formativa cumpla las garantías en relación con la evitación de sesgos inconscientes y que transmita una imagen diversa y plural que contribuya a la retención y captación de talento (femenino y diverso). Estas cuestiones sí se pueden encontrar en algunos planes de igualdad, pero consideramos en general un claro área de mejora la ausencia de referencias en los convenios colectivos a estas cuestiones.

Sí se suelen encontrar referencias al acceso a los cursos de formación y se prevé, por ejemplo, que se realizará previo anuncio de los cursos en lugares visibles del centro de trabajo o se establece el contenido mínimo que dichos anuncios deben contemplar, como los requisitos exigidos para participar en cada curso y los méritos susceptibles de valoración para la selección de personal que habrá de realizar el curso. Estos ejercicios de transparencia se consideran buenas prácticas encaminadas a lograr la diversidad y el respeto de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, si bien se echa de menos que dichos compromisos se expliciten en el texto de los convenios y que se incluyan, asimismo, como parte del contenido mínimo de los anuncios. Otros convenios hacen referencia, en coherencia con lo dispuesto en los planes de igualdad, a que las acciones formativas se harán llegar a todos los trabajadores de forma igualitaria (aunque no se concretan los mecanismos concretos a través de los cuales se logre tan loable objetivo). Desde la perspectiva de la garantía de acceso a la formación de las personas que se encuentren disfrutando de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral colocar un anuncio en el tablón de anuncios ubicado en la empresa no parece la mejor manera de hacerlo accesible.

#### 9. LA TENDENCIA A LA ORDENACIÓN DETALLADA DE LA COMPLEJA ESTRUCTURA SALARIAL, COMÚN DENOMINADOR DE LA DISPARIDAD PROPIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRÁFICO AÉREO

En el sector aéreo todos los convenios regulan detalladamente la estructura del salario. También en esta materia las diferencias entre los convenios se pueden reconducir a tres modelos: por una parte, el de las empresas públicas; por otra, las aerolíneas; por último, el de las áreas que cuentan con un convenio sectorial que articula la negociación colectiva. Respecto del salario ese papel de articulación se aprecia, especialmente, en el *handling*, por contar con un convenio sectorial. La reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre en la redacción del artículo 84.2 a) ET, que elimina la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre la cuantía del salario base y de los complementos salariales, refuerza el papel estructurador del convenio sectorial.

En el caso de las aerolíneas, la estructura salarial viene marcada por la diversidad de políticas y culturas diferentes que rigen en cada una de ellas, por lo que, aunque hay conceptos compartidos, sus definiciones y forma concreta de compensación difieren de una aerolínea a otra. El trabajo que se desempeña en el aeropuerto y/o en relación con las personas viajeras o el equipaje requiere de flexibilidad, disponibilidad y se caracteriza por existir una programación que puede

estar sujeta a cambios, así como por su desempeño en ocasiones durante las 24 horas, los 365 días del año y la estructura salarial, por lo tanto, se ve afectada por ese trabajo a turnos, así como por la necesidad de establecer compensaciones adecuadas por la disponibilidad, los cambios, el trabajo en domingos y festivos, en horario nocturno.

En fin, no se descarta que la presencia de empresas públicas y el origen público de la aerolínea de bandera, Iberia, haya informado una manera tan detallada y minuciosa de regular la estructura salarial.

No hay referencias al principio de igualdad de remuneración por razón de sexo en la negociación colectiva. Los planes de igualdad no identifican brechas salariales ni articulan medidas para su corrección o las justifican en la existencia de diferentes convenios colectivos o realizan diagnósticos sesgados que no permiten la correcta identificación de las diferencias de trato entre mujeres y hombres, fundamentalmente en las aerolíneas con prácticas de negociación de convenios franja.

A continuación, procedemos a enumerar las principales conclusiones sobre las cláusulas convencionales en esta materia junto con las posibles áreas de mejora y posibles orientaciones en ese sentido:

**Primera.** Cada convenio ofrece su propia definición del salario base, dentro de la consideración unánime de que forma parte de la retribución fija, que se determina por unidad de tiempo y que la cuantía de dicho salario base varía en función del sistema de clasificación profesional. Por lo demás, no es nada habitual la referencia al salario en especie en este sector y sólo se ha encontrado una referencia en el convenio de Aena, al salario en especie con la denominación de casa-habitación y residencia. Nos ha llamado la atención lo exiguo del salario base de la TCP, en algunos casos muy por debajo del SMI.

**Segunda.** Los convenios del sector aéreo contemplan las gratificaciones extraordinarias dentro de la retribución fija y casi siempre a continuación del salario base; asimismo, se suelen definir como complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. De acuerdo con el art. 31 ET, los convenios suelen referirse a su cuantía, a la posibilidad de que sean prorrateadas en las doce mensualidades, así como a su número. En cuanto al número de pagas, en algunos casos se prevé una tercera paga extra, cuyo abono se produce en el mes de marzo. Por lo que respecta a la cuantía es habitual que se haga referencia, al salario base o salario base y antigüedad, y es habitual que se excluyan las retribuciones variables, las cuales tienen un importante peso en este sector. Por lo que respecta a las fechas para su percepción, lo habitual es que se prevea una paga en verano (junio o julio, según convenio) y en diciembre (el art. 31 ET hace referencia expresa a las fiestas de Navidad).

**Tercera.** Los complementos personales son una referencia habitual en los convenios del sector del tráfico aéreo y se suelen mencionar dentro del apartado de las retribuciones fijas. El complemento por antigüedad cede al paso a otros complementos que retribuyen el tiempo de permanencia en la empresa unido a otras circunstancias relacionadas con la especialización y cualificación profesional, como el denominado en ocasiones “plus de progresión económica” o “el plus de nivel”.

**Cuarta.** Entre los complementos personales son poco habituales los que retribuyen otro tipo de condiciones personales como los idiomas, aunque se ha encontrado al menos una referencia a un suplemento específico por lenguas extranjeras, que se reconoce a las personas trabajadoras que dominan un mínimo de tres idiomas extranjeros aprovechables en su puesto de trabajo y que consideran como tales: el alemán, el inglés, el francés, el catalán, el vasco, el gallego, el portugués y el italiano. Se incluye el idioma español cuando éste no sea la lengua materna (CC Lufthansa Cargo/2022).

**Quinta.** Dadas las exigencias de contar con determinadas habilitaciones, son más habituales las referencias a pluses y complementos vinculados a que la persona trabajadora ostente la cualificación requerida, si bien las denominaciones varían en función de la especialidad. Para los TMA hemos encontrado referencias a plus de licencia LMA – a saber-Licencia de Mantenimiento Aeronáutico, el plus de seguro de pérdida de LMA o referencias a la licencia de piloto planeador (SPL) Plus compensación SPL-.

**Sexta.** Las referencias a complementos de naturaleza personal que reflejan la situación de aquella persona trabajadora que, debido a diferentes circunstancias, viene percibiendo unas retribuciones globales anuales o unos salarios superiores a las que le correspondería por aplicación del correspondiente convenio son muy habituales. Dichas circunstancias pueden ser de lo más variopintas, como la integración, primero en Aena y luego en Enaire, de controladores que comenzaron su carrera siendo funcionarios públicos u otras formas de fenómenos subrogatorios, pero esa retribución superior se puede deber a otras circunstancias. En ocasiones, en las aerolíneas, se aprecia que puede haber personas con fuerza contractual suficiente para pactar condiciones individuales con la empresa que mejoren lo previsto en el convenio colectivo y el convenio ampara y reconoce esa situación, a través de las referencias a salarios reales.

**Séptima.** Entre los complementos relacionados con las condiciones en las que se realiza la prestación laboral la referencia al plus de nocturnidad es muy habitual. De acuerdo con el artículo 36.2 ET algunos convenios diferencian entre la nocturnidad como concepto salarial fijo y que se define como una cantidad, de devengo mensual, que retribuye la realización de la jornada en periodo nocturno; del concepto variable “hora nocturna” que remunera especialmente las horas nocturnas realizadas, por quienes habitualmente tienen asignados horarios diurnos, y se devenga tantas veces

como horas de trabajo efectivo se realicen dentro del horario nocturno, cuestión que también los convenios suelen entrar a regular. Lo más habitual es que copien la referencia legal de considerar horario nocturno entre las 22:00 h y las 6:00 horas locales, si bien algunos convenios lo mejoran y establecen franjas horarias diferentes. Asimismo, es habitual que se regule su compensación económica y suele implicar un incremento del valor ordinario de la hora de trabajo que oscilan entre el 30% 40%. En ocasiones, se prevé una cantidad fija que no varía en función de la clasificación profesional, opción que se considera adecuada para rebajar las brechas salariales, pero que no suele ser la opción más habitual.

**Octava.** Otra referencia habitual es el plus de turnicidad. Algún convenio considera la turnicidad como un concepto fijo no consolidable que retribuye la obligación de cumplir con los turnos de trabajo que establezca la compañía y junto a ese concepto de carácter fijo, se establecen complementos variables que remuneran los cambios de turnos que no se preavisan con suficiente antelación y que puede recibir diferentes nombres como, por ejemplo, plus de cambios de programación. En relación con el trabajo a turnos, también es habitual encontrar referencias al solape o solapamiento de turnos, para lo que, en ocasiones, también se contempla una retribución específica entre las retribuciones variables.

Entre las retribuciones variables, encontramos que los convenios compensan la especial penosidad del trabajo en determinados horarios que se consideran fuera de los ordinarios, como el plus de jornada partida o fraccionada que se abona por cada día que la persona trabajadora sujeta a jornada continuada realice jornada partida; o compensaciones especiales, normalmente para el personal de oficinas, para el principio o final de jornada antes de las ocho o después de las diecinueve horas. Es habitual también la referencia al plus “madrugue” que se abona a las personas trabajadoras cuyos turnos comienzan entre las 4h y las 6h de la mañana, aunque las franjas horarias pueden variar de un convenio a otro. Estas regulaciones convencionales lo que trasladan es la enorme variabilidad y la amplia discrecionalidad en los cambios de horarios que los convenios suelen permitir a las empresas del sector y que analizaremos con mayor detenimiento en el apartado relativo al tiempo de trabajo.

**Novena.** Es habitual que los convenios presten atención a los aspectos retributivos de la necesidad de prestar servicios en fines de semana y festivos. En algunos convenios se prevé su compensación económica, en otros mediante descanso y, en algunos casos, de ambas maneras. Suele ser habitual que se regule la figura de festivo especial en referencia al día de Navidad y Año Nuevo y que, en algunos casos, se extiende hasta las vísperas. Por lo que respecta a las compensaciones económicas, en ocasiones se trata de cantidades lineales y que pueden ser diferentes para el domingo, festivo y festivos especiales y en otras a través del establecimiento de valores porcentuales

por encima del valor de la hora ordinaria. Nos generan dudas algunas cláusulas convencionales que se refieren, en el caso de las cantidades lineales, a que son para el trabajo a tiempo completo y señalan que corresponderá la parte proporcional para el personal a tiempo parcial, algo que consideramos que sólo se puede entender en el sentido de que debido al trabajo parcial no se trabaje el mismo número de horas en domingo o festivo, porque, en otro caso, supondría un trato desfavorable carente de justificación y que puede dar lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo.

**Décima.** En el sector del tráfico aéreo, son habituales los complementos salariales que atienden a aspectos como la disponibilidad localizada, la realización de guardias (para el personal de oficinas), las imaginarias (que es el nombre que suele recibir para el personal de vuelo) y, en general, que tratan de compensar los requerimientos de la empresa en relación con contar con personas que estén a su disposición de manera permanente.

**Undécima.** El recurso a la realización de horas extraordinarias es relativamente habitual, por lo que los convenios también deben entretenerse en la determinación de su carácter voluntario u obligatorio, así como en la forma de su compensación, mediante descanso o económicamente y, en su caso, si le atribuyen un valor igual al de la hora ordinaria o superior. El plus de hora extraordinaria se puede definir como aquel que retribuye económicamente las horas efectivamente trabajadas por encima de la jornada pactada que no han sido compensadas mediante descanso. Es relativamente habitual que los convenios establezcan la obligatoriedad de la realización de horas extraordinarias, en cuyo caso suelen recibir el nombre de horas perentorias.

**Duodécima.** Las primas de productividad están muy presentes en los convenios de las aerolíneas para el personal TMA y el personal de vuelo. Para este colectivo el “plus de horas de vuelo” se concibe como una cantidad fija, que varía en función de la clasificación profesional correspondiente, que se devenga multiplicada por el número de horas de vuelo mensual que realice la Tripulante; en ocasiones, se contempla, asimismo, una retribución específica para las horas de vuelo de posición, que se refieren al tiempo de espera en aeropuerto y en vuelo para regresar a la base o para la salida desde la base operativa.

**Decimo tercera.** Los convenios regulan bonus que se definen como retribución variable en función de resultados u objetivos y que suelen tener diferentes regulaciones en función de si se aplica a personal de oficinas o a personal de vuelo. Respecto de este último algún convenio regula una retribución que se vincula tanto al mérito personal (a través de la relación del plus con la puntuación obtenida por el trabajador en su respectiva evaluación del desempeño) como al resultado empresarial, al relacionarse, asimismo, a que la compañía alcance un determinado porcentaje de ingresos netos por tráfico (NTR).

**Decimo cuarta.** Las percepciones extrasalariales tienen una especial presencia en el sector del tráfico aéreo. Concretamente, las dietas entendidas como cantidades que se devengan para atender a los gastos que se originan en los desplazamientos que se efectúan por necesidades de la empresa, adquieren tintes peculiares y una especial relevancia respecto del personal de vuelo, tal y como pone de manifiesto la polémica y reciente STJUE de 4 de octubre de 2024, Asunto C-314/23.

Las dudas planteadas por la AN en la cuestión prejudicial que presenta al TJUE, así como la disparidad de opiniones entre las conclusiones del AG y la sentencia del TJUE, ponen de manifiesto que, cuando menos, existe un importante riesgo de establecer tratos desfavorables para colectivos fuertemente feminizados que en tanto carentes de una suficiente justificación objetiva y razonable redunden en discriminaciones de tipo indirecto en el sector del tráfico aéreo, en el que predomina la existencia de diferentes convenios que se aplican contemporáneamente a distintos colectivos, masculinizados y feminizados, de la misma empresa.

Consideramos que es recomendable que las partes negociadoras en el sector del tráfico aéreo tengan en cuenta la Directiva 2023/970 sobre igualdad retributiva, la cual puede leerse en el sentido de que incrementa las exigencias relativas a la superación de diferencias que, aunque no constituyan discriminaciones directas e indirectas, supongan brechas salariales entre hombres y mujeres. Aunque esas brechas puedan justificarse, deben tratar de eliminarse; de modo y manera, que cabe la esperanza de considerar que una vez entre en vigor la citada Directiva, el mantenimiento de estas diferencias deje de ser adecuado, lo que, aplicado al caso concreto resuelto por el TJUE, tiene más sentido si cabe, al tratarse de “dietas”.

**Décimo quinta.** Se recomienda que los convenios colectivos y los planes de igualdad comiencen a hacerse eco de la previsión contenida en la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, de entrada en vigor a partir del 1 de enero de 2027. Esa Directiva sitúa la brecha salarial a partir de diferencias del 5%, porcentaje considerablemente más exigente que el previsto en la redacción actual del artículo 28.3 del ET que, como es sabido, lo hace a partir del 25% o más. A la vista de la necesaria transposición de la directiva recién mencionada, se considera una buena práctica comenzar a contemplar la posibilidad de tratar de justificar y buscar medidas de contención de las brechas que se vayan acercando al objetivo del 5%.

## 10. LA INCIDENCIA DE LA SEGURIDAD AÉREA Y LAS VARIABLES NECESIDADES ESTACIONALES DEL TRÁFICO AÉREO EN LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL TIEMPO DE TRABAJO: PROGRAMACIÓN RÍGIDA DE LA TTV Y EL CTA PÚBLICO FRENTE A LA DISCRECIONALIDAD EMPRESARIAL DEL RESTO DE SUBSECTORES

**Primera.** Los contenidos de los convenios del sector del tráfico aéreo en materia de tiempo de trabajo son los habituales, si bien esos contenidos ordinarios se ven atravesados por normativa específica peculiar, que fija reglas imperativas diferentes a las establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

El marco jurídico normativo que regula el tiempo de trabajo difiere en función del área o subsector al que se haga referencia ya que algunos se rigen únicamente por lo dispuesto en el ET, mientras que el personal de vuelo -tanto la TTV de aerolíneas comerciales o de helicópteros como la TCP- se rige por la normativa de jornadas especiales, esto es, el Real Decreto 1561/1995, el cual a su vez se remite constantemente a la normativa en materia de seguridad aérea donde hay una mayor precisión de estos aspectos, pese a no ser una norma estrictamente laboral. Por lo que respecta a la CTA cuenta con normas legales y reglamentarias que regulan imperativamente el tiempo de trabajo.

**Segunda.** Las materias abordadas por la negociación colectiva hacen referencia a las siguientes cuestiones: la jornada máxima anual, su duración y su distribución; la jornada diaria, su carácter continuado o fraccionado y los regímenes del descanso preceptivo en la jornada continuada y su consideración o no como tiempo de trabajo efectivo; el trabajo a turnos; el trabajo nocturno; el trabajo en fines de semana, domingos y festivos; el descanso semanal y su acumulación en periodos de hasta catorce días y otras reglas específicas, en su caso para CTA y personal de vuelo; horas extraordinarias; vacaciones; permisos y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; incluyendo referencias a la incidencia de las nuevas tecnologías en la organización del tiempo de trabajo.

**Tercera.** En relación con la cuantificación en horas anuales de la duración máxima de la jornada laboral todos los convenios del sector proceden a realizarla, salvo los convenios de la TCP, pero en este hecho acaban las semejanzas. Por lo que respecta al CTA cuenta con normativa imperativa específica, así como con lo dispuesto en el laudo que contenía el II Convenio Colectivo de los controladores aéreos que fijaba la jornada anual de 2011 y 2012 en 1670h de actividad aeronáutica, mientras que para 2013 descendía a 1595h, ampliables para actividades de formación. Pues bien, esas 1595h anuales son las que se establecen en el CC Enaire/2023, pu-

diendo ampliarse en 20h para actividades de formación. El CC CTA mercado liberalizado/2018 opta, en cambio, por acogerse a la jornada definida en el RD 1001/2010, es decir, 1 670h de actividad aeronáutica, aclarando enseguida que, de conformidad con la normativa, no computan actividades laborales de carácter no aeronáutico, tales como imaginarias realizadas fuera del centro de trabajo o periodos de formación no computables como actividad aeronáutica. Se establecen además 40h anuales para formación.

En el resto de los subsectores, a salvo de lo que se explicará para el personal de vuelo, no hay normas imperativas diferentes a las del Estatuto de los Trabajadores y los convenios especifican el número de horas en cómputo anual. En el sector del *handling* se aprecia el efecto homogeneizador del convenio sectorial que fija la jornada máxima anual en 1 712 y algún convenio de empresa establece una jornada anual inferior. En los helicópteros, se fija una jornada máxima anual de tiempo de trabajo efectivo de 1 760 horas. Para el personal de mantenimiento que cuenta con convenio propio no hay uniformidad en el tratamiento de esta cuestión y las jornadas oscilan entre las 1 712 h y las 1 744 horas. Por lo que respecta a las aerolíneas, dentro de la variedad de cláusulas que se pueden encontrar, en general, la jornada máxima anual no supera las 1.700 horas, con alguna excepción. Las jornadas más altas se han encontrado en el convenio de una aerolínea para su personal de tierra, fijando una jornada anual de 1 784 horas para 2023. Se aprecia la influencia del debate sobre la necesidad de reducción de la jornada máxima anual en que en los convenios con las jornadas más altas se están pactando reducciones progresivas de la jornada (este fenómeno se puede apreciar en el mencionado convenio y en algún otro). La única excepción en esta tónica general es la ausencia de referencias a la cuantificación de la jornada máxima anual de la TCP y el único convenio que la realiza la fija en 1 800 horas anuales de trabajo efectivo a las que se añaden 200 horas de tiempo de presencia (CC Air Nostrum TCP/2023).

**Cuarta.** La distribución diaria de la jornada y los descansos preceptivos. La normativa en materia de seguridad aeronáutica internacional aborda el tiempo de trabajo y descanso del personal de vuelo en todas las vertientes de su actividad incluidos los prestados en tierra. El CTA también cuenta con su normativa específica en dicha materia. Estos colectivos están sujetos a reglas más estrictas en cuanto a la duración de las jornadas, con un control exhaustivo sobre las horas de vuelo y los tiempos de descanso (FTL por sus siglas en inglés y que hace referencia a limitaciones de horas de vuelo en orden a evitar la fatiga y evitar accidentes de trabajo y aéreos). Estos sectores, debido a la complejidad de sus operaciones y a la necesidad de garantizar la seguridad aérea, cuentan con normas detalladas sobre los periodos de descanso, que deben cumplir.

A nivel de los pilotos, la organización del tiempo de trabajo está directamente relacionada con la definición de la base y las programaciones.

Aunque algunos convenios, como el de Iberia, especifican con gran detalle la organización de las bases y los tiempos asociados, otros, como el de Ryanair, ofrecen mayor flexibilidad.

En cuanto a los controladores aéreos, la actividad aeronáutica está bien definida en los convenios analizados (público y privado), estableciendo límites mensuales de horas de trabajo y descansos entre turnos. La jornada laboral no sólo se regula por la cantidad de horas trabajadas, sino también por los descansos parciales y las imaginarias o períodos de disponibilidad, los cuales, al igual que en el caso de los pilotos, deben organizarse conforme a las normas de seguridad aérea y las necesidades operativas del tráfico aéreo. La jornada máxima de actividad aeronáutica es generalmente más estricta que en otros sectores, estableciendo descansos mínimos de 12 horas entre turnos, aunque no siempre es así.

Deotrolado, la TCP y el personal de mantenimiento de aeronaves, aunque también sujetos a normativas sobre tiempos de trabajo y descansos específicas, presentan -en general- una mayor flexibilidad en la organización de sus jornadas.

**Quinta.** Por lo que se refiere a las horas extraordinarias, en el sector del tráfico aéreo es muy habitual que se diferencie entre las horas extraordinarias de realización voluntaria y horas extraordinarias de realización obligatoria; a las que se añaden las horas extraordinarias en caso de fuerza mayor legalmente prevista en el art. 35 ET. En relación con esa obligatoriedad de realizar horas extraordinarias y que suelen recibir el nombre de horas penitorias, se suele aludir a circunstancias como la necesidad de concluir un trabajo que requiera necesariamente la continuidad de la misma persona trabajadora que lo inició; la impuntualidad en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes, sin descartar el recurso a cláusulas abiertas del tipo “u otras circunstancias siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal”; en el marco del trabajo en aeropuertos o relacionados con la asistencia al pasajero se encuentran referencias a que las horas extraordinarias sean requeridas por “irregularidades operativas que se produzcan durante la jornada, en especial, las motivadas por retrasos de los aviones, asistencia a vuelos no programados, irregularidades surgidas con pasajeros o equipajes y causas meteorológicas.” En otros casos, las referencias son a “la atención a mercancías percederas, la avería de instalaciones, el corte de suministro de energía eléctrica y la atención a las incidencias y acumulaciones de tráfico producidas por retrasos que no puedan ser absorbidos por el personal de servicio”.

**Sexta.** Por lo que respecta a las vacaciones, de conformidad con el art. 38 ET, se regula su duración y la posibilidad de su disfrute fraccionado. Algunas de las reglas sobre fraccionamiento de vacaciones no parecen tener en cuenta la referencia del artículo 8 del Convenio 132 OIT en relación con que una de las fracciones consista en dos semanas laborales ininterrum-

pidas. También es relativamente habitual la reserva de días de vacaciones para atender cuestiones de índole personal. Respecto de los periodos para el disfrute de las vacaciones, se encuentran con frecuencia referencias a que todos los días del año son susceptibles de ser disfrutados como vacacionales o que el convenio señale fechas de disfrute preferente en temporada. Menos habitual es que los convenios hagan referencia a la retribución de vacaciones. Algún convenio recuerda el deber de las empresas de utilizar fórmulas que respeten los principios de equivalencia retributiva fijados en la jurisprudencia. Dado el importante peso de las retribuciones variables la cuestión de qué conceptos deben incluirse en la retribución de vacaciones y la forma de calcularlo reviste una particular trascendencia y complejidad.

También es habitual que los convenios del sector fijen reglas para la distribución de la jornada máxima anual de tal manera que dé lugar a la generación de días libres. La mayor peculiaridad en este aspecto se refiere a la posibilidad que se suele prever para el personal de vuelo de cesión de días libres; de manera más o menos extensa y con procedimiento más o menos definidos.

**Séptima.** En conclusión, los convenios colectivos en el tráfico aéreo comparan principios fundamentales establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, pero cada subsector adapta estas normas a sus particularidades operativas y también a las normas específicas a las que se ven sometidos. La flexibilidad de los turnos, la compensación por horas extraordinarias, y la organización de los descansos varían considerablemente entre los sectores, reflejando las necesidades específicas de cada colectivo de trabajadores. Mientras que en sectores como la TTV, la TCP y los controladores aéreos la regulación es más estricta debido a la importancia de la seguridad y la operatividad de los vuelos, otros sectores como el *handling* y mantenimiento tienen una mayor flexibilidad, lo que permite adaptar la jornada a las necesidades diarias de las operaciones.

## 11. PARTICULARIDADES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL TRÁFICO AÉREO, EN ESPECIAL POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL ÁMBITO AEROPORTUARIO Y, EN EL CTA, POR LA PRESENCIA DE REGLAS LEGALES IMPERATIVAS ESPECÍFICAS

El régimen disciplinario es un contenido muy habitual en los convenios del sector del tráfico aéreo. En la mayoría de los casos esta materia se aborda con una estructura muy similar y que incluye las siguientes cuestiones (el orden puede variar): en primer lugar, la potestad disciplinaria y competencia sancionadora; en segundo lugar, el procedimiento sancionador y los requisitos formales; en tercer lugar, los antecedentes disciplinarios a efectos de reincidencia; en cuarto lugar, se tipifican aquellas conductas que constituyen

faltas leves, graves y muy graves y seguidamente –esto es, en quinto lugar–, se prevén las sanciones que podrán imponerse para cada falta. Es una de las pocas áreas en las que se puede apreciar alguna presencia de la negociación colectiva con perspectiva de género al ser relativamente habitual la previsión del acoso, en sus variadas manifestaciones, como falta grave o muy grave.

A continuación, procedemos a destacar las conclusiones más relevantes sobre el estudio de las cláusulas convencionales en esta materia:

**Primera.** En el ámbito del control de tránsito aéreo la Ley 9/2010 establece reglas imperativas específicas en materia de graduación de infracciones y remite las sanciones a las determinadas en la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea y a las responsabilidades civiles que procedan, sin descartar que, además, esas conductas sean causa de despido disciplinario por parte del proveedor de servicios de tránsito aéreo. Si el proveedor de servicios tuviera que tramitar un expediente previo al despido disciplinario, el acuerdo de incoación podrá disponer la suspensión provisional de empleo y sueldo del trabajador afectado.

**Segunda.** En relación con el establecimiento de registros con los antecedentes disciplinarios a efectos de reincidencia, cuestión que está muy presente en todos los convenios del tráfico aéreo, se nos plantean serias dudas acerca de la validez de estas previsiones convencionales y su contraste con la regulación del artículo 60.2 ET en materia de prescripción de las faltas de los trabajadores [“las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”]. Los convenios colectivos suelen tener buen cuidado de referirse a la “cancelación de antecedentes disciplinarios” o a la “cancelación de anotaciones desfavorables como consecuencia de las sanciones impuestas” y de vincularlo con el concepto de reincidencia. Sin embargo, consideramos que se establecen plazos excesivamente amplios en contraste con los plazos de prescripción de las faltas según la normativa imperativa del ET.

**Tercera.** En relación con el procedimiento sancionador hay que tener en cuenta el cambio de doctrina en relación con las formalidades para la adopción de una decisión válida de despido disciplinario contenida en la STS, sala de lo social, 1250/2024, de 18 de noviembre (ECLI:ES:TS:2024:5454). Esta sentencia subraya el derecho del trabajador a ser oído, es decir, a defenderse de los cargos formulados contra él antes de comunicarle el despido disciplinario (audiencia previa). A la vista de esta nueva línea interpretativa del TS entendemos muy buena práctica tanto la exigencia del expediente contradictorio como aquellas cláusulas convencionales que reconocen el derecho a ser oído o presentar alegaciones antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

**Cuarta.** En los elencos de faltas del sector del tráfico aéreo apreciamos referencias a conductas que son específicas del personal de vuelo, pilotos o TCP, como, por ejemplo, “no estar localizable en situaciones de imaginaria” y otras que están relacionadas con el hecho de prestar servicios en instalaciones aeroportuarias, como la pérdida del pasaporte, el documento de identidad o la tarjeta del aeropuerto que impidan la actividad.

**Quinta.** El consumo de alcohol y drogas en este ámbito de actividad tiene connotaciones particulares y se aprecian diferencias entre cómo se trata esta cuestión en los convenios que afectan al pilotaje respecto de los del subsector del *handling*. Si bien todos ellos se refieren a esta cuestión dentro del régimen disciplinario para calificarlo como faltas de diferente graduación, en ocasiones, incluso se recoge el incumplimiento de la política de alcohol y drogas (el consumo de drogas o alcohol durante la actividad y -a veces- en la realización de imaginarias o cualquier otro tiempo de trabajo o antes de las doce horas previas al servicio) y/o la negativa a someterse a los controles que se establezcan; una parte importante de la muestra de convenios de empresa del sector del *handling* incluyen una cláusula que excepciona la aplicación del régimen sancionador en dos faltas concretas: el hurto o robo y la embriaguez y toxicomanía en el desempeño de su trabajo, en aquellos casos en los que la persona trabajadora manifieste su condición de alcohólica o drogodependiente y demuestre documentalmente su predisposición a iniciar un tratamiento de su enfermedad así como la efectiva realización del mismo durante el tiempo que fuese necesario.

**Sexta.** En relación con los elencos de conductas constitutivas de faltas, hay cláusulas de dudosa legalidad como considerar falta leve el hecho de realizar escritos donde se expresen críticas dirigidas a la empresa, los compañeros u otros mediante el empleo del tablón de anuncios u otros medios de la propia empresa, sin que sea de aplicación a los representantes de los trabajadores o la obligación de dirigirse a la compañía y a sus compañeros en inglés del convenio de pilotos de Ryanair.

**Séptima.** Por lo que respecta a las sanciones, se apartan de los elencos habituales aquellas cláusulas que prevén el descuento del salario correspondiente, en caso de falta de asistencia o puntualidad no justificada. La STS, sala de lo social, 27 de mayo de 2021 ECLI:ES:TS:2021:2264, en el caso ATENTO, consideró que la práctica de una empresa del sector de Contact Center de computar y acumular los periodos de impuntualidad de sus trabajadores a efectos de proceder al descuento en nómina del tiempo no trabajado obedece a la lógica contractual sinalagmática en virtud de la cual el salario se devenga por la prestación laboral, luego no cabe argumentar que el empresario deba salario por un tiempo no trabajado cuando la ausencia es injustificada. Por lo tanto, no considera que en ese caso el empresario esté ejerciendo su potestad sancionadora

ni considera que se trate de un supuesto de multa de haber, prohibido por artículo 58.3 ET.

**Octava.** En algunos casos, encontramos referencias a sanciones peculiares del tráfico aéreo, como que se establezca en los convenios de algunas aerolíneas la suspensión de manera temporal del derecho convencionalmente reconocido a tarjetas de descuentos o billetes gratuitos, cuando la conducta tiene que ver con su mal uso.

**Novena.** Mucho menos frecuentes son cláusulas como las que encontramos en el art. 102 del CC Aena/2011: El régimen sancionador concluye con la regulación de las consecuencias de la declaración de nulidad o improcedencia de un despido, en cuyos casos la opción entre la readmisión o la indemnización alternativa corresponde siempre al trabajador.

## 12. LA VARIEDAD DE CONTENIDOS EN TORNO A LOS DERECHOS SINDICALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL POLIÉDRICO TRÁFICO AÉREO. LOS SINDICATOS PROFESIONALES Y LA BÚSQUEDA DE UN MODELO PROPIO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA EL RETO DE LA REPRESENTACIÓN EN LOS GRUPOS DE EMPRESA Y EN EMPRESAS GEOGRÁFICAMENTE DESCENTRALIZADAS

**Primera.** Se constata que los tres convenios sectoriales de la muestra remiten la regulación de esta materia a los convenios de empresa bien expresamente (éste es el caso del CC Asistencia en tierra/2022) bien a través de regulaciones muy pobres que se limitan a reproducir determinadas partes del entramado legal en el caso de los otros dos convenios sectoriales.

**Segunda.** La regulación de la representación colectiva, sindical y unitaria, tiene un peso importante en los convenios del sector. Por lo que respecta a los convenios de franja, éstos manifiestan un interés por instaurar un modelo de representación colectiva en la franja sindicalizado y propio de los sindicatos profesionales, que se aparta de la regulación contenida en el Título II ET y basado en las peculiares reglas que para la negociación en la franja a nivel de empresa establece el art. 87.1 párrafo cuarto ET.

La peculiaridad del sistema que instauran estos convenios genera, asimismo, un modelo propio para la designación de delegados sindicales. Frente al modelo de la LOLS, los convenios franja tienen en cuenta la

representatividad que se haya obtenido en las votaciones directas para la composición del banco social del convenio o bien cada convenio establece el número de delegados sindicales que estima oportuno o la manera de determinarlo.

**Tercera.** Por lo que respecta a la regulación de la representación colectiva en el grupo de empresa, hay que mencionar el intento del CC grupo AENA/2011 por regular algunas peculiaridades respecto del régimen electoral común, al tratar de considerar como unidad de elección al conjunto de empresas que operan en un aeropuerto o centro de trabajo. Se declara la nulidad de esta cláusula por la SAN 198/2921, de 23 de septiembre (ECLI:ES:AN:2021:381) que estima la demanda de impugnación del convenio presentada por la CIG.

En la misma línea, se configura un órgano representativo específico, la Coordinadora Sindical Estatal, de los trabajadores de las entidades del grupo Aena, integrada por doce miembros designados por las organizaciones sindicales que obtengan en las elecciones sindicales, al menos, el 10% del total de representantes unitarios en el conjunto del grupo. Lo más destacable es que se configura como el interlocutor válido ante Aena para el tratamiento de los asuntos de carácter general y para la negociación de futuros convenios colectivos.

**Cuarta.** Dadas las características de dispersión geográfica propia de la actividad del sector, se echa en falta que no sea muy habitual la regulación de Comités Intercentros, aunque algunas se han localizado. También se aprecia que la intervención en la negociación colectiva de este tipo de órganos ha generado conflictividad judicial como la resuelta por la SAN, sala de lo social, de 17 de abril de 2018 (ECLI:ES:AN:2018:1715) que, por una parte, confirma la posible legitimación negociadora del Comité intercentros si así lo establece el convenio que lo crea, pero, por otra, recuerda, asimismo, las exigencias relacionadas con el necesario respeto a la representatividad realmente ostentada en cada momento por quienes pretendan representar a las personas trabajadoras en dicho Comité y, por lo tanto, en la correspondiente Comisión Negociadora.

**Quinta.** En estas regulaciones sobre los órganos de representación colectiva de las personas trabajadoras no se contempla la perspectiva de género. No se contemplan aspectos relacionados con su composición equilibrada entre mujeres y hombres o medidas tendentes a identificar la existencia, en su caso, de brechas en este aspecto, así como en el caso de detectarlas sobre la adopción de medidas para la promoción de la participación de la mujer o del sexo infrarrepresentado en este tipo de procesos electorales u órganos de representación colectiva. La perspectiva de género sigue siendo una tarea pendiente.

**Sexta.** Son habituales las cláusulas relativas a la utilización del crédito horario y la posibilidad de acumulación de horas sindicales, si bien sin ninguna homogeneidad en el tratamiento de estas cuestiones. Son menos habituales y por ese deben ser mencionadas, cláusulas que fijan garantías como la prohibición de ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de su mandato, extendiéndose hasta dos años siguientes al cese –frente al año previsto en el art. 68 c) ET– o que los convenios se refieran al descuento en nómina de la cuota sindical que sólo hemos encontrado en un convenio colectivo.

**Séptima.** Una preocupación recurrente en los convenios del sector se refiere a la retribución del crédito horario, en especial en colectivos en donde la retribución variable tiene un peso específico importante. Así varios convenios de pilotos se preocupan por establecer reglas que garanticen que el representante no sufra mermas en su retribución por el hecho de realizar funciones de representación. Nuevamente, contrasta con la ausencia total de referencias a estas cuestiones en los convenios de TCP. También es frecuente que se precise la antelación con la que se debe comunicar a la empresa el uso de las horas, debido a la repercusión que ello tiene sobre la programación de las aerolíneas y del trabajo en general, sin que tampoco en este aspecto haya homogeneidad.

### 13. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN DEL TRÁFICO AÉREO

**Primera.** Con carácter general, en materia de PRL, y a salvo de todo lo expuesto en materia de limitaciones de horas de vuelo y otra normativa en materia de seguridad aeronáutica que incide en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras, las cláusulas convencionales de la muestra de convenios colectivos analizada remiten a las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

**Segunda.** Las referencias habituales son las siguientes: los principios de la política preventiva empresarial; plan de prevención; servicio de prevención; evaluación de riesgos; la formación; la participación de los representantes de las personas trabajadoras; riesgo grave e inminente [algún convenio de pilotos relaciona esta cuestión con la normativa aeronáutica]; la protección de la maternidad; los planes o medidas de emergencia; la coordinación de empresas [destaca en esta materia el art. 114 del CC Aena/2011] o los trabajos nocturnos. Asimismo, hay otros dos temas que suelen incluirse en el capítulo de prevención de riesgos laborales, a pesar de que el tratamiento que reciben no siempre sea el más adecuado, como son las cuestiones relativas a los equipos de protección individual (EPI) que, en ocasiones, se confunde con requerimientos

en materia de vestimenta o uniformidad que nada tienen que ver con la seguridad y salud laboral y la cuestión de la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos.

**Tercera.** Esta materia no es una excepción por lo que no se negocia con perspectiva de género. La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales no se circunscribe a la protección del embarazo y la lactancia. Se consideran cláusulas adecuadas aquellas que contienen referencias a la visión de género en la política de prevención de riesgos laborales y la concretan en compromisos como la toma en consideración de las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales con el objetivo de detectar y prevenir riesgos asociados al género/sexo de las personas; así como la referencia expresa a la necesaria evaluación de riesgos psicosociales.

**Cuarta.** Una cláusula poco habitual y que se considera positiva se refiere a la previsión de que tanto la elección y el contrato con un Servicio de Prevención se realice mediante acuerdo previo con la Comisión Mixta de Salud Laboral.

**Quinta.** Tal y como ya hemos adelantado, la perspectiva de género se relaciona estrechamente con la regulación de la evaluación de riesgos y se considera buena práctica que incluya la elaboración de “Estudios de riesgos y planificación preventiva con inclusión de los aspectos psicosociales. Violencia exterior”. Se define la violencia exterior en el trabajo que “comprende los insultos, las amenazas y las agresiones físicas y psicológicas ejercidos contra una persona trabajadora por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos los usuarios y clientes, y que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar.” y se deja constancia de que “los trabajos en los que se realiza atención a público, clientes, pasajeros son especialmente sensibles a este tipo de situaciones” (CC Lufthansa LAA/2023).

**Sexta.** Dentro de la tendencia del sector a dar importancia a la cuestiones formativas, es habitual que los convenios incluyan referencias a la formación en materia de prevención, con cláusulas en las que la empresa asume el compromiso de dar formación preventiva centrada en el puesto de trabajo y en determinadas materias, como, por ejemplo riesgos potenciales; productos que se utilizan; procedimientos de prevención; protecciones mecánicas; equipos de protección individual (EPIS), su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento; y manipulación de cargas, equipos, pantallas. Se contempla tanto la formación teórica como la práctica. Tal y como exige la ley, se establece que dicha formación se dará siempre dentro de la jornada laboral y sin coste alguno para las personas trabajadoras.

**Séptima.** Los convenios del sector establecen regulaciones novedosas en cuanto a los órganos de representación específicos en materia de preven-

ción de riesgos laborales, derivados tanto del modelo sindicalizado diferenciado que aspiran a instaurar los sindicatos profesionales como a la existencia de grupos de empresa que desean contar con órganos de representación a nivel de grupo y, por último, como consecuencia de que se contempla la alta dispersión geográfica y sus consecuencias en esta materia.

**Octava.** Debido a la ausencia de representantes unitarios, hay convenios que hacen uso de la habilitación del artículo 35.4 LPRL para que se establezcan a través de la negociación colectiva otros sistemas de designación de los delegados de prevención y prevén que los delegados de prevención emerjan de esos delegados sindicales o reconocen en el caso de los pilotos directamente competencias a la sección sindical SEPLA en materia preventiva. Este tipo de cláusulas en los convenios de la TCP no es nada frecuente.

**Novena.** El CC Asistencia en tierra/2022 prevé la creación de un Comité de Seguridad y Salud intercentros en las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, situación bastante habitual en el sector, dada la dispersión geográfica de los centros de trabajo. Alguna empresa del sector ha hecho uso de esa habilitación.

**Décima.** Por lo que respecta a los derechos de información y consulta de la RLT, consideramos muy significativa la STS, sala de lo social, 93/2019, de 6 de febrero (ECLI:ES:TS:2019:615) que declara que la ausencia de información al delegado sindical del sindicato Formación Independiente en Representación de los Trabajadores (FIRET) del grave accidente de trabajo que se produjo al estrellarse un helicóptero con diez miembros de la brigada helitransportada en el marco de los servicios de extinción de incendios, constituye una vulneración de su derecho a la libertad sindical.

**Undécima.** Algunos convenios facultan a los delegados de prevención a revisar que las prendas de uniformidad cumplen con las exigencias de seguridad e higiene necesarias en función del puesto de trabajo y de su localización geográfica; asimismo, se reconoce esta facultad respecto de los Equipos de Protección Individual. La negociación con perspectiva de género debería incluir en este apartado referencias a la necesidad de que las tallas se ajusten a las características propias de hombres y mujeres. Algunos convenios centran la atención en la obligación empresarial de proveer los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que se realicen y su utilización obligatoria por parte de las personas trabajadoras durante toda la jornada laboral. Este tipo de cláusulas se consideran más adecuadas e idóneas, al no confundir los requerimientos en materia de ropa de trabajo, con los propios de la PRL y los mandatos en materia de EPI.

**Duodécima.** Por lo que respecta a la confusa linde entre vigilancia de la salud y reconocimientos médicos y en estrecha relación con las políticas de empresa en materia de consumo de drogas y alcohol, hay que traer a colación la STC 196/2004, de 15 de noviembre que condena a Iberia por atentar contra el derecho fundamental a la intimidad personal de una mujer que ocupaba un puesto de agente administrativo y que, en el marco de un reconocimiento médico, fue declarada no apta para el trabajo por haber dado positivo en un control de drogas sobre el que no fue suficientemente informada y que determinó que no se renovara su contrato temporal.

#### 14. LA ESCASA ATENCIÓN CONVENCIONAL A LA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR DEL TRÁFICO AÉREO A PESAR DE SU ALTA CONFLICTIVIDAD JUDICIAL

Salvo en el caso de los convenios franja de pilotos, los demás convenios no prestan especial atención a la inaplicación de condiciones de trabajo, a pesar de que se han producido inaplicaciones que han generado conflictividad judicial. Las cláusulas más habituales son las que remiten la solución de la eventual discrepancia en el periodo de consultas a las mediaciones de los sistemas autónomos de solución de controversias, como el sistema estatal SIMA. Teniendo en cuenta que el ámbito geográfico de aplicación de la mayoría de los convenios de la muestra es el estatal, ésta es la referencia más habitual, aunque algún convenio también se refiere al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Las pocas cláusulas que se salen de esa tónica general hacen referencia a los siguientes aspectos:

Limitación a un año de la inaplicación del convenio –salvo prórroga negociada con la RLT.

Procedimientos alternativos al periodo de consultas, de duración inferior (limitada a diez días).

El CC Iberia LAE TP/2022 regula un procedimiento alternativo en caso de desacuerdo en el periodo de consultas que incluye la mediación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Varios convenios prohíben la inaplicación del convenio mientras haya producción externalizada, y algunos extienden la prohibición a las modificaciones sustanciales colectivas o individuales, salvo acuerdo con la representación de los pilotos. No hay referencias a la perspectiva de género.

## 15. LA BANALIZACIÓN DE TRIPULACIONES EN SUPUESTOS DE EXTERNALIZACIÓN ENTRE AEROLÍNEAS Y OTROS FENÓMENOS DE SUBCONTRATACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL TRÁFICO AÉREO

**Primera.** En el transporte aéreo de viajeros hay fenómenos palmarios de cesión ilegal de trabajadores, como los descritos por la SAN, de lo social, de 17 de marzo de 2020 (ECLI: ES: AN: 2021:1161) y confirmada por STS, sala de lo social, 273/2023, de 13 de abril (ECLI:ES:TS:2023:1610) y que implica a Ryanair y sus filiales Crewlink y Worforce, las cuales operan como empresas de puesta a disposición de mano de obra y a cuya lectura nos remitimos.

**Segunda.** Asimismo, hay supuestos de subcontratación ordinaria de obras y servicios que, en ocasiones, reciben el nombre de externalización en los convenios como, por ejemplo, el descrito y regulado en el CC Air Europa TMA/2023 que contempla la externalización en determinados casos -externalización de los trabajos de A-check, con revisión trimestral de las realizadas y previsiones para el siguiente trimestre en reunión entre representación de las personas trabajadoras y la empresa- y que se caracteriza por dar un importante protagonismo a la representación legal de las personas trabajadoras en lo que se considera un ejercicio de buena práctica.

**Tercera.** En el caso de las aerolíneas de transporte de pasajeros encontramos en algunos convenios colectivos del personal de vuelo referencias a un curioso fenómeno de relaciones comerciales entre empresas mediante el cual no sólo traspasan unas aerolíneas a otras sus rutas aéreas comerciales o sus aviones, sino que unas y otros, van de la mano de su TTV o de su TCP. A estas relaciones comerciales las denominan externalización y al fenómeno de traspaso de personas trabajadoras de unas aerolíneas a otras, lo denominan banalización. Banalizar, según la RAE, consiste en dar a algo carácter banal, es decir, trivial, común o insustancial. A las autoras del estudio, sin embargo, nos parece que nada tiene de banal el hecho de pactar en convenio colectivo la posibilidad de ceder trabajadores temporalmente a otras empresas, sin contar con la correspondiente autorización legislativa para ello. La opacidad de la delgada línea que separa esta figura de la cesión ilegal se aprecia con bastante claridad en la redacción de algunas cláusulas y nuevamente se aprecian importantes diferencias en la forma que abordan estas cuestiones los convenios de TTV -más garantistas- respecto de los convenios de la TCP. Para estas, algún convenio llega a establecer el carácter obligatorio de la banalización. Estas cuestiones no se abordan desde la perspectiva de género, si bien la constatación de las enormes diferencias sobre la forma en que los convenios del colectivo masculinizado respecto de los convenios feminizado enfocan la cuestión son suficientemente representativas de la existencia de preocupantes sesgos de género que deberían evitarse.

**Cuarta.** La STS, sala de lo social, 148/2019 de 27 de febrero (ECLI:ES:TS:2019:1038) declara el derecho de los representantes de los trabajadores a que les sea entregado por las empresas Enaire y Aena SA, copia completa con sus Anexos del Acuerdo de prestación de servicios de navegación aérea suscrito entre ambas entidades, con vigencia de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2021. Esta sentencia aclara que los derechos de información y consulta establecidos en el artículo 42 ET son complementarios de los establecidos con carácter general en el artículo 64 ET y que ambos son aplicables a empresarios de naturaleza pública.

## 16. LA SUBROGACIÓN DEL PERSONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE AENA Y DE LA ASISTENCIA EN TIERRA

**Primera.** El tratamiento de la subrogación del personal en este sector está fuertemente condicionado por lo dispuesto 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, así como por la denominada liberalización del sector de asistencia en tierra. Las entidades públicas Aena y Enaire están fuertemente influidas por esta normativa y sus peculiaridades han acabado trascendiendo a los convenios sectoriales de las empresas privadas concesionarias de los servicios públicos licitados por aquellas, concretamente el CC CTA mercado liberalizado/2018 y el CC Asistencia en tierra/2022.

**Segunda.** Se aprecia, asimismo, que la evolución sufrida por la jurisprudencia ordinaria en torno a la aplicación a los supuestos de sucesión de contratistas de las reglas propias de la sucesión de empresas no ha calado en este sector ni en la regulación convencional correspondiente, por lo que se mantienen referencias que se pueden considerar profundamente desfasadas y de dudosa legalidad, respecto del carácter aparentemente voluntario de la subrogación para las personas trabajadoras y en materia de determinación del convenio aplicable a consecuencia de la sucesión empresarial fruto de la sucesión de contratas, entre otras.

**Tercera.** La Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2010, de 14 de abril apartado cuarto, en materia de subrogación, dispuso que los controladores que viniesen prestando servicios para AENA, cuando ésta sea sustituida por otro proveedor, podrán optar por ser recolocados por AENA -sobre la que pesa un deber de ofrecimiento- o por extinguir su contrato y quedar subrogados en el nuevo proveedor, conforme a las condiciones económicas y laborales de este último. Esta norma legal específica, contrasta con la regla general del artículo 44.4 ET según la cual, en caso de

sucesión de empresa, opera la subrogación del nuevo empresario en la posición del anterior y, por lo tanto, las relaciones de trabajo siguen rigiéndose por el convenio colectivo que ya se viniese aplicando hasta su expiración o entrada en vigor de otro nuevo que sea aplicable.

Esta alteración de las reglas del artículo 44.4 ET aparece recurrentemente en las cláusulas convencionales de este sector (es decir, no sólo respecto de las tareas de CTA, sino también en el *handling*) que se encargan de regular la materia. Lo que nos genera más dudas es que también el CC CTA mercado liberalizado/2018 se hace eco de esta regla de la D.A. 2ª de la ley 9/2010, de 14 de abril y, contrariamente al art. 44.4 ET, establece que resultará de aplicación a los controladores subrogados el Convenio Colectivo o Acuerdo de la Empresa cesionaria. Estas peculiaridades sólo se explican por el hecho de que las partes negociadoras partan de la base de que pueden excepcionar el régimen legal previsto en el artículo 44 ET, al entender que no están en el marco de una subrogación consecuencia de una transmisión de empresas.

**Cuarta.** Por lo que respecta al sector de asistencia en tierra conviene recordar dos hechos: por un lado, que las personas trabajadoras del sector de la asistencia en tierra provienen en buena medida bien de AENA bien de Iberia LAE y gozaban de unas condiciones de trabajo que pueden explicar la preocupación por la garantía de la estabilidad en el empleo y de la calidad de las condiciones laborales o de las condiciones de la prestación del servicio. Por otro lado, la entidad gestora de los aeropuertos realiza convocatorias competitivas a las que las aerolíneas y empresas interesadas se presentan periódicamente, de tal manera que hay una alta rotación en las empresas encargadas de la prestación del servicio en las diferentes bases y aeropuertos. De ahí que haya convenios de empresas que prestaban servicios en determinados centros de trabajo o aeropuertos que han desaparecido, al ser sucedidas por otras empresas y de ahí también la idoneidad y necesidad de contar con un convenio sectorial que dote de seguridad jurídica a la regulación de las condiciones laborales de estos colectivos.

Otro hecho a destacar es que, la defensa de este colectivo de personas trabajadoras recae y ha recaído tradicionalmente en sindicatos de clase, como CC. OO., UGT, USO.

Estos breves antecedentes pueden contribuir a que se entienda mejor el enorme peso que la subrogación tiene en la negociación de este colectivo de personas trabajadoras.

**Quinta.** El CC Asistencia en tierra/2022 dedica su Capítulo XI a la Subrogación (arts. 70 a 86). Se trata de una regulación prolija y peculiar, adaptada a la idiosincrasia del servicio al que viene referido. Los temas abordados en el Capítulo XI son los siguientes: (I) las modalidades de

subrogación atendiendo al servicio que se presta (arts. 72 a 75); y (II) proceso general de subrogación (arts. 76 a 86). El art. 70, “Antecedentes y finalidad de la subrogación” y el artículo 71, “Ámbito de aplicación de la subrogación” tienen carácter introductorio.

En las siguientes conclusiones procedemos a identificar las cuestiones que consideramos más reseñables de esta prolija regulación.

El texto convencional insiste recurrentemente en el carácter voluntario de la subrogación para las personas trabajadoras. Entendemos que esta regulación es consecuencia directa de la desfasada doctrina jurisprudencial de los primeros años dos mil que negaba la inserción en el aparato de garantías del art. 44 ET de los supuestos de sucesión de contratistas y, por lo tanto, requería el consentimiento del trabajador para que operara la novación en el sujeto empresarial del contrato de trabajo -por todas, vid STS, sala de lo social, de 29 de febrero de 2000 (ECLI:ES:TS:2000:1581)-. El mecanismo de subrogación que se instaura es obligatorio para las empresas, pero voluntario para las personas trabajadoras que, aparentemente, pueden elegir continuar prestando servicios en la empresa cedente o cesionaria. Ahora bien, la voluntariedad se ve considerablemente matizada como consecuencia de la regulación de los denominados “excedentes”.

A través del denominado por el convenio excedente estructural del art. 83 ET se procede a explicar el destino posible de las personas que no son subrogadas, que no es otro que el de la extinción de sus contratos de trabajo por causas productivas. Este artículo 83 regula un procedimiento alternativo al legal de despido colectivo y para la extinción por causas objetivas y mejora ligeramente la indemnización legal (veintiún días por año de servicio). Al respecto, la STS, sala de lo social, de 15 de octubre de 2007 (ECLI:ES:TS:2007:8095), en el marco del I Convenio colectivo del sector del *handling* considera ajustado a derecho este procedimiento frente a la impugnación realizada por el Sindicato Español Profesional de Handling Aeropuertos (SEPHA) que consideraba que no respetaba las garantías legales entonces vigentes y que veía en este sistema una intimidación a los trabajadores que les obliga a aceptar la subrogación ante la amenaza de pérdida de empleo.

Por último, cabe hacer referencia a las garantías *ad personam*. El CC Asistencia en tierra/2022 especifica que a las personas trabajadoras procedentes de la Empresa cedente les será de aplicación el convenio colectivo o acuerdo de la empresa cesionaria. Nuevamente se aprecia la incidencia de la D.A. 2ª de la Ley 9/2010. Todas estas cuestiones generan una importante conflictividad judicial.



