

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE TRÁFICO AÉREO

Investigadora principal

Rosa María Rodríguez Romero

Coordinadora

María de las 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: 25-2432

La negociación colectiva en el sector de tráfico aéreo

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 146

La negociación colectiva en el sector de tráfico aéreo

Investigadora principal

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

Coordinadora

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

Equipo de investigación¹

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

María Gorrochategui Polo
*Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidade da Coruña*

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

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

¹ Las autoras están ordenadas alfabéticamente.

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



Esta obra se edita bajo Licencia Creative Commons by-nc 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>



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
Internet: www.mites.gob.es

NIPO PDF: 117-25-015-9

Maquetación: Susana Nisa García y Clara Álvarez Cabiró
(Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones)

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	
<i>Jesús Cruz Villalón</i>	13
INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO	19
Criterios de selección de los convenios colectivos y los planes de igualdad objeto de estudio	23
ABREVIATURAS Y SIGLAS	25
Capítulo I. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y JURÍDICA DEL TRÁFICO AÉREO	31
1. El tráfico aéreo: un sector heterogéneo y diverso <i>Rosa María Rodríguez Romero</i>	32
2. Delimitación conceptual y jurídica de los diferentes subsectores	34
2.1. Transporte aéreo comercial <i>Rosa María Rodríguez Romero</i>	34
2.2. La gestión aeroportuaria: la Sociedad Mercantil Estatutal Aena SA <i>María de las Nieves Martínez Gayoso</i>	49
2.3. Control del tránsito aéreo <i>Rosa María Rodríguez Romero y Cristina Roldán Maleno</i>	54
2.4. Asistencia en tierra o handling <i>María Gorrochategui Polo</i>	79
2.5. Otros subsectores <i>Laura María Melián China</i>	90

Capítulo II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRÁFICO AÉREO.....	113
1. Primera aproximación a la negociación colectiva en el tráfico aéreo <i>Cristina Roldán Maleno</i>	114
2. Sujetos negociadores y mapa de la negociación colectiva <i>Cristina Roldán Maleno</i>	117
3. Análisis de la jurisprudencia comunitaria más relevante <i>María de las Nieves Martínez Gayoso</i>	120
3.1. Introducción	120
3.2. Mención a las sentencias más relevantes para la negociación colectiva en el transporte aéreo de personas.....	124
3.3. El paso del control público de la actividad a la competencia entre empresas como clave de las peculiares características de la negociación colectiva del sector en España	125
3.4. Las interrelaciones entre las relaciones laborales y la entrada de la competencia y de la libre prestación de servicios en el área del control del tránsito y el tráfico aéreo: la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala tercera) de 2 de junio de 2022, asunto C-353/20	128
3.5. Asistencia en tierra: Acuerdos sindicales tripartitos como indicios para la consideración como ayudas de estado, contrarias a la competencia, de las inversiones realizadas entre empresas públicas: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala segunda) de 10 de diciembre de 2020, asunto C-160/19	132
3.6. Otras sentencias de interés	136
3.7. Conclusiones sobre la jurisprudencia comunitaria en materia de tráfico aéreo	138
4. Panorama jurisprudencial español del tráfico aéreo: transporte aéreo de pasajeros, control aéreo, servicios de asistencia en tierra en aeropuertos y helicópteros <i>Ana Domínguez Morales y Rosa María Rodríguez Romero</i>	138

4.1. Transporte aéreo de pasajeros <i>Rosa María Rodríguez Romero</i>	138
4.2. Control aéreo <i>Ana Domínguez Morales</i>	163
4.3. Servicios de asistencia en tierra en aeropuerto (<i>handling</i>) <i>Ana Domínguez Morales</i>	172
4.4. Helicópteros <i>Ana Domínguez Morales</i>	183
5. Análisis de las cláusulas convencionales en el tráfico aéreo por subsectores	188
5.1. Transporte aéreo de pasajeros: pilotos <i>Rosa María Rodríguez Romero</i>	188
5.2. Transporte aéreo de pasajeros: TCP <i>Ana Domínguez Morales, María de las Nieves Martínez Gayoso, Rosa María Rodríguez Romero y Cristina Roldán Maleno</i>	255
5.3. Técnicos de mantenimiento <i>Cristina Roldán Maleno</i>	311
5.4. Convenios de aerolíneas mixtos <i>Ana Domínguez Morales, María de las Nieves Martínez Gayoso, Laura María Melián Chinae y Cristina Roldán Maleno</i>	327
5.5. Control del gestor aeroportuario público AENA <i>Ana Domínguez Morales</i>	390
5.6. Control del tránsito aéreo <i>Cristina Roldán Maleno</i>	416
5.7. Handling o asistencia en tierra <i>María Gorrochategui Polo</i>	446
5.8. Logística <i>Laura María Melián Chinae</i>	487
5.9. Helicópteros <i>Laura María Melián Chinae</i>	503

Capítulo III. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRÁFICO AÉREO: CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD	519
1. Igualdad y no discriminación en el tráfico aéreo: notas básicas sobre el principio a la no discriminación por razón de sexo y los planes de igualdad <i>Laura María Melián Chinae</i>	520

1.1. El principio de igualdad y el principio de no discriminación en el ámbito de la Unión Europea ...	520
1.2. El principio de igualdad y no discriminación en el ámbito nacional.....	522
1.3. El plan de igualdad. Jurisprudencia relevante.....	525
2. Cuestiones relevantes sobre los planes de igualdad en el tráfico aéreo.....	530
2.1. Planes de igualdad versus convenios de franja: ¿una cuestión inexplorada? <i>Ana Domínguez Morales</i>	530
2.2. Infrarrepresentación femenina y medidas de acción positiva <i>Cristina Roldán Maleno</i>	543
2.3. Cláusulas novedosas en materia de igualdad en los diferentes subsectores <i>Ana Domínguez Morales, María de las Nieves Martínez Gayoso, Laura María Melián Chinae Cristina Roldán Maleno.</i> <i>Coord.: María de las Nieves Martínez Gayoso</i>	561
3. Las potenciales discriminaciones retributivas en el tráfico aéreo desde la perspectiva de género: especial atención a la cuestión prejudicial planteada ante el TJUE, asunto C-314/23. <i>Rosa María Rodríguez Romero</i>	607
3.1. La cuestión prejudicial: hechos y circunstancias que suscitan dudas a la Audiencia Nacional	608
3.2. Las conclusiones del Abogado General	612
3.3. Giro interpretativo: la STJUE de 4 de octubre de 2024 no aprecia discriminación indirecta, corrige al AG y otras instituciones y matiza aspectos sobre la concepción de retribución y de trabajos “de igual valor”.....	617
3.4. Reflexiones y cuestiones que se derivan de la resolución del caso Air Nostrum en relación con el principio de igualdad.....	619

Capítulo IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN 623

*Ana Domínguez Morales, María Gorrochategui Polo,
María De Las Nieves Martínez Gayoso, Laura María
Melián China, Rosa María Rodríguez Romero y
Cristina Roldán Maleno*

<i>Coord.: María de las Nieves Martínez Gayoso</i>	623
1. La cuestionable consideración del tráfico aéreo como sector	625
2. Ventajas y desventajas de la negociación colectiva de convenio de franja en determinados sectores del tráfico aéreo.....	626
3. La prevención de la precarización en el CTA ante la privatización parcial	627
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.....	628
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	629
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	630
7. La clasificación profesional y su relación con la promoción económica y profesional en la negociación colectiva del tráfico aéreo	636
8. La importancia de la cualificación en el sector del tráfico aéreo y su incidencia sobre la regulación convencional de la formación profesional.....	640
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.	643
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.	649

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	653
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.	655
13. La prevención de riesgos laborales en la negociación del tráfico aéreo.....	657
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	660
15. La banalización de tripulaciones en supuestos de externalización entre aerolíneas y otros fenómenos de subcontratación en los convenios colectivos del tráfico aéreo.....	661
16. La subrogación del personal en los convenios colectivos de Aena y de la asistencia en tierra	662
ANEXOS Y BIBLIOGRAFÍA.....	667
Bibliografía.....	668
Webgrafía / Informes	672
Anexo I: Enumeración de convenios colectivos analizados..	674
Transporte aéreo de personas	674
Gestión aeroportuaria.....	679
Control tránsito aéreo.....	680
Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (<i>handling</i>)	680
Logística.....	683
Helicópteros	684
Anexo II: Clasificación de los planes de igualdad.....	685
Anexo III: Mapa de la negociación colectiva en el tráfico aéreo	689

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 Chinae 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 escasas 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 una 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 (descuelgue 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 AL ESTUDIO

La negociación colectiva en el sector del tráfico aéreo se erige como un ámbito de significativa relevancia y complejidad, dada la diversidad de subsectores que lo componen y su impacto directo sobre un amplio colectivo de trabajadores y trabajadoras, así como su proyección en la sociedad en su conjunto. Estos profesionales operan bajo condiciones laborales singulares que difieren notablemente respecto de otros sectores, lo que hace imperativa una evaluación profunda y matizada de las condiciones laborales que rigen en este entorno. En efecto, algunos de ellos tienen relaciones laborales con un componente transnacional (trabajadores aéreos) y otros, aunque sean trabajadores terrestres, operan en un ámbito muy singular, donde en ocasiones convergen entidades públicas y privadas, y en el cual la seguridad aérea y el correcto funcionamiento del sector a nivel de productividad y operatividad son esenciales para garantizar un servicio que se torna imprescindible actualmente. En este contexto, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) ha decidido, de manera acertada, encargar un análisis exhaustivo que aborde los diversos aspectos de la negociación colectiva en este sector, centrándose en subsectores específicos como el transporte aéreo de pasajeros, el transporte de mercancías, la gestión aeroportuaria, el control aéreo, el *handling*, la logística (estrechamente relacionada con el transporte de mercancías y la asistencia en tierra) y los servicios de helicópteros.

El presente informe ha sido desarrollado por un equipo de investigación altamente cualificado y multidisciplinario, compuesto por expertas en diversas áreas del Derecho del Trabajo y la negociación colectiva. Entre las investigadoras destacadas en este equipo se encuentran Ana Domínguez Morales, Laura Melián China, Cristina Roldán Maleno y María Nieves Martínez Gayoso, quienes aportan una vasta experiencia y conocimientos profundos sobre los convenios laborales y las dinámicas de negociación en el ámbito de la aviación. Asimismo, el equipo cuenta con la valiosa participación de las investigadoras María Gorrochategui Polo y Rosa María Rodríguez Romero, cuya especialización en la prestación de servicios transnacionales en diferentes medios de transporte, tanto desde una perspectiva individual como colectiva, contribuye a enriquecer el análisis con un enfoque integral que abarca múltiples dimensiones del sector.

Es relevante señalar que en líneas generales las investigadoras del equipo poseen líneas de investigación y un conocimiento específico sobre el

principio de igualdad y no discriminación en diferentes ámbitos y con mayor o menor recorrido, lo que convierte a este grupo en un equipo idóneo para llevar a cabo un estudio de tal magnitud ante la ampliación del encargo inicial, que únicamente se refería a la negociación colectiva, al dotarle acertadamente de una visión desde la igualdad y la no discriminación. La investigadora principal, además, cuenta con una amplia experiencia en el ámbito aéreo, siendo su línea principal de investigación las relaciones laborales en este sector, lo cual ha sido fundamental para la orientación y la profundidad del análisis. Por otro lado, el equipo ha contado con la colaboración auxiliar de la profesora Olga Fotinopoulou Basurko, quien ha coadyuvado a la consecución del proyecto, si bien no ha intervenido como autora en el informe final presentado. En todo caso, el resultado de este informe recae sobre la figura de la Investigadora Principal, Rosa María Rodríguez Romero, que ha contado con una excelente colaboración y desempeño por parte del resto de personas que integran el equipo de investigación. De ahí que los aciertos sean fruto del trabajo en común desahogado y los eventuales errores únicamente achacables a mi persona en tanto investigadora principal.

Hay que destacar que este estudio se ha desarrollado en buena medida 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.

El estudio se organiza en varias secciones, cada una de las cuales aborda una dimensión fundamental. En la primera parte, se realiza un análisis conceptual y normativo de los subsectores mencionados, estableciendo los marcos legales y operativos que configuran las condiciones laborales en el tráfico aéreo, incluyendo las normativas de seguridad operacional y que afectan al sector en materia de competitividad. Se trata de cuestiones que, aunque no sean estrictamente laborales, afectan a las relaciones de trabajo. Esta sección proporciona un contexto necesario para comprender las dinámicas de la negociación colectiva en el sector, explorando las normativas internacionales, europeas y nacionales, que regulan directa o indirectamente las relaciones laborales y cómo éstas se interrelacionan.

La segunda parte del informe se centra en el análisis de la negociación colectiva en el tráfico aéreo, prestando especial atención al contenido de los convenios colectivos objeto de estudio. A través de un examen riguroso de las disposiciones incluidas en estos convenios, se evalúa su capacidad para responder a las necesidades y expectativas de los trabajadores en cada uno de los subsectores analizados y, también, la ponderación con

los intereses de las empresas. Pero, sobre todo, examina el grado de alineación de los convenios con los estándares y disposiciones de la normativa vigente, identificando tanto las fortalezas como las debilidades en el marco de la negociación colectiva, lo que se recoge en el apartado de conclusiones.

En la tercera parte, el estudio profundiza en la cuestión de la igualdad de género dentro de las empresas del sector del tráfico aéreo, comenzando con una revisión del marco jurídico que regula la igualdad en el ámbito laboral y centrándose en la problemática de la infrarrepresentación femenina en numerosos subsectores del tráfico aéreo y extrayendo datos al respecto. Esta sección incluye, a su vez, un análisis de las medidas innovadoras que se han incorporado en los planes de igualdad adoptados por las empresas, evaluando su efectividad y su aplicación en la práctica con un análisis colaborativo que ha dado lugar a un resultado. Además, se aborda un caso concreto en el que la Audiencia Nacional ha planteado una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) respecto a la posible discriminación indirecta en las condiciones laborales de los tripulantes de cabina y los pilotos en la empresa Air Nostrum, en materia de la cuantía percibida en concepto de dietas. La resolución de esta cuestión por parte del TJUE proporciona directrices importantes sobre la aplicación de la normativa de igualdad en situaciones de discriminación indirecta en el sector.

Finalmente, el informe culmina con una serie de conclusiones y propuestas de mejora fruto de la elaboración de este estudio. Estas recomendaciones están orientadas a optimizar la negociación colectiva en el sector del tráfico aéreo, con el objetivo de contribuir a un marco laboral más equitativo y alineado con los estándares europeos de igualdad y la protección de los derechos laborales en consonancia con los intereses de las empresas y el correcto funcionamiento de este sector que -se insiste- es clave. Se espera que estas propuestas no sólo sean de utilidad para los y las destinatarias principales de este informe, sino que también tengan un impacto positivo en un público más amplio, beneficiando así a un mayor número de trabajadores y trabajadoras en el sector y ampliando el conocimiento de esta temática que hasta fechas recientes no ha sido objeto de estudio por la doctrina iuslaboralista, si bien se detecta un mayor interés desde hace unos años al respecto. Este análisis busca impulsar una mejora continua en las relaciones laborales del tráfico aéreo, facilitando un entorno de trabajo más justo y equitativo para todos los profesionales involucrados, un mejor funcionamiento en la negociación colectiva entre los sujetos legitimados, hacer hincapié en todo lo relacionado con el derecho de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales y, también, dotando a las empresas involucradas de una visión global de todos los aspectos que aquí se han incorporado.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LOS PLANES DE IGUALDAD OBJETO DE ESTUDIO

En el presente trabajo de investigación se realiza un análisis exhaustivo de diversos convenios colectivos y planes de igualdad que regulan las condiciones laborales en el sector aéreo, distinguiendo además las normas convencionales que rigen en distintos subsectores como el transporte aéreo, el tráfico aeroportuario, el control aéreo, la logística y los helicópteros.

Para la búsqueda y selección de los convenios colectivos y planes de igualdad objeto de análisis se ha utilizado la base de datos proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en particular el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ([Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad \(mites.gob.es\)](https://mit.es/registro-y-deposito-de-convenios-colectivos-y-acuerdos-colectivos-de-trabajo-y-planes-de-igualdad)). Esta plataforma permite la localización de los acuerdos adoptados, proporcionando información sobre su naturaleza, el estado de su vigencia, el ámbito de aplicación y la autoridad laboral competente.

Los convenios colectivos examinados en el trabajo de investigación han sido, principalmente, aquellos que se recogen en las bases de la convocatoria del concurso. En dichas bases se especifican cuáles son los convenios colectivos que deben ser estudiados en función del subsector y se indican los códigos del acuerdo que facilitan su localización en el REGCON. Además de los convenios colectivos previstos en las bases de la convocatoria, el equipo de investigación ha incorporado otras normas convencionales debido a su trascendencia en el sector.

Respecto a los planes de igualdad, la búsqueda y selección de los mismos se ha desarrollado nuevamente a través de la plataforma del REGCON. A diferencia de los convenios colectivos, los planes de igualdad objeto de análisis y sus códigos no están previstos en las bases de la convocatoria. Por este motivo, el proceso de localización ha sido distinto, seleccionando aquellos planes de igualdad vigentes con fecha de publicación anterior a enero de 2024 que están adscritos a la actividad del transporte aéreo (código del CNAE 51) y a las actividades anexas al transporte aéreo (código del CNAE 5223).

ABREVIATURAS Y SIGLAS

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

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

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

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

USCA	Unión Sindical de Controladores Aéreos
USO	Unión Sindical Obrera
UTEs	Unión Temporal de Empresas
VOR	Very High Frequency Omnirange Station

Capítulo I

DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y JURÍDICA DEL TRÁFICO AÉREO

1. EL TRÁFICO AÉREO: UN SECTOR HETEROGÉNEO Y DIVERSO

Rosa María Rodríguez Romero

El tráfico aéreo es un sector de vital importancia en la economía global, ya que no sólo facilita el movimiento de personas y mercancías a nivel mundial, sino que también sostiene una red de servicios que impacta en múltiples industrias, como el turismo o el comercio. La conectividad aérea se ha convertido en un pilar de la globalización, promoviendo el desarrollo económico y generando miles de puestos de trabajo en todo el mundo. Sin embargo, su complejidad y diversidad presentan desafíos significativos, sobre todo a la hora de llevar a cabo un análisis global y de negociar condiciones laborales coherentes entre los distintos actores que lo componen a través de la negociación colectiva.

La industria del tráfico aéreo abarca una variedad de actividades que operan interdependientemente. Estas incluyen la gestión de aeropuertos, el control del tráfico aéreo (ATC), la operación de aerolíneas comerciales y de carga, así como servicios de mantenimiento, logística y asistencia en tierra. Cada uno de estos subsectores representa un conjunto de tareas especializadas, con sus propios procesos, normativas y estándares técnicos. La gestión aeroportuaria, por ejemplo, implica una coordinación entre el tráfico de aeronaves, la logística de pasajeros y equipaje, y la seguridad aeroportuaria. A su vez, el ATC requiere de personal altamente capacitado que pueda tomar decisiones en tiempo real para gestionar el flujo de tráfico y prevenir colisiones. Lo mismo que ocurre con las tripulaciones aéreas, esto es, el colectivo de pilotos y de TCP, que tienen una importante labor en el mantenimiento de la seguridad aérea y deben contar con un grado de capacitación elevado, especialmente los tripulantes técnicos de vuelo. No obstante, todos los servicios mencionados no funcionan de manera aislada, sino que dependen unos de otros, creando una compleja red de interacciones y requerimientos operativos para que pueda asegurarse la actividad aérea.

La tipología de trabajadores y trabajadoras en el tráfico aéreo es igualmente diversa, incluyendo desde pilotos y personal de cabina hasta ingenieros de mantenimiento, técnicos de sistemas, operadores de control de tráfico aéreo y trabajadores de asistencia en tierra. Cada grupo posee competen-

cias y responsabilidades específicas que resultan fundamentales para la operación segura y eficiente del sector. La seguridad en vuelo, por ejemplo, depende tanto del trabajo del personal de cabina y de los pilotos, como del equipo de mantenimiento que revisa los sistemas de las aeronaves. De igual manera, el control del tráfico aéreo requiere de un personal entrenado que maneje situaciones de alta presión y coordine movimientos complejos en el espacio aéreo. La variedad de perfiles profesionales implica una heterogeneidad que dificulta la estandarización de políticas y negociaciones laborales.

En términos empresariales, el sector también está conformado por una amplia gama de empresas que van desde aerolíneas y operadores de carga hasta empresas de servicios en tierra, proveedores de mantenimiento, organismos gubernamentales encargados de la regulación y control del tráfico aéreo, entidades privadas de gestión del tráfico aéreo, entidades públicas de gestión de los servicios aeroportuarios, empresas concesionarias de los servicios aeroportuarios y empresas de logística. Las aerolíneas, por ejemplo, operan en un entorno altamente competitivo y regulado, enfocado en la optimización de sus recursos para reducir costos y maximizar la eficiencia operativa lo que crea un conflicto entre la protección de los trabajadores, los intereses empresariales y la necesidad de que sea un sector dinámico, competitivo y eficaz. Por otro lado, los operadores de carga aérea y empresas de logística se centran en la rapidez y seguridad del transporte de mercancías, mientras que las agencias gubernamentales buscan asegurar que todas las operaciones cumplan con los estándares de seguridad internacionales ya sea en el ámbito del control aéreo como en los servicios aeroportuarios. La coexistencia de intereses tan diversos dentro de un mismo sector aumenta la complejidad de cualquier intento de unificar normas laborales y crear una base común para la negociación colectiva, algo que se presenta imposible. Esto se ve agravado por el hecho de que cada empresa o grupo de empresas (a veces alianzas aéreas) puede tener sus propios acuerdos laborales y sindicales, que a menudo varían de un país a otro en caso de tener servicios en diferentes EEMM o en terceros países y se adaptan a normativas específicas de cada sector.

Además, la naturaleza global de la industria implica una gran diversidad de regulaciones y estándares a nivel internacional, lo que agrega una capa de dificultad adicional al análisis. Las regulaciones en el tráfico aéreo no solo varían de país a país, sino que están sujetas a la supervisión de organismos internacionales, como la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), que establece estándares y prácticas recomendadas que deben ser implementadas por los estados miembros de esta organización. Estas diferencias normativas obligan a las empresas del sector a adoptar políticas laborales que se ajusten a marcos regulatorios heterogéneos, lo que impacta directamente en la forma en que se negocian las condiciones laborales. La negociación colectiva en este contexto se enfrenta a dificul-

tades específicas, como la necesidad de equilibrar los intereses de empleados con realidades operativas diversas y garantizar, al mismo tiempo, la seguridad y eficiencia en todas las fases del tráfico aéreo a la vez que se establece un marco de protección para la mano de obra.

Dada la enorme variedad de actividades, trabajadores y empresas implicadas en el tráfico aéreo, este informe se centrará en el análisis de los subsectores que componen el sector, explorando sus particularidades y complejidades. Esta aproximación permitirá una visión más detallada y estructurada de los principales factores que influyen en las negociaciones colectivas en cada ámbito específico. Al poner de relieve las complejidades operativas, normativas y laborales propias de cada subsector, se intenta ofrecer una imagen global de la situación de la negociación colectiva en el tráfico aéreo. Este análisis, si bien no puede capturar la totalidad de las especificidades, busca construir una base que permita entender mejor los desafíos y oportunidades presentes en la consolidación de acuerdos laborales en un entorno tan complejo y diversificado como el tráfico aéreo

2. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y JURÍDICA DE LOS DIFERENTES SUBSECTORES

2.1. Transporte aéreo comercial

Rosa María Rodríguez Romero

El transporte aéreo —en general— puede subdividirse en diferentes clasificaciones atendiendo a diferentes parámetros. En este sentido, resulta de interés la clasificación que realiza la Organización de Aviación Civil Internacional¹ (en adelante, OACI) que, como organismo de mayor entidad en la regulación del transporte aéreo tras su creación mediante el Convenio de Aviación Civil Internacional —conocido como el Convenio de Chicago (en adelante, C. Ch.)— clasifica el transporte aéreo en base a la naturaleza y el propósito de los vuelos, con el objetivo de organizar y regular las actividades aeronáuticas de manera segura y eficiente a nivel mundial. Así, y de acuerdo con la clasificación de la OACI nos encontraríamos con dos categorías principales²:

¹ Sobre el origen, papel y funcionamiento de la OACI *vid.* LUONGO, N.E., ¿“Qué es la OACI?””, *Boletines del Observatorio Jurídico Aeroespacial*, núm. 1, 2021, versión online y las sucesivas publicaciones ampliando esta cuestión y siendo la más reciente: LUONGO, N.E., ¿“Qué es la OACI? (Parte XII)””, *Boletines del Observatorio Jurídico Aeroespacial*, núm. 15, 2024, versión online

² Working Paper: Review of the classification and definitions used for civil aviation activities”, Appendix A: Porposed classification of civil aviation activities, OACI, STA/10-WP/7, 16 de octubre de 2009, p. 4.

- El transporte aéreo comercial: que implica la explotación de aeronaves para el transporte de pasajeros, carga o mercancías o correo a cambio de una determinada compensación. A su vez el C. Ch establece otras dos subcategorías:
 - Servicios regulares: aquellos vuelos con operaciones planificadas y con un horario determinados, que ofrecen aerolíneas comerciales en vuelos domésticos e internacionales.
 - Servicios no regulares o chárter: son operaciones en vuelos no programados, en las que la aeronave es contratada para un vuelo específico, generalmente por un sólo cliente o un grupo de clientes.
 - Aviación en general: comprende el uso de las aeronaves para actividades no comerciales, como es la aviación privada, los vuelos recreativos, las ambulancias aéreas o los vuelos corporativos. Estos desplazamientos aéreos no están destinados ni al transporte comercial de pasajeros o mercancías, no estando tampoco sujetos a las normas de seguridad operacional de la OACI.

La relevancia de esta clasificación responde esencialmente a la necesidad de garantizar la seguridad operacional (clave en esta actividad y sin la que no se entienden determinados aspectos, incluidos los laborales), la eficiencia del tráfico aéreo y la armonización de las normativas de los países mediante las recomendaciones y normas técnicas de la OACI³. Asimismo, debe señalarse que la clasificación y la normativa va modificándose a medida que se producen avances tecnológicos⁴ y nuevas necesidades del

³ Pueden consultarse todas las recomendaciones y normas técnicas en la web de la OACI, teniendo un efecto vinculante para todos aquellos Estados que se hayan adherido al C.Ch.

⁴ Una de las últimas reivindicaciones que se están denunciando por parte de los sindicatos de pilotos es la intención de que se reduzca a un piloto la tripulación de vuelo técnica en los vuelos comunitarios que afectaría a las relaciones laborales, pero, también, a la seguridad aérea. *Vid.* ECA: “Pilots take a stand against Single Pilot flights: One Means None”, ECA, nota de prensa, 1 de julio de 2024, disponible para su consulta en: <https://www.eurocckpit.eu/news/pilots-take-stand-against-single-pilot-flights-one-means-none>. (última consulta en agosto de 2024).

sector, como puede ser la sostenibilidad medioambiental⁵ o la gestión del espacio aéreo en lugares de alta congestión de tráfico aéreo⁶.

En el presente epígrafe analizaremos el transporte aéreo comercial en sus dos vertientes (pasajeros y mercancías) y nos referiremos tanto a los vuelos denominados regulares⁷ como a los no regulares⁸ y nos focalizaremos en el ámbito comunitario y, también, en el ámbito nacional para responder al reto que se nos plantea en este informe.

El transporte aéreo en la Unión Europea ha experimentado una transformación profunda desde finales del siglo XX. En efecto, la liberalización del mercado, impulsada por las instituciones comunitarias a través de los denominados “Paquetes de Aviación” aprobados entre 1987 y 1997⁹ abrió este sector a una competencia sin precedentes, abandonando la idea de intervencionismo y propiedad pública existente hasta entonces¹⁰. El proceso de la liberalización ha traído consigo diferentes consecuencias, también, en el ámbito laboral donde las aerolíneas tradicionales —denominadas aerolíneas de bandera¹¹— se privatizaron abandonando el modelo de

⁵ Uno de los grandes retos en los últimos años en la aviación, en general, y en el transporte de pasajeros ha sido la transformación ecológica, medioambiental y la descarbonización de la actividad. En este sentido, en la UE dentro de los objetivos del Pacto Verde Europeo establece la reducción de emisiones en el transporte aéreo y en el marítimo. A modo informativo consultar: <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20220610STO32720/acciones-de-la-ue-para-reducir-las-emisiones-de-aviones-y-barcos>.

⁶ Desde hace décadas se han detectado dentro de la UE zonas de alta congestión de tráfico aéreo que inicialmente preocupaban por el propio funcionamiento eficiente del tráfico aéreo, si bien ahora con la incorporación de la preocupación por el medioambiente se le añade esta dimensión. *Vid.* al respecto: DÍAZ OLARRIAGA, O., “Soluciones de mercado al problema de la congestión aeroportuaria”, *Estudios de construcción y transportes*, núm. 113, 2010, pp. 23-24 y, más recientemente, MARTÍNEZ RAYA, A.: *The European Single Air Transport Market: An Empirical Approach on the Efficiency and Sustainability of Public Service Obligations in the Spanish Domestic Routes*, Tesis Doctoral, UNED, 2021.

⁷ Los vuelos regulares son aquellos vuelos que son regularmente efectuados a cambio de una remuneración y de acuerdo al horario publicado, o de un modo tan regular o frecuente que constituye una serie sistemática identificable, que el público reserva directamente; y asimismo los vuelos complementarios ocasionados por exceso de tráfico de los vuelos regulares *vid.* “Working Paper: Review of the classification and definitions used for civil aviation activities... Appendix B, op.cit., p.5.

⁸ Por su parte, un servicio no regular se define como el contrario al vuelo regular. Dentro de esta categoría están incluidos los vuelos chárter, si bien aunque se utilizan indistintamente, no todas las operaciones no regulares constituyen vuelos chárter. *Vid.* “Working Paper: Review of the classification and definitions used for civil aviation activities... Appendix B, op.cit., pp.5-6.

⁹ Un estudio que analiza en extenso y detenimiento los paquetes aéreos es CALVO CARAVACA, A.L. y CARRASCOA GONZÁLEZ, J., “Desregulación del sector aéreo y Derecho Comunitario”. *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 4, 1998, pp. 9-64.

¹⁰ Sobre la liberalización del transporte aéreo resulta de interés: RODRÍGUEZ-CAMPOS GONZÁLEZ, S., *La liberalización del transporte aéreo: alcance y régimen jurídico*, Marcial Pons, Barcelona, 2005.

¹¹ Como señala en términos similares, PETIT LAVALL, M.V.: *Los acuerdos entre compañías aéreas en la normativa comunitaria liberalizadora del sector aéreo*, Tirant lo Blanch,

cuasi funcionariado de los y las trabajadoras, y donde surgieron nuevas aerolíneas de bajo coste como Ryanair o EasyJet, que modificaron completamente el sector aéreo en el continente, democratizando los vuelos y reduciendo significativamente los precios de los billetes¹². No obstante, tras estas mejoras de accesibilidad para los usuarios, se ha generado un escenario complejo de condiciones laborales, que en ocasiones ha precarizado las condiciones de trabajo, lo que —a su vez— se ha traducido en conflictos colectivos y huelgas en el sector.

La privatización de las aerolíneas nacionales como Air France, Lufthansa o Iberia, sumado a la creciente competencia entre las aerolíneas tradicionales —ya privatizadas— y las de bajo coste ha derivado en una presión constante para reducir los costes operativos, donde se ha visto perjudicada la mano de obra. Por su parte, las aerolíneas de bajo coste han implementado modelos laborales basados en la flexibilidad contractual, la externalización de servicios y el establecimiento de condiciones menos protectoras, que ha dado lugar a una fragmentación en el empleo y el debilitamiento de los derechos laborales. Ahora bien, estas estrategias de abaratamiento no se ven únicamente en las aerolíneas de bajo coste, sino que las antiguas aerolíneas tradicionales también recurren —aunque sea en menor grado— a este tipo de estrategias para ser competitivas tanto dentro como fuera de la UE¹³. Así, en este contexto las aerolíneas —de todo tipo— buscan maximizar su competitividad, por ejemplo, mediante el aprovechamiento de las diferencias en las legislaciones laborales de los distintos EEMM¹⁴, lo que ha dado lugar a tensiones, huelgas, denuncias de los sindicatos e incluso pleitos judiciales tanto ante el TJUE como ante los tribunales nacionales.

Uno de los conflictos más destacados en los últimos años ha sido el protagonizado por Ryanair, que ha estado en el centro de numerosas huelgas a

Valencia 2000, PP. 53-54, esta denominación responde a que las aerolíneas tradicionales exhiben logos y marcas del país al que pertenecía la aerolínea incluyéndose la bandera del país de matrícula siendo un símbolo de prestigio e identidad nacional.

¹² RODRÍGUEZ ROMERO, R.M., *La liberalización del sector aeronáutico y su impacto sobre las relaciones laborales individuales del personal de abordaje de aeronaves*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022, p. 145.

¹³ *Idem*, p.302. No obstante, el Comité Económico y Social Europeo en su dictamen sobre “Dumping social en el sector de la aviación civil”, 2016/C 13/17, DOUE C 13, 15 de enero de 2016, pp. 110-115, matiza que las prácticas sociales de las compañías de bajo coste no son automáticamente generadoras de dumping social.

¹⁴ En este sentido, cabe apuntar que a nivel UE las realidades sociolaborales existentes son muy variadas según el país, contexto, modelo laboral y productivo, entre otros aspectos, así de lo que aquí se habla es si de esas diferencias están siendo o no empleadas por las empresas para el abaratamiento de los costes laborales en lo que denominamos dumping social al margen de la legalidad o si estamos ante una consecuencia del eterno enfrentamiento entre la libertad de prestación de servicios y de establecimiento frente a los derechos laborales y también a las dificultades sobre la determinación del foro competencia y la legislación aplicable en este contexto transnacional.

nivel europeo¹⁵. De hecho, en 2018, los pilotos y la TCP de varios países (Alemania, Bélgica, España y Portugal) se unieron en una huelga coordinada para exigir mejoras en sus condiciones de trabajo, denunciar la falta de seguridad en el empleo y también el uso torticero de conectar sus relaciones laborales con Irlanda —país con menores costes laborales— en lugar de los países donde se realizaba su actividad. Esta situación fue abordada mediante la intervención de los tribunales nacionales de diferentes EEMM que, aplicando, el Reglamento 1008/2008, obligaron a Ryanair a ajustar sus prácticas y garantizar que los trabajadores estuvieran protegidos por las leyes nacionales del país donde operaban. Igualmente destaca a nivel comunitario la STJUE de 14 de septiembre de 2017, C-168/16 y C-169/16, Nogueira y otros¹⁶ donde se zanjaron importantes cuestiones referidas a la determinación del órgano jurisdiccional competente y, también, algunos aspectos sobre la legislación aplicable.

Ahora bien, este tipo de conflictos no son exclusivos de Ryanair, que es señalada constantemente. También aerolíneas tradicionales como Lufthansa o Air France-KLM se han enfrentado a huelgas masivas para impedir el recorte de sus costes laborales para competir con las aerolíneas de bajo coste. Así, en 2019, Lufthansa experimentó una serie de huelgas en Alemania lideradas por la TCP y el personal de tierra, quienes demandaban mejores salarios, seguridad en el empleo y protección en los planes de reestructuración. Las aerolíneas tradicionales, presionadas por la competencia y la globalización, se centran en la reducción de costes, lo que en muchas ocasiones se traduce en la reducción de los beneficios laborales que históricamente habían caracterizado a las aerolíneas de este tipo. Así, las legislaciones más protectoras, se enfrentan a un complejo campo de batalla donde los sindicatos buscan asegurar la protección de los derechos laborales y reclaman mejoras mientras que las aerolíneas, entre otros aspectos, intentan flexibilizar sus operaciones y atender a situaciones externas que tienen un importante y —a veces catastrófico— impacto en sus negocios, como fue el caso de la pandemia del COVID-19, que llevó a la cuasi paralización del sector y donde los costes se incrementaron siendo

¹⁵ Son numerosos los conflictos que se han producido en esta aerolínea dando lugar incluso a situaciones preocupantes como es el esquírolaje internacional, una figura que ha pasado prácticamente desapercibida y que debe ser analizada con profundidad para evitar que el componente internacional de la prestación de servicios aéreos permita realizar una sustitución de los y las trabajadoras en huelga lo que no es lícito en nuestro ordenamiento. Sobre esta cuestión es interesante el análisis realizado a raíz de los conflictos en Ryanair, *Vid. MANEIRO HERVELLA, V. “Esquírolaje y huelga en el ámbito transnacional: el caso Ryanair”. Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, vol. 7, núm. 3, 2019, pp.74-85.

¹⁶ Sobre esta cuestión es de interés, RODRÍGUEZ ROMERO, R.M., “Trabajadores aéreos en el ámbito comunitario y su protección frente al dumping social intracomunitario: A propósito de la STJUE de 14 de septiembre de 2017”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 47, 2017, versión online.

necesaria la colaboración entre empresas y sindicatos para dar respuesta a una situación de esta envergadura¹⁷.

El impacto negativo en las condiciones laborales de los trabajadores del transporte aéreo de pasajeros es una cuestión que se ha evidenciado por diferentes organizaciones, organismos y personas que integran la academia. En efecto, la OIT, por ejemplo, alertó del aumento de la inestabilidad laboral, la segmentación del mercado laboral, el perjuicio en la calidad del empleo y el incremento de los riesgos psicosociales de los trabajadores aéreos en su informe “Civil Aviation and its changing world of work” publicado en 2013¹⁸. Dentro de la UE, destaca el conocido como “Informe Ricardo¹⁹” de 2015, que fue solicitado por la Comisión Europea, para evaluar la situación del sector especialmente tras el aumento de la competencia y de las aerolíneas de bajo coste. En este documento que ya habla de “trabajo atípico” se pusieron de manifiesto importantes consecuencias para los trabajadores del sector y, también, para las aerolíneas tradicionales, sacando a la luz estrategias de deslocalización de las relaciones laborales, implementación de contratos precarios, externalización de los servicios o prácticas que —en ocasiones— traspasan la legalidad como es el caso de la contratación fraudulenta de pilotos autónomos para realizar operaciones en aerolíneas comerciales²⁰.

Por lo que respecta al transporte aéreo de mercancías y, sin perjuicio de que volvamos sobre ello más adelante, al tratar sobre la logística, es una actividad esencial en el comercio global²¹, permitiendo el movimiento rápido y eficiente de bienes de alto valor a nivel internacional. En el contexto de la UE, esta actividad se encuentra fuertemente regulada, especialmente

¹⁷ GÓMEZ GORDILLO, R., RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P., NOGUEIRA GUASTAVINO, M. y CRUZ VILLALÓN, J., “Las relaciones laborales en el sector del transporte aéreo tras el Covid-19”. *Temas Laborales*, núm. 166, 2003, pp. 211-232. A nivel comunitario, “Study on the impacts of the COVID-19 pandemic on the aviation market. Final report”, European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport Publications Office of the European Union, Publications Office of the European Union, 2023, disponible para su consulta en: <https://data.europa.eu/doi/10.2832/779263>.

¹⁸ “Civil Aviation and its changing world of work”, OIT, GDFCAI/2013, Génova, 2013, disponible para su consulta en: <https://www.ilo.org/media/172946/download>.

¹⁹ JORENS, Y., GILLIS, D., VALCKE L. y DE CONINCK, J., “Atypical Forms of Employment in the Aviation Sector”, European Social Dialogue, European Commission, Ghent, 2015.

²⁰ A modo de apunte, hay que señalar que recientemente se ha encargado una segunda versión que actualice dicho documento para comprender mejor cómo se encuentra el transporte aéreo de pasajeros actualmente y si estas prácticas se han mitigado, paliado o —incluso— si nos encontramos ante nuevas prácticas. Esta realidad se ha puesto también de manifiesto en MORSÀ, M., “Dumping social dans le secteur du transport européen. Appel à un meilleur encadrement européen des pratiques sociales?”. *Journal des tribunaux du travail*, vol. 1200, 2014, pp. 421-430, que ha descrito y analizado este escenario en la empresa Ryanair.

²¹ Sobre la incorporación de España a la dinámica global, puede verse CRUZ, D., y LÓPEZ ESCOLANO, C., “Tipología y evolución de los aeropuertos españoles en relación con el transporte de carga”, *Cuadernos geográficos de la Universidad de Granada*, núm. 2, 2021, pp. 22-27.

para garantizar la seguridad en las operaciones. Ahora bien, también existe un marco jurídico para asegurar la protección de los derechos laborales de los trabajadores involucrados en este sector, si bien no tiene tanta relevancia y fuerza como ocurre en el transporte de pasajeros.

Otra particularidad del transporte aéreo tanto pasajeros como de mercancías es que existe una sinergia entre la normativa operacional y comercial con la normativa estrictamente laboral. En efecto, la OACI se centra especialmente en recomendaciones que responden a la seguridad operacional o seguridad aérea en los vuelos, así como recomendaciones que permitan un mejor desarrollo de la aviación civil. En otras palabras, lo que la OACI propone incluye aspectos comerciales que, como se ha señalado por diferentes organismos, han acabado dando lugar a que sea la mano de obra la que está asumiendo un papel clave para la competitividad del sector. Así, a nivel internacional, esto es, en la OACI, no encontramos remisiones estrictamente laborales, si bien merece la pena mencionar algunos aspectos que influyen directa o indirectamente en las condiciones laborales y en cómo los Estados regulan esta actividad en sus ordenamientos. A continuación, se señalan diferentes normas que tienen dicha finalidad:

- El artículo 32 del C. Ch.²² es, sin duda, el artículo con más repercusión laboral del OACI porque establece la obligatoriedad de que las personas que presten servicios en el ámbito aéreo tengan una capacidad técnica, lo que se traduce en la posesión de licencias (pilotos y otros profesionales aéreos). Es decir, se habla de la capacidad técnica de la mano de obra que condiciona la prestación de servicios y que, en consecuencia, determina el inicio, la continuación o la imposibilidad de trabajar en este ámbito. Ahora bien, debe señalarse que este precepto se refiere a los pilotos y otras profesionales como son los mecánicos de abordaje, entre otros, sin que se haya establecido que dentro del ámbito subjetivo de este artículo tengan presencia la TCP, algo que parece sorprendente y que, como se señalará en el ámbito de la UE, se ha solventado con el establecimiento de un sistema de certificación común para todos los EEMM²³.
- Como consecuencia del artículo 32, la OACI desarrolla la certificación o las licencias en el Anexo I²⁴, donde de manera extensa se establecen las obligaciones de los Estados Parte, una serie de

²² Art. 32. Licencias del personal. a) El piloto y los demás miembros de la tripulación operativa de toda aeronave que se emplee en la navegación internacional estarán provistos de certificados de aptitud y de licencias expedidos o convalidados por el Estado en el que la aeronave esté matriculada. b) Cada Estado contratante se reserva el derecho de no reconocer, por lo que respecta a los vuelos sobre su propio territorio, los certificados de aptitud y licencias otorgados a cualquiera de sus súbditos por otro Estado contratante.

²³ Mediante el Reglamento "Crew Air" que se explica más adelante.

²⁴ Anexo I- Licencias de personal disponible para su consulta en la web de la OACI.

requisitos como, por ejemplo, los requisitos normativos para cada tipo de licencia que se incorporan en los ordenamientos nacionales y que, efectivamente, se establecen no sólo para asegurar la salud y seguridad de los y las trabajadoras, sino, sobre todo, para el mantenimiento de la seguridad aérea, aspecto —se insiste— determinante y crucial en este sector. Destacamos también el establecimiento de una edad mínima y máxima para la posesión de licencias, lo que influye considerablemente en las relaciones laborales y, también, los requisitos médicos y la verificación del estado psicológico de las personas que poseen dichas licencias. Así, puede afirmarse que lo que se pretende es el establecimiento de un equilibrio entre la seguridad aérea y los derechos laborales, de protección de la salud y el derecho a la intimidad de los trabajadores aéreos.

- El Anexo 6 denominado “operación de aeronaves” pese a su nombre también tiene un claro impacto en las normativas nacionales y en las relaciones laborales del sector. Precisamente para asegurar la seguridad de los vuelos se han ido introduciendo, en primer lugar, determinados aspectos como las denominadas “FTL” (Flight Times Limitations), esto es, los periodos de servicios de vuelos y de descansos por la acusada presencia de fatiga en el sector y el riesgo que ello conlleva. Esta cuestión, que no es nada sencilla, y donde las actuaciones deben basarse en principios científicos y experiencias que están en constante revisión y evolución, supone el establecimiento de unas limitaciones que, posteriormente, deben incorporarse al marco jurídico nacional, sin que exista una homogeneización al respecto. Además, progresivamente se han ido incluyendo nuevos sistemas para la verificación de estos límites, como son los Sistemas de Gestión de la Seguridad Operacional (SMS) y, más recientemente, y centrándose en el problema de la fatiga aérea, los Sistemas de Gestión asociados a la Fatiga (FRMS)²⁵. Destaca, en tercer lugar, la necesidad de que los Estados garanticen inspecciones técnicas que permitan el control y verificación de diferentes cuestiones, entre las que destacamos por el objeto de este estudio, el control de las FTL.
- Hay que señalar que entre la OACI y la OIT existe un acuerdo de cooperación que se firmó hace décadas²⁶, si bien esta sinergia ha

²⁵ Para conocer más *vid.* “Fatigue risk management system (FRMS) implementation guide for operators”, IATA, OACI y IFALPA, julio de 2011, disponible para su consulta en: <https://www.icao.int/safety/fatiguemanagement/frms%20tools/frms%20implementation%20guide%20for%20operators%20july%202011.pdf>

²⁶ El texto en cuestión es: “Memorandum of Understanding between the Director-General of the International Labour Office and the President of the Council of the International Civil Aviation Organisation” que se puede consultar en: <https://www.ilo.org/resource/memorandum-understanding-between-director-general-international-labour>.

sido cuestionada por la doctrina. Esta sinergia es imprescindible porque la OACI es el organismo que determina el desenvolvimiento del transporte aéreo, lo que incide también en las relaciones laborales de la actividad, si bien la OIT es el máximo organismo internacional en materia laborales.

- Finalmente, debe señalarse en el ámbito internacional el papel que juega la OIT donde no existe hasta la fecha ningún convenio ni recomendación específica para el transporte aéreo, a diferencia de otros sectores del transporte como es el de carretera y, especialmente, el transporte marítimo²⁷. Ahora bien, ello no implica que las recomendaciones y convenios de la OIT no sean aplicables al sector. Todo lo contrario, son de aplicación ya sea porque son para todas las actividades (destacando aquí los Convenios fundamentales de la OIT), o porque haya menciones expresas al transporte (en general o señalando al transporte aéreo), o porque no se establezcan excepciones expresas, lo que sí ocurre con los trabajadores del transporte marítimo²⁸. Por otro lado, la OIT tiene una incidencia más directa en las condiciones laborales dentro del transporte aéreo de mercancías. En concreto, el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud en el trabajo²⁹, obliga a los Estados miembros a garantizar condiciones de trabajo seguras en todos los sectores³⁰, incluidos los servicios de transporte aéreo. Esta normativa incide sobre aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, un tema central en la operación de aeropuertos y la manipulación de mercancías, que se torna aún más esencial cuando se trata de mercancías que son peligrosas.

Por lo que respecta al transporte aéreo de mercancías se enfrenta a desafíos relacionados con la precariedad laboral y la fuerte competencia entre aerolíneas, lo que ha generado una creciente conflictividad, aunque menor que la acaecida en el ámbito de transporte de pasajeros. En este contexto, las relaciones laborales adquieren un papel fundamental en la operativa del transporte aéreo. El Convenio de Chicago de 1944 establece los principios rectores de las operaciones aéreas, incluidas las mercancías peligrosas³¹. En particular, su Anexo 18 regula el transporte seguro de mercancías pe-

²⁷ Así, el transporte marítimo cuenta con Convenios y Recomendaciones específicas que establecen un mínimo en las condiciones laborales de la gente de mar destacando el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 (CTM 2006).

²⁸ Sobre estas cuestiones *vid.* RODRIGUEZ ROMERO, R.M., *La liberalización del transporte aéreo y su impacto sobre las relaciones laborales del personal a bordo de aeronave*, *op. cit.* pp. 106-113.

²⁹ Adoptado en Ginebra en 1981, y ratificado por España en 1985.

³⁰ Sobre este Convenio y la normativa adyacente, *vid.* VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., TUDELA CAMBRONERO, G., “La protección de la seguridad y salud laboral en la historia de la OIT”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 147, 2020, págs. 290-311.

³¹ Convenio sobre Aviación Civil Internacional. Chicago, OACI.

ligrosas, exigiendo altos estándares de seguridad que afectan directamente a quienes trabajan en el sector, ya que requieren formación específica y certificaciones para ello³². Aunque la OACI no legisla específicamente sobre condiciones laborales, la necesidad de cumplir con estos estándares internacionales genera un impacto significativo en las mismas, al imponer requisitos operativos que no pueden ser obviados y deben ser gestionados por las empresas.

Descendiendo al marco comunitario que responde —como se ha señalado— a las obligaciones y recomendaciones internacionales de la OACI y a los instrumentos jurídicos de la OIT, nos encontramos, en parte, con una traslación de estos aspectos al ámbito de la UE y, como señalaremos, también el establecimiento de diferentes normativas laborales y operacionales que afectan a las condiciones laborales de las personas trabajadoras y, también, y solventando la ausencia de un marco legal para la certificación de la TCP, un modelo común para ello. Siendo ello así, se va a describir brevemente el marco normativo más destacable en este sentido:

- Destaca dentro de los paquetes aéreos el reconocimiento de las licencias del personal aeronáutico entre los diferentes EEMM mediante la aprobación del Reglamento 3922/91 del Consejo de 16 de diciembre de 1991, lo que fue fundamental para garantizar la liberación del transporte aéreo y superar el obstáculo de que para operar en cada Estado fuera necesario poseer una licencia nacional³³. En caso contrario difícilmente se hubiese posibilitado o se hubiera facilitado la prestación de servicios aéreos dentro de la UE.
- También la creación de la Agencia Europea de Seguridad Aérea (EASA) mediante el Reglamento 1592/2002, de 15 de julio³⁴ que tiene un papel determinante en la seguridad operacional y, por ende, en determinados aspectos laborales como son la certificación del personal aeronáutico.

³² Véase el Anexo 18: *Transporte sin riesgo de mercancías peligrosas por vía aérea*. Montreal, OACI; cfr. Resolución de 11 de abril de 2016, de la Dirección General de Aviación Civil, por la que se publican las últimas actualizaciones del Anexo 18 al Convenio sobre Aviación Civil Internacional (Chicago 1944) relativo al “Transporte sin riesgos de mercancías peligrosas por vía aérea” y de las Instrucciones Técnicas para el Transporte Seguro de Mercancías Peligrosas por vía Aérea (Documento OACI 9284/AN/905), edición 2015-2016. Publicado en el BOE núm. 94, de 19 de abril de 2016, páginas 26512 a 26573.

³³ DOCE núm. 373, de 31 de diciembre de 1991, pp. 4 a 8

³⁴ DOCE núm. 240, de 7 de septiembre de 2002, pp. 1- 21 derogado por el Reglamento 216/2008, de 20 de febrero y ésta última posteriormente derogada con la entrada en vigor del 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

- Especial atención debe prestarse al conocido como “Reglamento Air Crew³⁵” donde, además, de establecerse los requisitos de las licencias de pilotos y otro personal aeronáutico recogiendo el guante de la normativa internacional, se establecen normas comunes para la certificación de la TCP, que se realiza mediante certificaciones y no licencias.
- El tiempo de trabajo es, sin duda, uno de los aspectos más destacables en el ordenamiento comunitario respecto a estos trabajadores. Así, de un lado, se acoge la normativa operacional instada desde la OACI y focalizándose principalmente en el establecimiento de los FTL o la verificación de la salud física y psíquica de los trabajadores en diferentes normativas; y, de otro, nos encontramos con una Directiva, más concretamente, la Directiva 2000/79, de 27 de noviembre de 2000, relativa a la aplicación del Acuerdo europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil firmado por la Association of European Airlines (AEA), la European Transport Workers’ Federation (ETF), la European Cockpit Association (ECA), la European Regions Airline Association (ERA) y la International Air Carrier Association (IATA)³⁶ en el seno de un diálogo social a nivel de la UE. En efecto, en esta cuestión encontramos tanto normativa de índole operacional como estrictamente laboral, si bien la primera es realmente donde se encuentra regulada esta cuestión siendo evidencia de ello el Reglamento 83/2014, de 29 de enero de 2014, que se complementa con el Reglamento 1008/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de septiembre de 2008, sobre normas comunes para la explotación de servicios aéreos de la Comunidad³⁷.
- Por último, y en relación con una mayor preocupación por el estado físico y sobre todo, mental de las tripulaciones tras diferentes acontecimientos³⁸ estos organismos han venido aprobando

³⁵ Reglamento (UE) n° 1178/2011 de la Comisión, de 3 de noviembre de 2011, por el que se establecen requisitos técnicos y procedimientos administrativos relacionados con el personal de vuelo de la aviación civil en virtud del Reglamento (CE) n° 216/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo.

³⁶ Directiva 2000/79/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa a la aplicación del Acuerdo europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil celebrado por la association of European Airlines (AEA), la European Transport Workers’ Federation (ETF), la European Cockpit Association (ECA), la European Regions Airline Association (ERA) y la International Air Carrier Association (IACA). Publicado en: DOCE núm. 302, de 1 de diciembre de 2000, pp. 57-60.

³⁷ DOUE L 293 de 31 octubre de .2008, pp. 3-20.

³⁸ Ello se ha producido fundamentalmente a partir del accidente del vuelo 9525 de la aerolínea Germanwings (filial de Lufthansa) en el año 2015, donde el copiloto se suicidó estrellando la aeronave que cubría la ruta Barcelona-Düsseldorf contra los Alpes franceses

diferentes normativas para verificar el estado mental del personal aéreo, el control de sustancias que puedan influir en el desempeño de sus funciones (alcohol y drogas), el mejor seguimiento de personas con antecedentes psiquiátricos o el establecimiento de programas y medidas de apoyo ante estos riesgos. A modo de ejemplo, el Reglamento 2018/1042 de la Comisión, de 23 de julio de 2018 que es la norma marco³⁹.

- En cuanto al transporte aéreo de mercancías está marcado por el Reglamento 1008/2008⁴⁰, que establece normas comunes para la explotación de servicios aéreos. Esta normativa, en línea con la posición de la UE en la materia, promueve la liberalización del mercado aéreo, permitiendo la libre competencia entre las aerolíneas en el ámbito europeo. Sin embargo, esta liberalización ha traído consigo la preocupación de que las empresas puedan verse tentadas a reducir costes incidiendo en aquellos que son laborales, afectando negativamente los derechos de los trabajadores. La Agencia Europea de Seguridad Aérea⁴¹, encargada de la seguridad operativa en el sector aéreo, también juega un papel indirecto en la configuración de las condiciones de trabajo, al establecer requisitos técnicos y operativos que deben ser cumplidos por el personal⁴².
- Una particularidad que podemos encontrar es lo que se refiere a las mercancías peligrosas anteriormente mencionadas siendo el Reglamento 965/212 de 5 de octubre el que establece requisitos técnicos y de procedimientos administrativos en relación con las operaciones aéreas que incorpora el mencionado Anexo 18 del C.Ch y el documento 9284 sobre “Instrucciones técnicas para el transporte aéreo seguro de Mercancías Peligrosas redactado en el seno de la OACI.

Finalmente, y ya en el ámbito nacional, como se sabe existe una soberanía de los EEMM para determinar sus ordenamientos jurídicos laborales, si

matando, además, a 149 personas. Para conocer más sobre las circunstancias de este accidente consultar el informe realizado al respecto por la EASA titulado “Task Force on Measures Following the Accident of Germanwings Fligh 9225. Final Report”, de julio de 2015, disponible para su consulta online <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/modes/air/news/doc/2015-07-17-germanwingsreport/germanwings-task-force-final-report.pdf>.

³⁹ DOUE L 188, de 25 de julio de 2018, pp. 3-8.

⁴⁰ Reglamento (CE) núm. 1008/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de septiembre de 2008, sobre normas comunes para la explotación de servicios aéreos en la Comunidad.

⁴¹ En adelante EASA —*European Union Aviation Safety Agency*—.

⁴² Véase el Reglamento de Ejecución (UE) 2019/317 de la Comisión, de 11 de febrero de 2019, por el que se establece un sistema de evaluación del rendimiento y de tarificación en el cielo único europeo y se derogan los Reglamentos de Ejecución (UE) núm. 390/2013 y (UE) núm. 391/2013.

bien determinados instrumentos normativos de la UE de diferente índole y naturaleza, influyen y condicionan la regulación interna. En este sentido, lo primero que debe ponerse sobre la mesa es que, a pesar de las particularidades de las relaciones laborales aéreas, caracterizadas por su movilidad y transnacionalidad, se trata de una relación laboral común, y, por lo tanto, sometida a las reglas generales del ET, a diferencia del transporte marítimo. Así las cosas, es cierto que existen algunas normativas concretas que recogen algunas particularidades y materias, que, en definitiva, trasladan a nuestro ámbito nacional lo que se viene diciendo sobre el ámbito internacional y el ámbito de la UE. Es el caso, por ejemplo, del Real Decreto 1952/2009, de 18 de diciembre, por el que se adoptan requisitos relativos a las limitaciones del tiempo de vuelo y actividad y requisitos de descanso de las tripulaciones de servicio en aviones que realicen transporte aéreo comercial de taxi aéreo, servicios médicos de urgencia y operaciones con un solo piloto, efectuadas con aviones, que se aplica —entre otros— a los pilotos y la TCP en el transporte aéreo de pasajeros⁴³. Asimismo, existen circulares como la “Circular Operativa 16 B” que abordan también el tiempo de trabajo. En lo que respecta a las licencias y certificados que se han comentado con anterioridad, existen numerosas normativas al respecto recogidas por la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA) en su web oficial⁴⁴.

Por lo que respecta al transporte aéreo de mercancías y como analizaremos con más detalle al tratar de la logística, hay normativa relevante para el transporte aéreo de mercancías peligrosas que se centra en operaciones con este riesgo añadido para la seguridad del vuelo, siendo un ejemplo de ello el Real Decreto 1180/2018, de 21 de septiembre, por el que se desarrolla el Reglamento del aire y disposiciones operativas comunes para los servicios y procedimientos de navegación aérea y se modifican el Real Decreto 57/2002, de 18 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Circulación Aérea; el Real Decreto 130/2017 de 24 de febrero por el que se aprueba el Reglamento de Explosivos o el Real Decreto 989/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de artículos pirotécnicos y cartuchería. Interesan también la resolución de la DGAC de 10 de diciembre de 2020 que incorpora el Anexo 18 a nuestro ordenamiento⁴⁵ y la resolución de la Dirección de AESA sobre los requisitos mínimos para la cualificación del personal instructor/evaluador adscrito a programas de instrucción en mercancías peligrosas por vía aérea. Igualmente son aplicables determinados documentos específicos para este tipo de mercancías como es el caso de Doc. 9481 AN/928 sobre Orientación sobre respuesta

⁴³ BOE núm. 24, de 28 de enero de 2010, pp. 7701.7709.

⁴⁴ Vid. <https://www.seguridadaerea.gob.es/es/ambitos/>.

⁴⁵ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Aviación Civil, por la que se publican las Instrucciones Técnicas para el transporte seguro de mercancías peligrosas por vía aérea (Documento OACI 9284/AN/905), edición 2021-2022, publicado en el BOE núm. 341, de 31 de diciembre de 2020, pp. 126802-127776.

de emergencia para afrontar incidentes aéreos relacionados con mercancías peligrosas. Así, vemos como la seguridad operacional coge aún más fuerza en el manejo de mercancías peligrosas obviamente por su naturaleza. Todo ello en el marco general delimitado, entre otras normas, por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales⁴⁶.

Focalizándonos ya en la negociación colectiva en el transporte aéreo de pasajeros y a raíz de los antecedentes que se han expuesto, debemos señalar que ésta se caracteriza por su complejidad y diversidad, influenciada por la naturaleza transnacional de la actividad y la multiplicidad de actores involucrados. La estructura de la negociación colectiva varía según el tipo de aerolíneas —más robusta normalmente en las aerolíneas tradicionales que en las aerolíneas de bajo coste por su trayectoria histórica⁴⁷— y el contexto nacional que es el que determina las normativas sobre dicha cuestión. También cabe señalar que la fuerza sindical de los pilotos difiere de la fuerza sindical de la TCP por un mayor arraigo histórico, pero, también, por la fuerza de éstos dentro de una compañía aérea donde no son tan fácilmente sustituibles. Ahora bien, en general, el transporte aéreo de pasajeros se caracteriza por una negociación colectiva atomizada donde mayoritariamente los sindicatos profesionales negocian sus condiciones laborales en el seno de cada empresa y por tipología de trabajadores. Una muestra de ello es España donde cada aerolínea consta de convenios de franja diferenciados para pilotos y la TCP donde se establecen diferentes regulaciones como se verá a lo largo del informe y donde no existe ni para pilotos ni para la TCP convenios colectivos de aplicación general a nivel estatal estableciendo unos mínimos comunes para todas las aerolíneas. También es cierto que existen ciertas disputas sindicales en lo que se refiere a convenios colectivos extraestatutarios⁴⁸.

En definitiva, la negociación colectiva se desarrolla en el ámbito nacional de acuerdo a la normativa de cada Estado Miembro, si bien debe destacarse que en el ámbito aéreo —como ocurre en otras actividades— los sindicatos se agrupan en federaciones o confederaciones y se han iniciado acciones colectivas transnacionales como la mencionada en las huelgas de Ryanair.

⁴⁶ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

⁴⁷ Un claro ejemplo sería la dinámica existente en Iberia —antigua aerolínea de bandera española— donde se originó el sindicato SEPLA que actualmente representa a los trabajadores de todas las aerolíneas que operan en el territorio nacional. Para conocer más: VIDAL OLIVARES, J., *Las alas de España. Iberia, líneas aéreas (1940-2005)*, Servei de Publicacions, Universitat de València, Valencia, 2008.

⁴⁸ Nos referimos a las disputas sindicales en Ryanair tras la aprobación de un convenio extraestatutario con CCOO para la TCP sin que —de momento— se haya logrado un convenio colectivo estatutario. Este enfrentamiento llegó a la AN por entender que este proceso había lesionado la libertad sindical de USO y SITCPLA algo que no se ratificó por la AN.

Asimismo, los sindicatos y negociadores se enfrentan a un reto —no exclusivo de este ámbito, pero intensificado por la globalización de la actividad— como es la capacidad de los sindicatos de negociar y promover modelos laborales que prioricen la estabilidad y seguridad de los trabajadores ante todas las circunstancias que envuelven a este sector, y que deben ser afrontadas por las aerolíneas no sólo para asegurar su competitividad, sino también el empleo. Pero, además, existen desigualdades en la representación colectiva ya que hasta fechas cercanas algunas aerolíneas de bajo coste no reconocían los sindicatos o secciones sindicales legitimadas por nuestro marco normativo, sin que se pudiera establecer un canal de negociación colectiva y se aprobaran convenios colectivos, aspecto más que asentado en aerolíneas con mayor trayectoria⁴⁹. También existen diferentes sindicatos ya sean de franja o genéricos que están más o menos presentes en las negociaciones convencionales con estrategias sindicales distintas. La fragmentación del sector supone, igualmente, un desafío para los interlocutores sociales y las aerolíneas, ya que ante la diversidad de aerolíneas y modelos de negocio existen diferentes condiciones laborales y estructuras organizativas sin que pueda hablarse de una homogeneidad. Además, y en conexión con lo que se viene diciendo, las instituciones comunitarias han abogado por implementar marcos normativos que aseguren las condiciones laborales justas y equitativas en todo el sector aéreo, en aras de mitigar la precariedad laboral y mejorar la calidad del empleo. Así, es incuestionable que existen importantes problemas laborales a los que la negociación colectiva está tratando de dar respuestas, además, de las instituciones nacionales, comunitarias e internacionales. En este sentido, este informe tiene como finalidad, ayudar a reflexionar sobre el papel que juegan los interlocutores sociales en el ámbito de la negociación colectiva en España.

Centrándonos en los aspectos referidos a la negociación colectiva en el transporte aéreo de mercancías en el ámbito europeo, la negociación colectiva está influenciada por las directrices y reglamentos emitidos por la UE, que proporcionan un marco común para la protección de los derechos laborales. Aunque no existe un convenio colectivo europeo único para el sector del transporte aéreo de mercancías, las federaciones europeas de sindicatos, como la Federación Europea de Trabajadores del Transporte⁵⁰, tienen un papel clave en la representación de los intereses de los trabajadores del sector. La ETF, de hecho, colabora con la Comisión Europea y el Diálogo Social Sectorial del Transporte Aéreo para influir en la elaboración de políticas y normativas que protejan los derechos laborales, como

⁴⁹ Un paradigma ha sido precisamente Ryanair donde numerosos pronunciamientos como los que se encuentran enumerados en el apartado correspondiente han dado lugar al reconocimiento de vulneración de la libertad sindical o de los derechos de huelga y donde ha sido lento el reconocimiento de los sujetos legitimados desde la bancada sindical.

⁵⁰ En adelante, ETF.

la a Directiva 2000/79/CE⁵¹, sobre ordenación del tiempo de trabajo, junto con la normativa operacional, donde hablamos de una legislación estrictamente técnica, que proviene de otras instancias no laborales y conectadas con la EASA como entidad de seguridad aérea a nivel comunitario.

En España la negociación colectiva se desarrolla fundamentalmente a nivel de empresa. En el caso de grandes operadores internacionales, como Iberia Cargo o DHL Aviation, las negociaciones suelen ser complejas, dado que estas empresas operan en múltiples países bajo distintos regímenes regulatorios. No obstante, en la mayoría de los casos, la negociación colectiva tiene lugar entre la empresa y los sindicatos locales de clase, quienes buscan adaptar las particularidades de la empresa a las necesidades de los trabajadores y a las particularidades del país donde operan en cada caso concreto. En algunos supuestos, los sindicatos y las empresas establecen acuerdos sobre aspectos fundamentales en este subsector, como la subcontratación de servicios o la externalización de personal, temas recurrentes en este ámbito debido a la alta demanda de flexibilidad operativa. Profundizaremos con más detalle sobre esta cuestión en el apartado dedicado a la logística.

2.2. La gestión aeroportuaria: la Sociedad Mercantil Estatal Aena SA⁵² *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 las siguientes circunstancias: la entrada del 49 % de capital privado en la SME; 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; por último, la subcontratación de los servicios de asistencia en tierra, que han dejado de ser prestados en régimen de cuasi monopolio por Iberia.

El artículo 82 de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, crea un “Ente de Derecho Público con personalidad

⁵¹ Directiva 2000/79/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa a la aplicación del Acuerdo europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil celebrado por la association of European Airlines (AEA), la European Transport Workers’ Federation (ETF), la European Cockpit Association (ECA), la European Regions Airline Association (ERA) y la International Air Carrier Association (IACA).

⁵² Las autoras del estudio queremos agradecer a Belén Gorrochategui Polo, responsable de recursos humanos de Aena, SA en el centro de trabajo aeropuerto Adolfo Suárez Madrid Barajas la ayuda prestada en la elaboración de este apartado, así como en la resolución de dudas sobre las intrincadas relaciones entre diferentes organismos autónomos del sector público en el tráfico aeroportuario.

jurídica propia y plena capacidad pública y privada” denominado “Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea” (conocido por sus siglas, AENA) con las siguientes competencias⁵³:

- a) Ordenación, dirección, coordinación, explotación, conservación y administración de los aeropuertos públicos de carácter civil, aeródromos, helipuertos y demás superficies aptas para el transporte aéreo cuya gestión se le encomiende y de los servicios afectos a los mismos; la coordinación, explotación, conservación y administración de las zonas civiles de las bases aéreas abiertas al tráfico civil.
- b) Proyecto, ejecución, dirección y control de las inversiones en las infraestructuras e instalaciones a que se refiere el epígrafe anterior.
- c) Ordenación, dirección, coordinación, explotación, conservación y administración de las instalaciones y redes de sistemas de telecomunicaciones aeronáuticas, de ayudas a la navegación y de control de la circulación aérea.
- d) Proyecto, ejecución, dirección y control de las inversiones en infraestructuras, instalaciones y redes de sistemas de telecomunicaciones aeronáuticas, de ayudas a la navegación y control de la circulación aérea.
- e) Propuesta de planificación de nuevas infraestructuras aeronáuticas, así como de modificaciones de la estructura del espacio aéreo.
- f) Desarrollo de los servicios de orden y seguridad en las instalaciones que gestione, así como la participación en las enseñanzas específicas relacionadas con el transporte aéreo y sujetas al otorgamiento de licencia oficial, todo ello sin detrimento de las atribuciones asignadas a la Dirección General de Aviación Civil.

AENA viene a sustituir al Organismo Autónomo “Aeropuertos Nacionales” y su constitución efectiva se produce el 19 de junio de 1991, con la entrada en vigor del Real Decreto 905/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea⁵⁴, ya derogado, precisamente, por el Real Decreto 160/2023, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial Enaire, y se modifica el Estatuto de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, aprobado por Real Decreto 184/2008, de 8 de febrero.

La situación del ente de derecho público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, se mantiene hasta que, mediante el Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, en su artículo 7, se crea la sociedad mercantil estatal “Aena Aeropuertos, S.A.”.

⁵³ Art. 82, dos Ley 4/1990, de 29 de junio

⁵⁴ Tal y como indica el art. 82, tres de la Ley 4/1990, de 29 de junio.

Esta norma es la que marca la delimitación tanto formal como funcional entre AENA y la SME Aena Aeropuertos, S.A. al disponer que esta última asumiría el conjunto de funciones y obligaciones que ejercía hasta el momento la entidad pública empresarial AENA en materia de gestión y explotación de los servicios aeroportuarios, así como cualesquiera otras que la normativa nacional o internacional atribuya a los gestores aeroportuarios. Por su parte, la EPE «Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea» continuaría existiendo con la misma naturaleza y régimen jurídico, y seguiría ejerciendo las competencias que actualmente ostenta en materia de navegación aérea.

La norma anterior introdujo una modificación sustancial en las funciones y competencias atribuidas inicialmente a la entidad, al prever la segregación de las competencias en materia de gestión y explotación de los servicios aeroportuarios que pertenecería a Aena Aeropuertos, y las competencias en materia de navegación aérea que se mantendrían en la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea

Por último, sentada ya la diferencia material y funcional anterior, es el Real Decreto-Ley 8/2014 el que, en su artículo 18, establece el cambio de denominación de ambas entidades que lleva a la situación actual. Así, la sociedad mercantil estatal “Aena Aeropuertos, S.A.”, pasa a denominarse Aena, S.A.⁵⁵ y la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA), pasa a denominarse Enaire.

Las transformaciones sufridas por AENA, en lo que a gestión aeroportuaria se refiere⁵⁶, desde su constitución como ente de derecho público hasta su actual denominación “Aena” como sociedad mercantil estatal⁵⁷, vienen propiciadas tanto por los sucesivos intentos de modernización del sector público español⁵⁸; así como por el proceso de privatización auspiciado por las instancias europeas; y por el desarrollo del denominado Cielo Único

⁵⁵ Como se puede apreciar, la confusión terminológica puede ser importante. Por ello, en este estudio para referirnos al Ente de Derecho Público convertido después en EPE Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea utilizaremos las siglas AENA mientras que el término Aena lo reservamos para referirnos a la sociedad mercantil estatal.

⁵⁶ Tenderemos ocasión de volver sobre dichas transformaciones al tratar sobre Enaire y sobre la asistencia en tierra.

⁵⁷ Cotizada en bolsa desde 11 de febrero de 2015, con 49% de capital privado y 51% en manos de Enaire, tal y como nos indican sus respectivas páginas web.

<https://www.aena.es/es/corporativa/sobre-aena/nuestra-historia.html> (última visita 04/08/2025) y https://www.enaire.es/es_ES/2024_07_05/ndp_decimo_aniversario (últ. v. 31/03/2025).

⁵⁸ A través de normas como la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE) que, propicia entre otras cosas el cambio de denominación de ente de derecho público a entidad pública empresarial y de la más reciente Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que deroga la anterior.

Europeo⁵⁹. La creación de Aena está asociada al proceso de liberalización y acceso al mercado que se llevó a cabo a finales de los años ochenta en el transporte aéreo internacional europeo, separando las competencias relativas a la gestión aeroportuaria de las relativas a sistemas de navegación aérea y articulando el marco jurídico que permitiera incorporar la participación del sector privado en la gestión aeroportuaria, con el objetivo de procurar una gestión más competitiva y dotar a los aeropuertos españoles de un modelo organizativo que permitiera actuaciones más ágiles y flexibles que las que ofrecía el marco de la función pública en la que se encontraba el gestor aeroportuario precursor de Aena, el Organismo Autónomo de Aeropuertos Nacionales (OAAN).

El artículo 8 del Real Decreto Ley 13/2010, de 3 de diciembre confiere además a Aena Aeropuertos —hoy Aena— la condición de beneficiaria de las expropiaciones vinculadas con las infraestructuras aeroportuarias atribuidas a su gestión, integrándose los bienes en su patrimonio y le exime de obtener licencia municipal para las obras que realice en el ámbito de los aeropuertos y de su zona de servicio. Por último, Aena Aeropuertos se subroga en todos los contratos laborales suscritos por AENA con respecto al personal dedicado a las actividades aeroportuarias.

Según la información que consta en su página web, Aena gestiona directamente 46 aeropuertos y 2 helipuertos en España (lo que constituye el conjunto de la red de aeroportuaria española, razón por la cual se dice que ostenta el monopolio en la gestión aeroportuaria⁶⁰) y participa directa o indirectamente en la gestión de otros 33 aeropuertos en distintos países.

La gestión aeroportuaria que realiza Aena parte del marco básico establecido en el artículo 82 de la Ley 4/1990, de 29 de junio, así como por la normativa de seguridad aérea emanada de las diferentes instancias a las que ya hemos hecho referencia como la OACI, EASA y AESA. La gestión aeroportuaria se traduce en procurar a sus clientes —tanto pasajeros, compañías aéreas, agentes de asistencia en tierra (*handling*) y usuarios en general— un servicio integral dentro de la estructura aeroportuaria que gestionan, mantienen y desarrollan, y se concreta en:

⁵⁹ Reglamento (UE) 2024/2803 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativo a la realización del Cielo Único Europeo, en tanto refundición de los anteriores, ofrece un panorama completo del desarrollo de esta cuestión; ello sin perjuicio de que volvamos sobre ello en los siguientes epígrafes.

⁶⁰ Vid FERNÁNDEZ TORRES, I., “Derecho europeo de la competencia en el sector aéreo y aeroportuario”, WP IDEIR núm 24, 2015, p. 5 describe la situación en 2015 en los siguientes términos: “AENA gestiona en régimen de cuasi monopolio puesto que 46 aeropuertos de los 51 nacionales de tráfico comercial son gestionados por ella... El único aeropuerto con tráfico comercial no gestionado por AENA es Lleida que mantiene una única ruta regular todo el año con dos frecuencias semanales a Palma de Mallorca operada por Air Nostrum.” Vid, asimismo, el siguiente enlace: <https://www.mitma.gob.es/aviacion-civil/centenario-transporte-aereo-espana/patrocinadores/aena>.

- Actividades operativas y de planificación: planificación estratégica y logística de las operaciones aeroportuarias, la gestión de recursos humanos y financieros, y la coordinación de servicios.
- Seguridad, seguridad operacional y medio ambiente: Garantizar la seguridad operacional y la protección de los pasajeros, el personal y las instalaciones. Implementar prácticas sostenibles y gestionar el impacto ambiental de las operaciones aeroportuarias
- Experiencia de cliente, actividad comercial y servicios aeroportuarios: Mejorar la experiencia del cliente a través de la implementación y gestión de servicios y gestión de la actividad comercial.

Por su parte, Enaire continúa con la misma naturaleza y régimen jurídico previsto para la entidad pública empresarial Aena, ejerciendo exclusivamente las competencias en materia de navegación y estructuración del espacio aéreo, además de la coordinación operativa nacional e internacional de la red nacional de gestión del tráfico aéreo.

El I convenio colectivo del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, S.A.), de 14 de julio de 2011⁶¹, tiene origen en la modificación legislativa del sistema aeroportuario que se produjo en aras de su modernización a través de la liberalización del sector, concretamente del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre. 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 la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea —AENA⁶²—, en el convenio colectivo de grupo aplicable tanto a AENA, como a Aena Aeropuertos, S.A., y a las futuras sociedades filiales y sociedades mercantiles concesionarias (en adelante, CC grupo AENA/2011), —que tras el cambio de denominaciones posterior, son ahora Aena, SME, S.A y la entidad pública empresarial Enaire—, 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 Laborales⁶³.

⁶¹ BOE, núm. 305, de 20-12-2011.

⁶² V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea —AENA— (Código de Convenio n.º 9000112) de 17 de julio de 2009, publicado en el BOE, núm. 14, 16-01-2010.

⁶³ Preámbulo CC Grupo AENA/2011.

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. Las transformaciones sufridas en el sector y en las relaciones laborales que lo sustentan han sido profundas durante los más de catorce años de vigencia del Convenio todavía en vigor. Por lo que se espera a la definitiva publicación del texto para poder abordar el impacto en la regulación jurídico laboral del sector.

2.3. Control del tránsito aéreo⁶⁴

Rosa María Rodríguez Romero y Cristina Roldán Maleno

2.3.1. Introducción. Notas conceptuales

El control de tránsito aéreo —en adelante CTA— es una actividad de gran relevancia dentro del marco de la prestación de servicios aéreos, que ha ido evolucionando a la par que el desarrollo de la aviación. Como es sabido, el CTA inicialmente se ha caracterizado por prestarse en un contexto de monopolio estatal, si bien en la actualidad se ha producido una progresiva liberalización donde conviven ambos regímenes, público y privado. Tal circunstancia, el abandono del proteccionismo estatal, que es común para prácticamente todos los subsectores implicados en el transporte aéreo en su conjunto, ha sido algo más tardía en esta actividad. La justificación de este proceso más dilatado en el tiempo responde a dos razones: en primer lugar, por ser una parte fundamental a la hora de garantizar la seguridad

⁶⁴ Las autoras se reconocen la coautoría de la totalidad del apartado 2.3, fruto del estudio, sistematización y confrontación común. Materialmente, Rosa M^a Rodríguez Romero es responsable del subepígrafe 2.3.2, y Cristina Roldán Maleno de los restantes.

operacional de las aeronaves —mantenimiento de la seguridad aérea— y, en segundo lugar, por su repercusión en la seguridad nacional —orden, seguridad pública y asuntos de defensa—. En efecto, los Estados tienen soberanía en el espacio aéreo suprayacente, lo que conlleva la persistencia de una fragmentación del espacio aéreo y también de los servicios de CTA, pese al carácter transnacional típico de la actividad. Siendo ello así, una primera cuestión que debe ponerse de manifiesto es que la seguridad en sus dos facetas —operacional y nacional— es la cuestión troncal donde enraíza el marco jurídico de todo lo que se refiere al CTA, que debe convivir, a su vez, con la liberalización del sector.

Ahora bien, como desarrollaremos a continuación, veremos cómo algunas cuestiones, aunque no sean puramente laborales, sí influyen en las relaciones de trabajo del sector, y cómo no será hasta descender al ámbito nacional cuando nos encontremos con normativa de carácter estrictamente laboral. Con todo ello, la negociación colectiva se alza como un espacio imprescindible y determinante a la hora de establecer el marco en el que se prestan servicios en el sector del CTA, siendo dicha negociación y su estructura el objeto central del informe que aquí se presenta. Antes de profundizar en estas cuestiones, sin embargo, se ha creído conveniente enmarcar, siquiera brevemente, en qué consiste la actividad tratada.

Los controladores aéreos autorizan e informan de cuanto sea necesario al personal técnico de vuelo, proveyéndolos de instrucciones y datos con el objetivo de evitar colisiones y cualesquiera otros potenciales incidentes. Su función esencial, pues, consiste en garantizar la seguridad del tránsito aéreo, así como ordenar y agilizar dicho tráfico. De este modo, las tareas principales que llevan a cabo son, sintéticamente, las siguientes⁶⁵:

- Prevención de colisiones entre aeronaves
- Prevención de colisiones entre aeronaves en operaciones de aterrizaje o despegue o con accidentes geográficos u obstáculos presentes en la zona, tales como antenas o edificios.
- Agilización y mantenimiento del flujo ordenado del tránsito aéreo.
- Dar información útil para la segura y eficaz gestión de los vuelos.
- Notificación de las incidencias a las autoridades y organizaciones responsables.

Si nos remontamos a sus orígenes, el control aéreo surgió ligado a la aviación comercial, por lo que se sitúa en los inicios del pasado siglo. En un principio, la actividad se limitaba a transmitir información —mediante

⁶⁵ Fuente: <https://www.seguridadaaerea.gob.es/es/ambitos/navegacion-aerea/controladores>

banderas, luces o radio— a los pilotos acerca de las condiciones de pista, su climatología o la existencia de otros vehículos en la zona. Sin embargo, la fuerte expansión y crecimiento del incipiente sector evidenciaron la necesidad de ampliar el campo de actuación para no comprometer la seguridad. Las primeras colisiones aéreas entre aviones, de este modo, apremiaron a tomar medidas, poniendo de manifiesto que el intercambio de información había de expandirse. En definitiva, era perentorio establecer normas que regulasen la actividad⁶⁶, así como extenderlas más allá del aeródromo en cuestión. Así, tras la mencionada y básica fase inicial, el control aéreo fue experimentando diferentes cambios durante los años veinte y treinta, ampliando su espectro. El periodo de los cálculos posicionales y temporales estimados —cuyos útiles eran la radio, las pizarras y los mapas— dejaron paso, con el avance de la técnica, a las comunicaciones directas de largo alcance entre controladores y pilotos. Por su parte, la introducción del radar en la década de los cincuenta supuso uno de los mayores hitos en la materia⁶⁷. En la actualidad, la evolución tecnológica permite controlar de manera segura una ingente cantidad de operaciones aéreas alrededor de todo el mundo, y los radares cubren la mayor parte de las rutas aéreas, permitiendo un seguimiento de los vuelos permanente.

Pues bien, el control del tráfico aéreo, esencialmente, se compone de tres servicios diferenciados:

- Control de Torre o aeródromo
- Control de Aproximación
- Control de Área, también conocido como control de Ruta

El control de torre aglutina aterrizajes y despegues, así como el movimiento de las aeronaves en las pistas. Se presta desde las torres de control que pueden visualizarse en los aeropuertos. Desde allí, los controladores y controladoras autorizan e instruyen a los/as pilotos, distribuyendo ordenadamente el tráfico de manera que las aeronaves estén en todo momento separadas. Proporcionan información meteorológica y condiciones de la plataforma.

⁶⁶ Véase, en este sentido, el nacimiento de la Conferencia Internacional de Navegación Aérea (CINA) en 1919, y con ella la creación de las primeras normas relativas al tráfico aéreo. La Convención de Reglamentación de la Navegación Aérea (París, octubre de 1919). Con posterioridad, véase el Convenio sobre Aviación Civil Internacional (Chicago, 1944). Un comentario de la época sobre algunas de las diatribas que rodearon a la Conferencia de la que emanó el Convenio de Chicago puede verse en TAPIA SALINAS, L., “El porvenir del tráfico aéreo: comentarios a la conferencia de Chicago”. *Revista de estudios políticos*, núm. 17-18, 1944, pp. 170-177.

⁶⁷ Véase <https://www.usca.es/profesion/historia-del-control-aereo/>.

El control de aproximación consiste en la ordenación de las distintas aeronaves que alcanzan los alrededores del aeropuerto de destino, de manera que se garantice la distancia tanto como el resto de los aviones en situación de descenso como en relación con aquellos otros que se encuentran, por el contrario, en fase de ascenso e incorporación a las diferentes aerovías. En otras palabras, son los encargados de dirimir el tráfico entrante y saliente de los aeropuertos, coordinando y transfiriendo a los demás controladores de las salidas y las llegadas, toda vez que el aterrizaje es inminente. El control de torre, junto con el de aproximación, conforman el servicio de control aéreo terminal (TANS⁶⁸. En función de su ubicación, algunas torres proporcionan, simultáneamente, el servicio de aproximación, mientras que en otras ocasiones este último se presta desde los centros de control de ruta⁶⁹. Es decir, el control de aproximación puede prestarse físicamente tanto desde las torres de control aeroportuarias como, en su caso, desde los centros de control de ruta.

Por último, el control de aérea se despliega sobre el resto del espacio aéreo, esto es, cuando los aviones transitan en altura. En la fase de ruta, los profesionales del control aéreo establecen la separación de las aeronaves, bien porque transiten a una misma altitud por idéntica ruta o bien porque su trazado sea susceptible de cruzarse en diversos puntos. Operan desde los distintos centros de control de ruta.

Imagen I. 1.
Fases del vuelo y control aéreo



Fuente: ENAIRE.

⁶⁸ Terminal Air Navigation Services.

⁶⁹ Que en nuestro país serían Madrid, Barcelona, Sevilla, Gran Canaria y Palma de Mallorca.

Tras esta introducción terminológica, es conveniente acudir a la normativa comunitaria para establecer aclaraciones conceptuales que resultarán de utilidad posteriormente. Así, en primer lugar, se establece en dicha sede que el servicio de control del tránsito aéreo es un servicio suministrado con el fin de prevenir colisiones y acelerar y mantener ordenado el movimiento del tránsito aéreo⁷⁰. El servicio de control de aeródromo se define como el que controla el tránsito aéreo para el tránsito de aeródromo⁷¹; el de control de área es aquel que ejerce el control sobre vuelos controlados en un bloque de espacio aérea⁷²; mientras que el control de aproximación se destina al tránsito aéreo para las llegadas y salidas de vuelos controlados⁷³.

A su vez, en cualesquiera de sus variantes, el control aéreo se integra en el concepto más amplio de «servicios de tránsito aéreo», que la norma define como todos los servicios de información de vuelo, de alerta, de asesoramiento de tránsito aéreo y de control del tránsito aéreo. Los servicios de tránsito aéreo, por último, forman parte, junto a los servicios meteorológicos y los de comunicación, vigilancia e información aeronáutica, del concepto general de «servicios de navegación aérea».

2.3.2. Marco jurídico supranacional: normativa internacional y comunitaria

El carácter transnacional del CTA implica que para comprender el régimen jurídico y cómo éste luego permea a la negociación colectiva sea necesario comenzar por un ámbito superior al nacional, pese a que sea este último donde debemos focalizar nuestro estudio por su incidencia en las materias nucleares tratadas. Así, nos limitaremos a exponer brevemente el marco jurídico comunitario para desarrollar con mayor intensidad el marco jurídico nacional, que tiene mayor incidencia en los aspectos laborales y, concretamente, en la negociación colectiva.

Conviene, no obstante, apuntar con carácter previo ciertos aspectos de manera sucinta en relación con el régimen jurídico internacional, puesto que la normativa comunitaria y nacional incorpora estas cuestiones. En este sentido, únicamente señalar que la materia que se ha abordado y regulado desde el ámbito internacional ha sido en exclusiva todo aquello que se refiere a la certificación y licencias de los controladores aéreos, existiendo, por lo tanto, una obligación general de posesión de licencias y certificaciones para el desempeño de las funciones de CTA por parte de la OACI, que establece una serie de mínimos, requisitos y recomendaciones que los Estados incorporan en sus regulaciones nacionales en cumplimiento de

⁷⁰ Vid. Art. 2.1) del Reglamento (CE) 549/2004, de 10 de marzo, del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se fija el marco para la creación del cielo único europeo.

⁷¹ Vid. art. 2.2).

⁷² Vid. art. 2.12).

⁷³ Vid. art. 2.13).

la firma del Convenio de Aviación Civil Internacional, y que se relaciona con la preservación de la seguridad operacional de la actividad. En otras palabras, a diferencia de otros sectores de transporte, no existe por parte de la OIT ningún convenio o recomendación específica que establezca unos mínimos laborales conjuntos, ni tampoco otros instrumentos normativos como ocurre en el caso de la tripulación de vuelo (pilotos y la TCP), si bien son de aplicación convenios y recomendaciones generales. Por lo tanto, partimos de la premisa de una ausencia de una regulación de aplicación específica en términos exclusivamente laborales, siendo los Estados y sus legislaciones nacionales las que regulan estas cuestiones.

Entrando ya en el ámbito de la normativa de la Unión Europea, al igual que ocurre en sede transnacional, no encontramos una regulación de carácter estrictamente laboral, sino que son las regulaciones nacionales de cada Estado Miembro las que determinan el régimen laboral de las personas que prestan servicios en el tránsito aéreo. Ahora bien, ello no implica que no existan otras regulaciones de diferente naturaleza que impactan en las relaciones laborales del sector y que, consecuentemente, condicionan o se incorporan a la negociación colectiva, a las que se hará referencia de manera breve. Así, cabe dividir el marco normativo comunitario en dos bloques diferenciados, pero conectados:

- Las normas que se refieren a la creación del denominado Single European Sky o Cielo Único Europeo (SES o CUE).
- Las normas que configuran un marco armonizado en materia de licencias y habilitaciones para el conjunto de EEMM.

Esta distinción responde a que el primer bloque (normativa sobre CUE) pivota sobre la liberalización y armonización de las normas de la gestión del tránsito aéreo (GTA) y los servicios de navegación aérea (SNA) en aras de lograr el funcionamiento seguro y regular del transporte aéreo a la par que se permita la libre circulación de mercancías, personas y servicios dentro de la UE⁷⁴. Por su parte, el segundo bloque se corresponde con la normativa de seguridad operacional, destacando aquellas normas que abordan las licencias y habilitaciones, que obligatoriamente deben tener las personas que trabajan en el CTA. Así, esta normativa incorpora al marco de la UE la regulación internacional emanada en el seno de la OACI en dicha materia, a la par que se produce el reconocimiento mutuo de licencias de CTA, permitiendo la creación de un mercado interior de control aéreo en el seno de la UE.

⁷⁴ En estos términos se recoge en el considerando primero del Reglamento 549/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se fija el marco para la creación del cielo único europeo.

Por lo que se refiere a la creación del CUE, señalar que éste ha sido el punto de inflexión para el sector del control del tránsito aéreo. En efecto, esta iniciativa paneuropea, que se venía fraguando desde los comienzos de la liberalización del transporte aéreo⁷⁵, supuso el abandono del monopolio y fragmentación del control aéreo para buscar una armonización comunitaria, y también la introducción de la competencia. Para ello, se han ido aprobando en momentos sucesivos en el tiempo diferentes paquetes legislativos conocidos como SES I (CUE I) en 2004⁷⁶, posteriormente modificados por SES II (CUE II) en 2009⁷⁷, junto con diferentes medidas de acompañamiento⁷⁸ con el objetivo de mejorar el funcionamiento de la gestión del tránsito aéreo (GTA) y los servicios de navegación aérea (SNA), superando la fragmentación del espacio aéreo europeo y ampliar la capacidad del mismo, flexibilizar su uso, aumentar la seguridad, reducir el impacto ambiental y reducir los costes de la GTA y los SNA⁷⁹. Siendo ello así, y como se verá cuándo abordemos más en detalle la negociación colectiva de este sector, nos encontramos con que el CTA y todas las funciones que se circunscriben a éste pueden prestarse en un régimen público

⁷⁵ De hecho, la necesidad de unificación del espacio aéreo europeo se planteó en pleno desarrollo de la liberalización cuando en 1992 el Parlamento Europeo alentaba a emprender medidas al respecto en los siguientes términos 1992: “(...) el desarrollo de una política comunitaria en el ámbito de la aviación civil y la creación de un mercado interior en este sector no sólo deben abarcar las medidas de liberalización del mercado y de desarrollo comercial, sino también una política común en materia de infraestructuras (incluyendo la problemática de ATC), de seguridad, de medio ambiente y de armonización de los aspectos sociales y de las normas técnicas; (...) asimismo que esta política comunitaria no se ha desarrollado suficientemente hasta la fecha e insta con gran énfasis a la Comisión Europea a que asuma su responsabilidad en cuanto a la seguridad del tráfico aéreo, particularmente por lo que se refiere al ATC y a la armonización de la legislación, y a que presente de inmediato propuestas al respecto” (DOCE C 284, de 2 de noviembre de 1992, pp. 172).

⁷⁶ Reglamento (CE) n° 549 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de marzo de 2004, por el que se fija el marco para la creación del cielo único europeo (DOUE L 96, de 31 de marzo de 2004, pp. 1-9); Reglamento (CE) 550/2004 del Parlamento y del Consejo, de 10 de marzo de 2004, relativo a la prestación de servicios de navegación aérea en el cielo único europeo (DOUE L 96, de 31 de marzo de 2004, pp. 10-19); Reglamento (CE) 551/2004 del Parlamento y del Consejo, de 10 de marzo de 2004, relativo a la organización y utilización del espacio aéreo en el cielo único europeo (DOUE L 96, de 31 de marzo de 2004, pp. 20-25) y Reglamento (CE) 552/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de marzo de 2004, relativo a la interoperabilidad de la red europea de gestión del tránsito aéreo (DOE L 96, de 31 de marzo de 2004, pp. 26-42).

⁷⁷ Reglamento 1070/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de octubre de 2009, por el que se modifican los Reglamentos (CE) 549/2004, (CE) 550/2004, (CE) 551/2004 y (CE) 552/2004 con el fin de mejorar el rendimiento y la sostenibilidad del sistema europeo de gestión (DOUE L 300, de 14 de noviembre de 2009, pp. 34-50).

⁷⁸ Como es el caso del ya derogado Reglamento (CE) 1108/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, en lo que se refiere a aeródromos, gestión del tránsito aéreo y servicios de navegación aérea (DOUE L 309, de 24 de noviembre de 2009) sustituido por 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 la Agencia de la Seguridad Aérea (DOUE L 212, de 22 de agosto de 2018, pp. 1-122).

⁷⁹ RODRIGUEZ ROMERO, R.M.: “La liberalización del sector aeronáutico y su impacto sobre las relaciones laborales individuales del personal a bordo de aeronaves”, *op. cit.*, p.180.

o privado, existiendo diferentes convenios colectivos para trabajadores y trabajadoras que prestan los mismos servicios, pero para sujetos de diferente naturaleza jurídica una vez abandonado el carácter de público y monopolista que ha caracterizado a este subsector.

Entre los diferentes paquetes legislativos, destaca el Reglamento marco de la liberalización comunitaria de los servicios de tránsito aéreo, que no es otro que el Reglamento 549/2004, que estableció que los proveedores de servicios de navegación aérea pueden ser cualquier entidad pública o privada⁸⁰, introduciendo así la competencia que actualmente existe en el sector, si bien sin perder aún cierto intervencionismo como evidencia el caso de España, donde conviven el sujeto público y los privados, pero donde persiste la prevalencia del primero. Otro aspecto destacable de la norma, pero que únicamente se mencionará, es que define las diferentes actividades que quedan comprendidas dentro de este sector heterogéneo. Así, por ejemplo, se aclara qué debe entenderse como servicios de control del tránsito aéreo, control de tránsito aéreo en aeródromos, servicios de navegación aérea, gestión del tráfico aéreo o servicios de tránsito aéreo, entre otras cuestiones⁸¹.

Por su parte, resulta de más interés la normativa de seguridad operacional en materia de licencias y habilitaciones profesionales de los controladores del tránsito aéreo, regulada principalmente en el Reglamento 2015/340, de 20 de febrero por el que se establecen los requisitos técnicos y procedimientos administrativos relativos a las licencias y los certificados de los controladores de tránsito aéreo⁸². Esta normativa de carácter técnico tiene sus repercusiones laborales, al ligarse la capacidad para ejercer la profesión de los CTA a la obligación de poseer las licencias y los certificados para ejecutar las diferentes actividades que engloban el control aéreo, como viene determinado desde el ámbito transnacional. En otras palabras, se incide directamente en el ámbito de las relaciones laborales desde una vertiente técnica por su conexión con la seguridad al condicionar el ingreso, la suspensión o extinción del contrato de trabajo y de la relación laboral a la capacidad para poder prestar servicios en este ámbito que se manifiesta con la posesión de licencias y habilitaciones. La verificación del estado de salud físico y psíquico de estos trabajadores y trabajadoras es de especial relevancia ante la prioridad de mantener y asegurar la seguridad en todos los procesos que se llevan a cabo en el CTA. Siendo ello así, entre las múltiples cuestiones que se tratan a lo largo del texto normativo, se regulan los requisitos mínimos psicofísicos para la posesión de las licencias y certificados que deben verificarse mediante exámenes y

⁸⁰ El artículo 2.5 del Reglamento 549/2004 define como proveedores de servicios de navegación aérea: “cualquier entidad pública o privada encargada de la prestación de servicios de navegación aérea para la circulación aérea general”.

⁸¹ Véase el art. 2.

⁸² DOUE L 63, de 6 de marzo de 2015, pp. 1-122.

evaluaciones médicas iniciales y periódicas que comprueben la idoneidad de los trabajadores/as. De hecho, se dedica un amplio apartado, el ATCO.MED.B, a listar las situaciones que interfieren en la capacidad de los trabajadores/as para obtener la licencia o que, una vez ya están en su posesión, puede verse alterada mediante la realización de exámenes médicos de amplio alcance que incluyen alteraciones en la salud en los siguientes ámbitos: sistema cardiovascular, sistema respiratorio, sistema digestivo, sistema metabólico y endocrino, hematología, sistema genitourinario, enfermedades infecciosas, obstetricia y ginecología, psiquiatría, psicología, neurología, sistema visual, percepción de los colores, otorrinolaringología, dermatología y oncología⁸³.

Igualmente, se establece un marco común para la formación y cualificación de los CTA para todos los EEMM de las diferentes formaciones existentes (formación inicial, formación de unidad y formación continua) con sus respectivas características en el apartado ATCO.D, así como la formación necesaria para cada una de las habilitaciones en los diferentes apéndices del Anexo I.

Finalmente, se incide en la competencia lingüística para el ejercicio de la actividad de control aéreo, ya que la mala comunicación es a menudo un factor importante que contribuye a los accidentes e incidentes⁸⁴. Así, resulta preceptivo tener una anotación de competencia lingüística suficiente para comunicarse en diferentes circunstancias ya que la ausencia de la misma impedirá el ejercicio de las atribuciones de las licencias (ATCO.B.030) siendo, además, revisada periódicamente según el nivel que se acredite (ATCO.B.035).

Completando la norma anterior, nos encontramos con el Reglamento 2018/1139⁸⁵ que se caracteriza por abordar un amplio número de cuestiones del transporte aéreo en general y que nos interesa a estos efectos por la mayor exhaustividad con la que aborda aspectos que se han mencionado anteriormente como son la formación, verificación psicofísica y/o competencia lingüística de los controladores aéreos. En efecto, la Sección VI —arts. 48 a 54— se dedica por completo a este colectivo incidiendo en la necesidad de certificación de controlador aéreo y su certificación médica. Asimismo, la Sección V —40 a 47— regula todo

⁸³ Anexo IV. Parte ATCO. MED. Reglamento 215/340.

⁸⁴ Considerando 7º del Reglamento 215/340.

⁸⁵ 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 y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 2111/2005, (CE) n.º 1008/2008, (UE) n.º 996/2010 y (UE) n.º 376/2014 y las Directivas 2014/30/UE y 2014/53/UE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan los Reglamentos (CE) n.º 552/2004 y (CE) n.º 216/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CEE) n.º 3922/91 del Consejo.

aquello relacionado con la gestión del tránsito aéreo y los servicios de navegación aérea, estableciendo los requisitos esenciales para dichas funciones o el régimen jurídico de los proveedores de los servicios de gestión del tránsito aéreo o de navegación aérea y su necesaria certificación. Además, se pone énfasis en la prevención de la fatiga y el estrés mediante diferentes procedimientos, programas de formación y prevención y verificaciones cognitivas para evitar que las facultades no estén disminuidas y que la aptitud psicofísica no sea suficiente —Anexo V, apartados 5.2., 7.5, 7.6 y 8.7— y se desarrolla con más exhaustividad los requisitos esenciales para la gestión del tránsito aéreo (GTA) y los servicios de navegación aérea (SNA) y para los controladores de tránsito aéreo en el Anexo VIII.

En definitiva, como se puede extraer de esta breve descripción normativa, 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 para este colectivo a nivel de toda la UE. Se insiste, por lo tanto, en que serán las legislaciones nacionales de cada uno de los EEMM los que establezcan las condiciones laborales de los controladores de tránsito aéreo que a su vez se plasmarán y desarrollarán en los convenios colectivos fruto de la negociación colectiva entre los interlocutores sociales.

2.3.3. La regulación del tránsito aéreo en España

Una vez trazado el marco jurídico de ámbito superior al estatal, a continuación, procede a reseñarse la regulación nacional de aplicación al sector del control de tránsito aéreo, y por tanto a los trabajadores/as y empresas que prestan estos servicios en España, tanto en un régimen público como privado. Actualmente, el servicio de control del tránsito aéreo tiene naturaleza mixta, conviviendo la tradicional gestión pública con la paulatina introducción de empresas privadas. Por el momento, como tendrá ocasión de exponerse, en nuestro país el proceso de privatización ha alcanzado únicamente al servicio de control de torres, no así a los de aproximación y ruta. Dicho paso, auspiciado desde instancias europeas para dar cumplimiento a la normativa comunitaria, no ha estado exento de polémica, afectando de manera muy sensible a las relaciones laborales. La entrada de operadores privados supuso un foco de indudable conflictividad laboral, en un momento en que los controladores de Aena y dicha entidad estaban en franca confrontación en relación con la renovación del convenio colectivo.

El año 2010 supuso un punto de inflexión, poniendo fin a décadas de —al menos relativa— paz social. El eco de aquel devenir no ha dejado ni de estar presente ni de tener efectos importantes en las condiciones de trabajo

y en las relaciones colectivas de las partes involucradas⁸⁶, partes que desde entonces además se han multiplicado, toda vez que la introducción de empresas privadas pasó a ser un hecho.

Se considera conveniente, con carácter previo a la delineación de la situación actual, acudir brevemente a la etapa anterior, como punto de partida que permita un mejor encuadre del momento actual. Ello con la mera pretensión de trazar un cuadro básico del estado de la cuestión, que sea de utilidad para introducir el elemento central de este estudio, que es el análisis material de la negociación colectiva hoy.

2.3.4. *Etapa de monopolio público*

Durante largo tiempo, la prestación del control aéreo se ha caracterizado por el monopolio público⁸⁷ primero a través del organismo autónomo que fue «Aeropuertos Nacionales»⁸⁸ y, posteriormente, a través de Aena, único prestador del servicio hasta el inicio de la pasada década. La norma de creación de este ente público llegó con la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 1990⁸⁹, por lo que, pese a contener las primeras trazas de lo

⁸⁶ Hace poco más de un año que la Audiencia Provincial de Madrid, en sentencia de 30 de marzo de 2022, absolvió a 133 controladores aéreos de la comisión de un delito de abandono de servicio del artículo 409 del Código Penal, revocando así la sentencia del Juzgado de lo Penal núm. 18 de Madrid, donde resultaron condenados a una multa pecuniaria. En su FJ Duodécimo, la Audiencia Provincial sostuvo que el cierre del espacio aéreo de 2010 se trataba de «una decisión dentro del margen de discrecionalidad de Aena, equiparable en cierto sentido con el cierre patronal ante una situación de presión o reivindicación laboral, en cuyo contexto difícilmente cabría hablar de abandono de servicio porque con la indicada regulación, fuera de los vuelos a que se refiere el Convenio de Chicago, no había vuelos que controlar. Para concluir, los hechos no revisten relevancia penal como delito de abandono de servicio del art. 409 CP. Solo una exégesis expansiva, incompatible con las exigencias de taxatividad, permitiría la subsumción de los hechos en el tipo indicado». Con una orientación similar, anteriormente, se había pronunciado el Juzgado de Instrucción N. 2 de Santiago de Compostela (numerosos juzgados han archivado las distintas causas que proliferaron contra estos trabajadores). Conviene recordar que al cierre total del espacio aéreo español le precedieron varios cierres parciales en Galicia. Se ha determinado, en definitiva, que la decisión del cierre correspondió a quien tenía competencia para ello, en función de sus atribuciones.

⁸⁷ En nuestro país, aunque las primeras oposiciones relacionadas con la profesión tuvieron lugar durante la década de los cuarenta, el Cuerpo de Controladores de la Circulación Aérea, integrado por funcionarios civiles, se creó en los años sesenta. Por otro lado, no fue sino hasta 1977 cuando la adscripción de los controladores aéreos pasó del Ministerio de Defensa al Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

⁸⁸ Véase el Real Decreto 2878/1982, de 15 de octubre, por el que se aprueba la estructura orgánica del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales.

⁸⁹ *Vid.* art. 82 de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990. El precepto referido, en virtud de la competencia exclusiva que el art. 149.1.20º CE confiere al Estado en materia de control del espacio aéreo, tránsito y transporte aéreo, crea, adscrito al Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones y con la denominación de «Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea», un Ente de Derecho Público con personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que se regirá por lo dispuesto en la ley de creación y las disposiciones que la desarrollen. Entre otras muchas funciones, esta norma de creación, en lo que aquí interesa, atribuye a Aena en su apartado segundo

que sería tal organismo, su desarrollo se emplazaba a una norma ulterior que aprobase su Estatuto⁹⁰. Ello se consumó un año después, con el Real Decreto 905/1991, de 14 de junio⁹¹, por el que se aprobaba el Estatuto del Ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea. En dicha norma, Aena se configuraba como una Entidad de Derecho Público⁹² adscrita al actual Ministerio de Fomento⁹³ y cuya misión, en el ámbito de sus competencias, era «contribuir al desarrollo del transporte aéreo en España y garantizar el tránsito aéreo con seguridad, fluidez, eficacia y economía...»⁹⁴.

A nivel de relaciones de trabajo, con anterioridad a la creación de Aena, el personal dedicado al control del tránsito aéreo prestaba sus servicios tanto en régimen laboral como funcionarial⁹⁵. El art. 82 de la Ley de 1990 preveía la integración del personal del organismo autónomo precedente en Aena, produciéndose una subrogación de derechos y obligaciones. En el caso del personal laboral, la transferencia sería inmediata, mientras que para el personal funcionario se preveía la opción de integración en la plantilla del personal laboral del nuevo ente, reconociéndose la antigüedad correspondiente y pasando a estar en situación de excedencia voluntaria

c) y d), las siguientes funciones: c) Ordenación, dirección, coordinación, explotación, conservación y administración de las instalaciones y redes de sistemas de telecomunicaciones aeronáuticas, de ayudas a la navegación y de control de la circulación aérea. d) Proyecto, ejecución, dirección y control de las inversiones en infraestructuras, instalaciones y redes de sistemas de telecomunicaciones aeronáuticas, de ayudas a la navegación y control de la circulación aérea.

⁹⁰ Véase art. 82 apartado tercero 1): «La constitución efectiva del Ente Público “Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea” tendrá lugar en el momento de la entrada en vigor del Estatuto del mismo, que será aprobado por Real Decreto, y que determinará, entre otras previsiones, los órganos de dirección del Ente, su composición y sus atribuciones».

⁹¹ Estatuto por cierto apenas derogado, con efectos de 9 de marzo de 2023, por la disposición derogatoria única del Real Decreto 160/2023, de 7 de marzo.

⁹² Sobre la incidencia de esta asignación en la vertiente laboral, véase MARÍN ALONSO, I., IGARTUA MIRÓ, M.T., “La relación laboral de los controladores aéreos”, AA.VV., *El contrato de trabajo. Vol. 2, Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2011, pp. 1494-1495. En dichas páginas puede hallarse, también, un cuadro de la normativa reguladora del tráfico aéreo. En la actualidad, la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE), ha sido derogada por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

⁹³ En la época de Obras Públicas y Transporte. Véase art. 2º del Estatuto, contenido en el Real Decreto 905/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

⁹⁴ Véase art. 1º del referido Estatuto.

⁹⁵ La ausencia de los controladores aéreos de la lista del art. 2 del ET no ha impedido, a nivel doctrinal, la discusión sobre la naturaleza de esta relación desde el punto de vista material, teniendo en cuenta, además, su condición de empleados públicos. *Vid.* IGARTUA MIRÓ, M.T., MARÍN ALONSO, I., “El conflicto laboral de los controladores aéreos: regulación heterónoma de condiciones de trabajo «versus» autonomía colectiva”. *Revista de Derecho Social*, núm. 55, 2011, pp. 209-210, y la bibliografía allí citada. Las autoras vuelven a la cuestión en la p. 214.

en sus cuerpos de origen⁹⁶. Este derecho de opción se concretó con una adhesión progresiva pero intensa del funcionariado al nuevo organismo.

Pese a que, en tanto que empleados públicos, los controladores aéreos quedan sujetos, en materia retributiva, a las limitaciones presupuestarias propias de estos trabajadores/as⁹⁷ —so pena de nulidad de lo pactado—, no es posible desconocer la extraordinaria fuerza negociadora que este colectivo ha exhibido, lo que, naturalmente, ha incidido en las dos cuestiones nucleares por antonomasia de la relación de trabajo y de la negociación colectiva, esto es, el salario y el tiempo. En cuanto a este último hay que considerar las particularidades del servicio prestado, ligado a la seguridad y donde el trabajador/a está muy expuesto a la fatiga psicofísica, requiriendo una minuciosa y adecuada regulación y delimitación de los tiempos de trabajo y descanso. Los controladores aéreos se regían, como punto de partida en esta sede⁹⁸, por el I Convenio colectivo de controladores de tránsito aéreo⁹⁹, firmado en diciembre de 1998 entre Aena y la Unidad Sindical de Controladores Aéreos¹⁰⁰. Dicho pacto se complementaba, en particular en tiempo de trabajo, con acuerdos extraestatutarios, de difícil hallazgo por la ausencia de su registro y publicación. Llegado el momento del vencimiento del I Convenio en diciembre de 2004 —convenientemente denunciado por la parte sindical—, fueron infructuosos los sucesivos intentos de sustituirlo por otro, por lo que la situación de ultraactividad se prolongó durante años.

Precisamente, el encallamiento de las negociaciones para su renovación fue uno de los argumentos más utilizados por el Gobierno para explicar el insólito movimiento que se produjo en 2010, cuando las condiciones de trabajo pactadas convencionalmente fueron sustituidas a golpe de Real

⁹⁶ Véase el art. 82 cuatro 2 y 3 de la Ley 4/1990, de 29 de junio. En materia de personal, véanse, a su vez, los arts. 62 y 63 del Estatuto de Aena (Real Decreto 905/1991, de 14 de junio).

⁹⁷ Puede verse, actualmente, el art. 21 del Estatuto Básico del Empleado Público, limitación ya contenida anteriormente en la LOFAGE, y aun antes, como antecedente, en la Ley 44/1983. El Tribunal Constitucional se ha mostrado, de manera reiterada, favorable a la limitación en los incrementos salariales que afecten al personal de la Administración Pública, sosteniendo que no vulnera el art. 14 CE. Por todas, *vid.* STCo. 58/1985 y 63/1986. El límite retributivo no vulnera tampoco el 37.1 de la Constitución (STC. 96/1996), y el convenio colectivo sólo tiene fuerza vinculante y despliega su eficacia en el campo de juego que la Ley señala (STC. 210/1990). Se trata de un criterio compartido pacíficamente también por la jurisprudencia social. Por todas, puede verse STS de 20 de diciembre de 2007.

⁹⁸ Con anterioridad, véase el acuerdo suscrito por la Administración del Estado, Aena, USCA y SECA, el 21 de febrero de 1992.

⁹⁹ Publicado en el BOE de 18 de marzo de 1999. En él puede leerse que «A efectos de incrementos salariales, durante la vigencia del I convenio colectivo, se acuerda que los mismos serán los que se establezcan en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año» (Acuerdo Tercero).

¹⁰⁰ En adelante, USCA.

Decreto. El Real Decreto-Ley 1/2010, de 5 de febrero¹⁰¹, de este modo, regulaba unilateralmente las condiciones de trabajo, pero contenía, además, otros elementos remarcables: una sistematización de competencias entre autonomía y heteronomía¹⁰² y la apertura a que una parte del servicio de control aéreo pudiese prestarse por operadores privados.

2.3.5. Etapa de sistema mixto público-privado

El polémico RDL 1/2010 fue confirmado por la Ley 9/2010, de 14 de abril¹⁰³, cuyo contenido prácticamente calcaba, a excepción de la modificación de algunos aspectos laborales. Esta norma aborda, a grandes rasgos, tres ejes, que se desprenden de su título:

- La regulación de la prestación de servicios de tránsito aéreo
- Las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios
- La fijación de determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo.

En la Exposición de Motivos se arguyó que, debido a las deficiencias organizativas y la falta de eficiencia económica en el ente público, Aena tenía claras dificultades para garantizar tanto la continuidad en la prestación de los servicios de tránsito aéreo como su sostenibilidad económica y financiera, tal y como exige la normativa comunitaria¹⁰⁴. Apoyándose en distintos informes y observaciones de organismos nacionales y supranacionales¹⁰⁵, el foco se puso en el coste del trabajo, sosteniendo que en dicha sede se alojaban, en esencia, las dificultades y problemas, presentes y futuros, de los que adolecía el sector. Tras exponer una serie de datos según los cuales los controladores aéreos españoles serían no sólo los más costosos de Europa sino los menos productivos, se culpaba de ello abiertamente a la negociación colectiva. Para ello, se traía a colación que los controladores aéreos tenían fijada una jornada anual de 1.200 horas ordinarias de trabajo, aunque en realidad trabajaban de media unas 1.800 horas anuales, siendo este el núcleo del conflicto. Esas horas extraordina-

¹⁰¹ Por el 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 (BOE núm. 32, de 5 de febrero de 2010).

¹⁰² Vid. MARTÍN VALVERDE, A., y MIRANDA BOTO, J.M., “Reestructuración y garantía de los servicios de tránsito aéreo”, *Derecho de los Negocios*, núm. 235, 2010, págs. 59-66.

¹⁰³ 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 (BOE núm. 91, de 15 de abril de 2010).

¹⁰⁴ Vid. Reglamento CE 2096/2005.

¹⁰⁵ Fundamentalmente, la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA), la Dirección General de Aviación Civil y Eurocontrol.

rias —cuya condición de voluntarias, declara la Exposición de Motivos, era artificial, pero que, en principio, los controladores podrían negarse a realizar—, llamadas “horas de ampliación horaria”, resultaban necesarias para garantizar la continuidad del servicio. Su retribución, muy superior a la de la hora ordinaria —2,65 veces— estaba acordada convencionalmente —a través de pactos extraestatutarios—, siendo esa «la causa principal del encarecimiento desmedido del coste del servicio».

A su vez, se argumentaba que los controladores aéreos habían adquirido, en virtud del I Convenio Colectivo, un poder excesivo en materia organizativa, que dificultaba sobremanera el ejercicio del poder de dirección por parte de Aena¹⁰⁶, identificándose tal cuestión como el principal factor de riesgo de continuidad del servicio. Uno de los objetivos de la norma es, como se decía, reforzar dicho poder, lo que hace tanto con una cláusula general —con carácter indisponible—¹⁰⁷, como a través de distintas medidas que serán brevemente referidas posteriormente.

Todo ello constituía la premisa para abordar la cuestión de fondo, esto es, la adaptación de la legislación nacional a la normativa comunitaria que conforma el denominado «Cielo Único Europeo»¹⁰⁸, parte del todo de la política común de transportes. En ese sentido, EUROCONTROL advertía de que los resultados de Aena se encontraban distantes de la media europea, imposibilitando, de no cambiar, el logro de los objetivos fijados por la Comisión Europea. Sendas exposiciones mantienen, en este punto y más ampliamente, de manera general, un tono acusador hacia la representación sindical, a la que se culpabilizaba de haber exprimido demasiado una de las herramientas más elementales que tiene en su haber el banco social¹⁰⁹, es decir, la negociación colectiva. Para el

¹⁰⁶ Se criticaba, por otra parte, como elemento perturbador que ponía en riesgo la continuidad de la prestación del servicio, la posibilidad recogida en convenio para los trabajadores que alcanzasen la edad de cincuenta y dos años de acogerse a una licencia retribuida especial. La Ley 9/2010 suspendió durante el plazo de tres años esta licencia.

¹⁰⁷ Véase art. 2 de la Ley 9/2010.

¹⁰⁸ El marco de esta iniciativa parte del Reglamento CE 549/2004, de 10 de marzo, del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se fija el marco para la creación del cielo único europeo. Con la misma fecha, véanse los reglamentos 550/2004, 551/2004 y 552/2004. La Exposición de Motivos cita, en lo concreto, los Reglamentos 2096/2005/CE, de 20 de diciembre y 1070/2009/CE, de 21 de octubre. Una síntesis de esta normativa comunitaria en materia de tránsito aéreo, hasta el año 2010, puede verse en NIETO MENOR, M., “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”. *Revista de Derecho del Transporte*, núm. 4, 2010, págs. 193-199. Como destaca el autor, el Reglamento 1070/2009, denominado «Cielo Único II», creaba un sistema de evaluación del rendimiento que pretendía, a través del establecimiento de objetivos comunitarios, tratar de reducir las diferencias presentes entre los distintos Estados.

¹⁰⁹ Nada se decía, en cambio, sobre la gestión del sujeto competente (Aena) y los organismos encargados de su seguimiento y control. Lo señalaron MARÍN ALONSO, I., IGAR-TUA MIRÓ, M.T., “La relación laboral de los controladores aéreos”, *op. cit.*, p. 1504. En las

legislador, el fracaso de las negociaciones para renovar el I Convenio Colectivo y los pactos adyacentes, así como el tiempo transcurrido sin acuerdo, justificaban, en *pos* de la seguridad, continuidad y sostenibilidad de la prestación de servicios de tránsito aéreo, la adopción de «medidas inmediatas y urgentes en relación con la entidad pública Aena».

Como es sabido, mediante esta intervención, se producía la primera grieta del monopolio público en materia de prestación del servicio de control del tránsito aéreo, cuya exclusividad se distanciaba de la regulación liberalizadora propuesta en Europa¹¹⁰. A través de las normas analizadas, en aras de cumplir con 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)¹¹¹, más económicos al operar en remoto y no presencialmente mediante controladores de torre¹¹². Por otro lado, se permitía la entrada a nuevos proveedores del servicio de control de tránsito aéreo acreditados según la normativa comunitaria establecida a tal fin¹¹³, basada en el mutuo reconocimiento del sistema de certificación arquitectado, favoreciendo así la movilidad entre los proveedores de servicios de, más ampliamente, tránsito aéreo¹¹⁴. Ello se consideraba una necesidad para la «sostenibilidad del sistema». Así, expresaba la Exposición de Motivos, no sólo se cumplía con los requisitos comunitarios, sino que se introdu-

páginas 1508 y ss., las autoras realizan un análisis crítico de la Exposición de Motivos de las normas referidas.

¹¹⁰ *Vid.* Exposición de Motivos de la Ley 9/2010: «... tal y como exigen los reglamentos de Cielo Único Europeo, resulta necesario permitir que otros proveedores de servicios, debidamente certificados por una autoridad europea de supervisión, puedan prestar servicios de control de tránsito aéreo en nuestros aeródromos. Con ello, además de cumplir con los requisitos comunitarios, se introduce la competencia en este sector, lo cual, necesariamente, habrá de producir una mejora en las condiciones técnicas y económicas en las que se prestan estos servicios».

¹¹¹ Véase art. 2 apartado 11 del Reglamento.

¹¹² La propia Aena elaboraría estudios de seguridad para el Ministerio de Fomento que permitieran identificar en qué aeródromos prestar el servicio de tránsito aéreo bajo la modalidad de servicio de información de vuelo de aeródromo (AFIS). Ello sería determinado por el Ministerio de Fomento mediante orden.

¹¹³ El Reglamento CE 550/2004 dedica su artículo 7 a la certificación de los proveedores de servicio de navegación aérea. En concreto, su apartado 6 otorga a los proveedores de servicios de navegación aérea la posibilidad de ofrecer sus servicios dentro de la Comunidad a otros proveedores de servicios de navegación aérea, usuarios del espacio aéreo y aeropuertos, mientras que el apartado 8 establece que «Cualquier estado reconocerá todo certificado concedido en otro Estado miembro de conformidad con el presente artículo»; Después reiterado en el Reglamento CE 2096/2005.

¹¹⁴ Así, un proveedor de servicios certificado por la autoridad competente de un determinado Estado miembro puede, en principio, ofrecer sus servicios y hacer valer su certificación en el resto de Estados. Por su particular trascendencia, los prestadores de servicios de tránsito aéreo (categoría donde se integran los servicios de control), requieren, de manera adicional a la certificación, ser designados por el Estado miembro para prestar servicios dentro de un bloque específico de espacio aéreo que se encuentre. *Vid.* art. 8 del Reglamento CE 550/2004.

cía en el sector una concurrencia de la que se esperaba como resultado una mejora técnica y económica de la prestación de estos servicios.

Conviene insistir, 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 servicios¹¹⁵. De este modo, únicamente se posibilita la entrada de empresas privadas en funciones de tránsito aéreo de aeródromo no prestadas en exclusiva por Aena. Esta sustitución de las actividades de CTA de Aena se reserva —como se indica en el preámbulo de la norma— a aeródromos de menor volumen y se condiciona a que en todo momento los proveedores civiles realicen la prestación de servicios de forma segura, eficaz, continuada y económica y financieramente sostenible¹¹⁶. Por lo tanto, pese a la liberalización del sector en España, sigue existiendo una prevalencia de gestión pública sobre gestión privada.

Centrándonos en el análisis de aspectos estrictamente laborales, como se apuntaba, la incidencia de la Ley 9/2010 fue de gran significación, en el fondo y en la forma. Se halla una tendencia al blindaje del poder de dirección frente a la negociación colectiva, calificando determinadas facultades de indisponibles¹¹⁷, en materias como la organización de los turnos horarios y descansos del personal o la vigilancia del trabajo realizado.

En relación con el de tiempo de trabajo y de descanso, y en tanto que no se acordase una normativa ulterior, se disponían limitaciones a la jornada en régimen de trabajo a turnos, estableciendo un tope de doce horas. Durante la jornada, el tiempo de descanso será de un 25% de la misma si es diurna, y de un 33% cuando sea nocturna¹¹⁸, y no podrán realizarse más horas extraordinarias de las marcadas por el ET. Por otra parte, y en relación con la introducción del sistema AFIS —no prestado por Aena—, que supondría la pérdida del puesto de trabajo de distintos controladores de torre de aeropuertos menores, la norma establece un derecho de opción para estos trabajadores/as entre el puesto de trabajo que debía ofrecerles Aena o, extinguiendo su contrato —con las indemnizaciones procedentes—, quedar subrogados con la nueva empresa, «conforme a las condiciones económicas y laborales aplicables a dicho nuevo proveedor»¹¹⁹. Las medidas contenidas en la disposición transitoria primera consistían, en primer lugar, en la suspensión de la licencia retribuida especial pactada convencionalmente, posibilidad a la que podían acogerse los controladores al cumplir

¹¹⁵ *Vid.* art. 1.1 de la Ley 9/2010.

¹¹⁶ Art. 2.1.

¹¹⁷ *Vid.* art. 2.2.

¹¹⁸ Véase art. 3. No obstante, en las torres de control monoposición los controladores tendrán un descanso de una hora por servicio.

¹¹⁹ *Vid.* Disposición adicional segunda.

la edad de cincuenta y dos años¹²⁰. Se establecía, a su vez, un sistema que toma la edad de cincuenta y siete años como dato referencial a la hora de pasar a ejercer funciones no operativas o, si no fuese posible, a situación de reserva activa hasta alcanzar los sesenta y cinco años¹²¹.

La espinosa cuestión del tiempo de actividad y de descanso se emplazaba a una regulación posterior mediante real decreto, previa consulta con las partes sociales¹²². Se advertía explícitamente que, a la espera de la mencionada regulación, los controladores aéreos deberían realizar, de manera inexcusable, la jornada necesaria para garantizar la continuidad y sostenibilidad de dichos servicios. Se determinaba así que la jornada de trabajo no podría superar de media la efectivamente realizada en 2009, que fue de 1670 horas¹²³ —descontando las 80 horas extraordinarias—. Nótese cierta disonancia en esta cuestión, es decir, en las cifras de horas aportadas —a veces no sin contradicción— y las conclusiones que se alcanzan. En cualquier caso, el objetivo no era establecer cuál era la jornada que mejor se ajustaba a las características del sector —de ello se ocuparía la norma posterior—, sino la necesaria para garantizar la continuidad del servicio, justificándose ello en el interés superior que supone garantizar una prestación que incide significativamente en la libre circulación de los ciudadanos¹²⁴. Luego, se refrendó esa jornada máxima anual, como se verá seguidamente.

En cuanto a la retribución, se estará a lo que se acuerde mediante negociación colectiva —previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda, y autorización de la CECIR¹²⁵—, debiendo en todo caso respetar una serie de límites ligados a la estabilidad presupuestaria. Quedaba abierta la posibilidad, vía negociación colectiva, de pactar un complemento —transitorio y no absorbible— por la adaptación de la nueva jornada. Por último, y mientras la negociación colectiva no produjese un nuevo convenio, se facultó a Aena a realizar traslados en los términos del art. 40 ET, así como a implementar variaciones de jornada

¹²⁰ Disposición transitoria primera, 1.

¹²¹ *Vid.* Disposición adicional cuarta. Después modificada por la disposición final segunda de la Ley 36/2010, de 22 de octubre, del Fondo para la Promoción del Desarrollo. En la Ley 9/2010 se contemplaba que al cumplir la edad de 57 años fuese automático dejar de ejercer funciones operativas, mientras que con la modificación ello se supedita a la renovación de certificado médico cada seis meses, previsto en el RD 1516/2009, de 2 de octubre, por el que se regula la licencia comunitaria de controlador aéreo de 14 de abril, relativa a los límites al desempeño de funciones operativas, situación de reserva activa y jubilación, en su artículo 25.

¹²² *Vid.* Disposición final tercera.

¹²³ Incluyendo los periodos de descanso durante la jornada, las guardias localizadas y los tiempos requeridos para cubrir posibles incidencias.

¹²⁴ *Vid.* NIETO MENOR, M., “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”, *op. cit.*, pág. 214.

¹²⁵ Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

por necesidades del servicio y a modificar, con limitaciones, la hora de entrada, entre otras cuestiones.

El movimiento del Gobierno y la posterior norma plantearon evidentes problemas en relación con el núcleo del derecho que reconoce el art. 37.1 CE¹²⁶, y, sistemáticamente, con los arts. 7 y 28.1 CE. Sin embargo, el conflicto colectivo interpuesto por USCA con motivo del RDL 1/2010, se resolvió con una Sentencia de la Audiencia Nacional en cuyo fallo se acogían los argumentos del legislador. Para el órgano juzgador, teniendo en cuenta que el control aéreo es un servicio público esencial cuya interrupción puede ocasionar graves perjuicios sobre bienes jurídicamente protegidos, como el derecho a la libre circulación, regulado en el art. 19 CE, así como para la economía nacional y la competitividad de las empresas, la intervención del legislador «no solo era obligada, si no que era imprescindible para corregir en el plazo más breve posible de tiempo una situación tan calamitosa»¹²⁷.

Llega a afirmarse, en tal sentencia, que la negociación colectiva «no sirve solamente para multiplicar geométricamente los derechos de un colectivo de trabajadores con gran poder de contratación, sino que debe contribuir necesariamente también a la competitividad de nuestras empresas, así como a su adaptación a los requerimientos del mercado, como no podría ser de otro modo»¹²⁸, en una suerte y sorprendente hiperbolización de los argumentos empleados por el legislador. El órgano juzgador consideró que los derechos de los trabajadores puenteados por el legislador, emanados de diferentes pactos extraestatutarios, eran nulos de pleno derecho en virtud de las leyes presupuestarias, pues nunca tuvieron la autorización de la CECIR¹²⁹. La Sala sostuvo, en base a la idoneidad y necesidad¹³⁰ —considerando que el sacrificio impuesto a los trabajadores era el mínimo posible¹³¹—, y sin atisbo de duda, la plena justificación de las medidas.

En definitiva, 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 —aho-

¹²⁶ No siéndole aplicable a los controladores aéreos, dada su condición de personal laboral y no funcionario, el art. 38.7 del EBEP: «En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo».

¹²⁷ SAN 47/2010, rec. núm. 41/2010, de 10 de mayo, FJ duodécimo.

¹²⁸ SAN 47/2010, rec. núm. 41/2010, de 10 de mayo, FJ duodécimo.

¹²⁹ FJ decimotercero.

¹³⁰ Así, MARÍN ALONSO, I., IGARTUA MIRÓ, M.T., “La relación laboral de los controladores aéreos”, *op.cit.*, págs. 1512-1514.

¹³¹ *Vid.* FJ decimocuarto.

ra posible también mediante AFIS—, optando nuestro país por abrir este servicio a la posibilidad de múltiples proveedores, es decir, delineando una privatización parcial. En cualquier caso, ello lo designa el Ministerio de Fomento¹³², a solicitud del gestor aeroportuario, y siempre bajo el respeto de la normativa en materia de seguridad, siendo en última instancia el Estado quien tiene la capacidad de designación¹³³, en virtud de su competencia exclusiva en la materia. No así los servicios de control de aproximación y de aérea, cuyo prestador seguiría siendo, en exclusividad, Aena, de manera armónica con lo establecido a nivel comunitario, donde a diferencia de lo referido para el control de aéreo, se persigue unificar el servicio de ruta, incluso de manera transfronteriza¹³⁴.

La previsión de la disposición final tercera, relativa a un futuro real decreto regulador del tiempo de trabajo y de descanso de los controladores aéreos —aplicable, claro está, independientemente del proveedor de servicios— se materializó con el RD 1001/2010, de 5 de agosto¹³⁵, regulación prolija de la que únicamente pretende destacarse en esta sede las cuestiones más esenciales, es decir, la apuesta por un régimen de jornada marcado por la flexibilidad y las amplias posibilidades del poder de dirección. En su artículo 1 se justifica la normativa específica por razones de seguridad operacional de la navegación aérea en relación con los tiempos de actividad y descanso de los controladores, con el fin de asegurar que la fatiga no comprometa la seguridad operacional. Se aportan, en su art. 4, definiciones relativas a los tiempos de actividad —operacional u aeronáutica— y de descanso. En el art. 5, se establece en 1670 horas la jornada máxima anual, y en 200 horas el número máximo de horas mensuales, mientras que la duración máxima de un período continuo de actividad aeronáutica 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 se modifiquen los periodos de actividad aeronáutica y descansos por circunstancias imprevistas¹³⁶ y, también, para atender demandas extraordi-

¹³² A petición del gestor aeroportuario (art. 1 de la Ley 9/2010). Con posterioridad, *vid.* Real Decreto 931/2010, de 23 de julio, por el que se regula el procedimiento de certificación de proveedores civiles de servicios de navegación aérea y su control normativo. Norma recientemente derogada por el Real Decreto 515/2020, de 12 de mayo, por el que se regula el procedimiento de certificación de proveedores civiles de servicios y funciones de gestión del tránsito aéreo y de navegación aérea y su control normativo.

¹³³ Véase Reglamento CE 550/2004, art. 8.3.

¹³⁴ NIETO MENOR, M., “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”, *op.cit.*, pág. 203.

¹³⁵ 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 (BOE núm. 190, de 16 de agosto de 2010).

¹³⁶ *Vid.* art. 16.

narias de tráfico aéreo¹³⁷ siendo en ambos supuestos preceptiva la comunicación de estas modificaciones a la Agencia Estatal de Seguridad Aérea.

La complejidad de la delimitación del tiempo de trabajo por la naturaleza de la actividad es manifiesta viendo la cantidad de cuestiones que se incluyen dentro de la ordenación del tiempo de trabajo de este colectivo de trabajadores/as, empezando por la disgregación de los ya mencionados periodos de actividad aeronáutica, que pueden ser también continuados —Art. 6—, y estableciéndose un diferente régimen normativo atendiendo a si es una actividad nocturna —Art. 10— o de madrugadas —Art. 11—. Pero es que además cabe diferenciar los periodos de actividad aeronáutica de los periodos de actividad operacional que son parte de los primeros¹³⁸. Lo mismo puede decirse respecto al tiempo de descanso, donde cabe diferenciar entre los descansos parciales, que no son equivalentes al término descanso. En efecto, mientras que los primeros se refieren al tiempo exento de actividad operacional que computa como actividad aeronáutica —Art. 4. letra c)— en el segundo supuesto —descanso se refiere al periodo ininterrumpido y definido de tiempo durante el cual un controlador aéreo queda relevado de toda actividad y de la prestación de imaginaria —Art. 4. letra d—. Además, se establecen obligaciones a los proveedores sobre las características y la proximidad que deben tener las áreas de descanso y otras instalaciones como aquellas donde poder preparar y almacenar comidas o bebidas (Art. 15).

Otras cuestiones reguladas en la norma, que únicamente mencionaremos, son la regulación de las unidades con periodos de baja intensidad de tráfico y de las torres monoposición (Art. 8), de los relevos para el traspaso de funciones de los controladores aéreos al inicio y finalización de la actividad aeronáutica (Art. 9) y los tiempos de descanso en supuesto de formación práctica en simuladores (Art. 14).

Una mención más extensa se cree conveniente sobre las llamadas imaginarias, las guardias localizadas o el periodo por el que el controlador aéreo está a disposición del prestador y puede requerirse para prestar servicio de control de tránsito aéreo. La duración máxima de estos periodos es de 20 horas, si bien en el supuesto de que esta imaginaria se preste en el lugar de trabajo ésta computará el doble a efectos de dicha limitación —art. 13.1— y, además, se insta a que, en la medida de lo posible, el proveedor evite que

¹³⁷ *Vid.* art. 17.

¹³⁸ Véanse los arts. 4 y 7. La actividad operacional es el tiempo durante el cual un controlador de tránsito aéreo ejerce de manera efectiva las atribuciones de la anotación de unidad de su licencia en una posición operacional. Por su parte, la actividad aeronáutica es el tiempo en el que el controlador de tránsito aéreo realiza una actividad operacional, incluyendo además los descansos parciales, el periodo de imaginaria computable a estos efectos según lo dispuesto en el artículo 13 y el tiempo dedicado a la formación de unidad gestionando tráfico aéreo real (Art. 4, letras a y b).

las imaginarias sean en el lugar de trabajo en más de una ocasión —art. 13.5—. Ahora bien, también se permiten las imaginarias fuera del lugar de trabajo, pero éstas no computarán como actividad aeronáutica si el controlador aéreo no es convocado —art. 13.2—. Se establece igualmente un límite temporal para la realización de más de dos imaginarias, no permitiéndose su realización en periodos consecutivos de 6 días o de 144 horas —art. 13.3—. Por último, se establece el descanso para las imaginarias nocturnas, siendo este descanso de, al menos, hasta el mediodía siguiente al servicio nocturno cubierto por dicha imaginaria —art. 13.4—.

Esta norma, cuya disposición transitoria única preveía un periodo de adaptación generoso¹³⁹, confirmaba, en fin, el giro del legislador respecto a la situación anterior, donde la negociación colectiva era la fuente por excelencia de la ordenación del tiempo de trabajo¹⁴⁰. Se mantenía la apuesta por el camino emprendido, es decir, de refuerzo del poder empresarial, tanto en su vertiente novadora como sancionadora¹⁴¹.

Naturalmente, estas intervenciones legislativas, tanto en su vertiente de condiciones de trabajo como en aquella otra de apertura a la privatización —cuyos efectos inevitablemente iban a repercutir en el personal—, no tuvieron buena acogida entre la plantilla, que lamentaban un aumento de la presión laboral y continuos cambios unilaterales en sus condiciones de trabajo, que estaban siendo claramente degradadas.

Los acontecimientos se precipitaron en diciembre de 2010, con la promulgación del RDL 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo. Su disposición adicional segunda, recordando el límite de jornada previsto en el RD 1001/2010, de 5 de agosto —1670 horas anuales, con la posibilidad de adicionar 80h extraordinarias—, advertía que «en el cómputo de este límite anual de actividad aeronáutica no se tendrán en cuenta otras actividades laborales de carácter no aeronáutico, tales como imaginarias y periodos de formación no computables como actividad aeronáutica, permisos sindicales, licencias y ausencias por incapacidad la-

¹³⁹ «La entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) elaborará, en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor de real decreto, un plan que asegure la continuidad en el servicio en todas las unidades y permita adaptar progresivamente los tiempos de actividad y descanso de los controladores de tránsito aéreo que presten servicios a dicho proveedor a lo previsto en el presente real decreto. Este periodo de adaptación debe finalizar a más tardar el 1 de noviembre de 2012».

¹⁴⁰ En este sentido, el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, y su modificación en lo relativo al tiempo de trabajo en la aviación civil mediante el RD 294/2004, Real Decreto 294/2004, de 20 de febrero. *Vid.* MARÍN ALONSO, I., IGARTUA MIRÓ, M.T., “La relación laboral de los controladores aéreos”, *op. cit.*, p. 1541.

¹⁴¹ *Vid.* MOLINA NAVARRETE, C., “El motín de los controladores: «¿estés profesional», «soberbia colectiva» o «medida de conflicto laboral» desmedida?”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 334, p. 25.

boral. Estas actividades, al no afectar a los límites de seguridad aeronáutica, se tomarán en consideración exclusivamente a efectos laborales de conformidad con lo establecido en la disposición adicional única del Real Decreto 1001/2010», lo que presentaba indudables problemas interpretativos¹⁴² y, sin duda, contribuía a inflamar un evidente ambiente conflictivo. Por otro lado, y siguiendo con el plan de privatización parcial, se preveía la creación de la sociedad de «Aena Aeropuertos, S.A.» en un plazo de tres meses, abierta a la entrada de capital privado, si bien bajo reserva de una mayoría de capital público¹⁴³. Esta nueva sociedad estatal asumió la gestión de aeropuertos¹⁴⁴ subrogándose el personal¹⁴⁵.

Ello fue recibido con palpable animadversión por el colectivo de trabajadores y trabajadoras y sus representantes, lo que terminó, fatídicamente, con una intervención del ejecutivo mediante el RD 1611/2010, de 3 de diciembre, por el que se encomendaba transitoriamente al Ministerio de Defensa las facultades de control de tránsito aéreo atribuidos a la entidad pública empresarial Aena¹⁴⁶. Seguidamente, se declaraba, por primera vez, el Estado de Alarma mediante el Real Decreto 1673/2010, de 4 de diciembre¹⁴⁷, para la normalización del servicio público esencial del transporte aéreo, prorrogado mediante Real Decreto 1717/2010, de 17 de diciembre¹⁴⁸. Excede de nuestra intención proceder al análisis de tales sucesos, de los que se vertieron ríos de tinta. Paradójicamente, se justificaba la intervención militar por tratarse de un servicio público de carácter estratégico, cuando los pasos recientes en realidad apostaban por la privatización¹⁴⁹.

¹⁴² Véanse los arts. 4 y 13 del RD 1001/2010, de 5 de agosto.

¹⁴³ Véase el Art. 7.1 segundo inciso: «Inicialmente, la totalidad del capital social de “Aena Aeropuertos S.A.” corresponderá a la entidad pública empresarial “Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea” (AENA), la cual conservará en todo caso la mayoría de dicho capital, pudiendo enajenar el resto de conformidad con lo establecido en la Ley de Patrimonio de las Administraciones Públicas».

¹⁴⁴ *Vid.* art. 7.2: «Además de cualquier otra función que pudiera atribuirle el Consejo de Ministros, “Aena Aeropuertos, S.A.” asumirá el conjunto de funciones y obligaciones que actualmente ejerce la entidad pública empresarial AENA en materia de gestión y explotación de los servicios aeroportuarios, así como cualesquiera otras que la normativa nacional o internacional atribuya a los gestores aeroportuarios, en relación a la red de aeropuertos integrada por los aeropuertos y helipuertos gestionados por AENA en el momento de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley».

¹⁴⁵ Véase art. 8 c), actualmente art. 8 d).

¹⁴⁶ Derogado por Real Decreto 28/2011, de 14 de enero.

¹⁴⁷ *Vid.* art. 2: «La declaración de Estado de Alarma afecta, en todo el territorio nacional, a la totalidad de las torres de control de los aeropuertos de la red y a los centros de control gestionados por la entidad pública empresarial “Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea” (AENA)».

¹⁴⁸ Véase la comparativa que llevan a cabo MARTÍNEZ GIRÓN, J., y ARUFE VARELA, A., “La gestión de la huelga de controladores aéreos norteamericanos, de 3 de agosto de 1981, por la Administración Reagan. Un estudio de la casuística—tipo penal, civil, mercantil y laboral a que dio lugar”. *Actualidad laboral*, núm. 2, 2011 (Edición digital, La Ley).

¹⁴⁹ Contradicción puesta de manifiesto por MOLINA NAVARRETE, C., “El motín de los controladores: ¿“estés profesional”, “soberbia colectiva” o “medida de conflicto laboral” des-

No descubrimos nada si hacemos alusión a la intensa campaña mediática, promovida en primer lugar por el ejecutivo, que se fue desplegando y que se intensificó en aquel momento, cuyo objetivo era desacreditar a este colectivo ante la opinión pública, lo que de paso desviaba la atención sobre la responsabilidad de Aena, del resto de órganos competentes y del propio ejecutivo. Dicha campaña de desprestigio ya venía fraguándose durante todo el intenso y conflictivo 2010, estallando en diciembre.

La fractura que provocó todo lo acaecido durante el mencionado año no ha dejado de sentirse. Recientemente, la Audiencia Provincial de Madrid, en sentencia de 30 de marzo de 2022, absolvió a 133 controladores aéreos de la comisión de un delito de abandono de servicio del artículo 409 del Código Penal¹⁵⁰ —recuérdese que la acusación inicial fue de sedición—. En su fundamento jurídico duodécimo, la Audiencia Provincial sostuvo, como tantos otros órganos jurisdiccionales, que el cierre del espacio aéreo de 2010 se trataba de «una decisión dentro del margen de discrecionalidad de Aena, equiparable en cierto sentido con el cierre patronal ante una situación de presión o reivindicación laboral, en cuyo contexto difícilmente cabría hablar de abandono de servicio porque con la indicada regulación, fuera de los vuelos a que se refiere el Convenio de Chicago, no había vuelos que controlar. Para concluir, los hechos no revisten relevancia penal como delito de abandono de servicio del art. 409 CP. Solo una exégesis expansiva, incompatible con las exigencias de taxatividad, permitiría la subsunción de los hechos en el tipo indicado»¹⁵¹. La justicia ha determinado, casi por unanimidad, en definitiva, que la decisión del cierre correspondió a quien tenía competencia para ello en función de sus atribuciones.

El conflicto se solventó transitoriamente, si es que puede decirse, mediante un arbitraje que, de manera un tanto extraña, arrojó un laudo que contenía el II Convenio Colectivo de los controladores aéreos¹⁵². Limitándonos a la cuestión de la jornada por ser la nuclear y conflictiva —que es también la cuestión de su retribución—, el laudo optó por fijarla en 1670 horas anuales en 2011 y 2012, mientras que para 2013 proveyó una jornada máxima anual de 1595 horas¹⁵³. Es decir, el resultado estaba muy cerca de lo fijado

medida?»), *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. núm. 334, p. 10.

¹⁵⁰ Revocando así la sentencia del Juzgado de lo Penal núm. 18 de Madrid, donde resultaron condenados a una multa pecuniaria.

¹⁵¹ Con una orientación similar, anteriormente, se había pronunciado el Juzgado de Instrucción núm. 2 de Santiago de Compostela —numerosos juzgados han archivado las distintas causas que proliferaron contra estos trabajadores—. Conviene recordar que al cierre total del espacio aéreo español le precedieron varios cierres parciales en Galicia.

¹⁵² IGARTUA MIRÓ, M.T., MARÍN ALONSO, I., “El conflicto laboral de los controladores aéreos: regulación heterónoma de condiciones de trabajo “versus” autonomía colectiva”, *op. cit.*, p. 232.

¹⁵³ Ampliables, para actividades de formación, en 20h. *Vid.* Art. 29 del II Convenio II colectivo profesional entre la entidad pública empresarial aeropuertos españoles y navegación aérea y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (BOE 9 de marzo de 2011).

por el gobierno, y, qué duda cabe, muy lejos de lo pactado convencionalmente en el I Convenio. Sólo muy recientemente, en 2023, ha visto finalmente la luz el III Convenio colectivo profesional de controladores de tránsito aéreo, que, como se analizará en este estudio en su correspondiente apartado, fija la jornada máxima en las 1595 horas anuales ya dirimidas por el laudo arbitral¹⁵⁴.

Actualmente, como se viene exponiendo, el control de Torre se presta tanto por Aena —ahora por Enaire¹⁵⁵— como por empresas privadas. Desde 2011, dos empresas privadas —Saerco¹⁵⁶ y FerroNATS¹⁵⁷, esta última ahora Skyway— gestionan distintas torres de control¹⁵⁸, prestando, por lo demás, servicio AFIS en diferentes aeródromos¹⁵⁹. El proceso de privatización recientemente tenía previsto extenderse a otras siete torres de control¹⁶⁰, tal y como se reclamaba desde las instancias patronales del sector. Sin embargo, por el momento no se ha hecho efectivo, existiendo cierta incertidumbre al respecto, ya que el proceso parece haberse paralizado.

A nivel de relaciones colectivas, el panorama de la negociación en el ámbito de los operadores privados no puede decirse pacífico. La renovación del III Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional¹⁶¹ 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. 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 2023-2026¹⁶², 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.

Existen, en definitiva, dos convenios colectivos, a saber:

¹⁵⁴ *Vid.* art. 29 del III CC Enaire.

¹⁵⁵ Distinta de su filial AenaS.A., de la que Enaire es accionista principal, con un 51% de su capital.

¹⁵⁶ Vigo, Jerez, Sevilla, A Coruña y Cuatro Vientos, La Palma, Fuerteventura y Lanzarote.

¹⁵⁷ Alicante-Elche, Valencia, Ibiza y Sabadell.

¹⁵⁸ La Coruña, Vigo, Cuatro Vientos (Madrid), Sabadell, Valencia, Alicante-Elche, Ibiza, Sevilla, Jerez, Fuerteventura, La Palma y Lanzarote.

¹⁵⁹ Es el caso de Burgos, Córdoba, La Gomera, Huesca o Ciudad Real.

¹⁶⁰ Santiago, Bilbao, Palma de Mallorca, Málaga, Gran Canaria, Tenerife Norte y Tenerife Sur.

¹⁶¹ BOE núm. 196, de 14 de agosto de 2018.

¹⁶² *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.

- III Convenio colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial Enaire y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (90012160011999), acordado, por el lado social, por las secciones sindicales de USCA y OCCA.
- II Convenio Colectivo de Empresas Proveedoras Civiles privadas del tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional (99100105012012). Este convenio fue firmado por la Asociación de Empresarios de Proveedores Civiles para la Prestación de Servicios de Control Tráfico Aéreo (APCTA), en representación de las empresas del sector, y por el sindicato CCOO.

2.4. Asistencia en tierra o *handling*

María Gorrochategui Polo

Los servicios de asistencia en tierra han estado históricamente a cargo de los operadores aeroportuarios o las compañías aéreas, y la prestación de estos servicios en los aeropuertos de la UE estaba sujeta a la normativa sobre monopolios¹⁶³. Con el paso del tiempo, la UE ha querido fomentar la libre prestación de servicios mediante la eliminación de restricciones, objetivo que se produce mediante la sucesiva aprobación de paquetes de medidas liberalizadoras¹⁶⁴, y que provocó un aumento sin precedentes de la aviación. Para asistir al creciente número de vuelos y pasajeros y asegurar un uso eficiente de las infraestructuras aeroportuarias, se consideró igualmente útil la liberalización del mercado de los servicios de asistencia en tierra. A tal fin, se adoptó 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 Comunidad¹⁶⁵, modificada por el Reglamento (CE) 1882/2003, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de septiembre¹⁶⁶. Esta Directiva 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 y ello, además, con vistas a impulsar la progresiva liberalización del mercado¹⁶⁷.

¹⁶³ CASAMITJANA OLIVÉ, C., *Análisis jurídico de la competencia en el mercado aeroportuario español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 48-64.

¹⁶⁴ Sobre el proceso de liberalización en el transporte aéreo RODRÍGUEZ ROMERO, R. M., *La liberalización del sector aeronáutico y su impacto sobre las relaciones laborales individuales del personal a bordo de aeronaves*, cit., pp. 150-163.

¹⁶⁵ DOUE L 272, de 25 de octubre de 1996, pp. 36-45.

¹⁶⁶ DOUE L 284, de 31 de octubre de 2003, pp. 1-53.

¹⁶⁷ En efecto, el fundamento de la Directiva 96/67/CE reside en la doble exigencia de, por un lado, suprimir las restricciones a la libre prestación de servicios dentro de la UE y, por otro lado, al abaratamiento de los costes de explotación de las compañías aéreas, unido al incremento de los estándares de calidad ofrecidos por los usuarios. FERNÁNDEZ TORRES, I.,

En virtud de lo dispuesto en el artículo 1 de la Directiva 96/67/CE, ésta se aplica —desde el 1 de enero de 2001— a todos aquellos aeropuertos¹⁶⁸ situados en el territorio de un Estado miembro que se encuentren abiertos al tráfico comercial cuyo tráfico anual sea igual o superior a dos millones de viajeros a cincuenta mil toneladas de carga¹⁶⁹. A estos efectos, la Comisión publica anualmente en el DOUE a título informativo el listado de los aeropuertos a los que aplican las disposiciones de dicha Directiva¹⁷⁰.

El objetivo principal de la Directiva 96/67/CE no es otro que el 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. Para comprender el objetivo de la Directiva, conviene desgranar y examinar de forma específica ciertos aspectos de la regulación.

En primer lugar, resulta necesario analizar las diferentes figuras que operan dentro de un aeropuerto o de un sistema aeroportuario¹⁷¹, que son la entidad gestora del aeropuerto, los agentes de asistencia en tierra y los usuarios.

- La entidad gestora del aeropuerto. Es aquella que administra y gestiona las infraestructuras aeroportuarias y coordina y controla

“Competencia en el sector aéreo y aeroportuario”, *Revista de Administración Pública*, núm. 197, 2015, p. 97.

¹⁶⁸ A los efectos de la aplicación de la Directiva 96/67/CE, el artículo 2 a) define el aeropuerto como “todo terreno especialmente acondicionado para el aterrizaje, el despegue y las maniobras de aeronaves, con las instalaciones anexas que pueda tener para las necesidades del tráfico y el servicio de aeronaves, así como las instalaciones necesarias para asistir a los servicios aéreos comerciales”. Dicha definición es mucho más amplia, precisa y concreta que la contenida en la normativa internacional, concretamente en el Anexo 14 del Convenio de Chicago de 1944, lo que se explica por el objeto de regulación de la misma que hace necesario incluir los servicios aéreos comerciales en la definición de aeropuerto. *Vid.*, CASAMITJANA OLIVÉ, C., *Análisis jurídico de la competencia en el mercado aeroportuario español*, Tirant lo Blanch, Valencia 2014, pp. 136-137.

¹⁶⁹ Aclara la propia Directiva que, en aquellos casos en los que un aeropuerto alcance los umbrales de transporte de carga, pero no alcance el umbral correspondiente al transporte de viajeros, no se aplicarán las disposiciones de la Directiva referentes a las categorías de servicios de asistencia reservadas únicamente a viajeros. *Vid.*, artículo 1.3 de la Directiva.

¹⁷⁰ Puede consultarse la Comunicación de la Comisión correspondiente al año 2022 en el siguiente enlace: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/7384bbdb-8300-11ec-8c40-01aa75ed71a1/language-es>.

¹⁷¹ Esta noción incluida en el artículo 2 b) de la Directiva 96/67/CE conceptualiza —por primera vez— la gestión integrada de varios aeropuertos para prestar servicio a una misma ciudad o aglomeración urbana. Concretamente, se entiende por tal “el grupo formado por dos o más aeropuertos para prestar servicio a una misma ciudad o aglomeración urbana, tal como se indica en el Anexo II del Reglamento (CEE) n° 2408/92, del Consejo, de 23 de julio de 1992, relativo al acceso de las compañías aéreas de la Comunidad a las rutas aéreas intracomunitarias”.

las actividades de los distintos operadores presentes en el aeropuerto (artículo 2 c). Sin perjuicio de la apertura del mercado a los agentes de asistencia en tierra y a los usuarios, la Directiva 96/67/CE prevé que los Estados miembros puedan reservar a la entidad gestora —u otra entidad— la gestión de infraestructuras centralizadas que sirvan para proporcionar servicios de asistencia en tierra y cuya complejidad, coste o impacto medioambiental no permita su división o duplicación, como es el caso de los sistemas de clasificación de equipajes, limpieza de escarcha, depuración de aguas o distribución de combustible, velando porque dicha gestión se lleve a cabo de forma transparente, objetiva y no discriminatoria.

- 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 (artículo 2 g). Los Estados miembros deben garantizar su libre acceso al mercado de prestación de servicios de asistencia en tierra, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6 de la Directiva examinada. No obstante, los Estados miembros podrán limitar el número de agentes de asistencia autorizados —a un número no inferior a dos por categoría— para determinadas categorías de servicios, 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. En todo caso, al menos uno de esos agentes de asistencia autorizados no podrá estar controlado, ni directa ni indirectamente, por la entidad gestora del aeropuerto; por un usuario que en el año precedente al de la selección de agentes, haya transportado más del 25% de los viajeros o carga registrados en el aeropuerto; ni por una entidad que controle o esté controlada por una entidad gestora o dicho usuario.

Para su selección, el artículo 11 la Directiva 96/67/CE establece que todos los Estados miembros deberán adoptar un procedimiento de selección, que deberá basarse en los siguientes principios expuesto en el artículo 11: (i) la existencia de un pliego de condiciones o especificaciones técnicas a las que deben atenerse los agentes de asistencia; (ii) la convocatoria de una licitación y su publicidad en el Diario Oficial de la Unión Europea; (iii) la elección de los agentes de asistencia previa consulta al Comité de usuarios¹⁷² y por las autoridades competentes en el Estado miembro; (iv) la selección por un periodo máximo de siete años y (v) la sustitución de un

¹⁷² El Comité de usuarios es un órgano de consulta creado por la Directiva 96/67/CE. Regulado por lo dispuesto en su artículo 5, está compuesto por representantes de los usuarios o de las organizaciones representativas de éstos.

agente de asistencia que cese su actividad antes de que expire el periodo para el que fue seleccionado por el mismo procedimiento.

- Los usuarios. Son todas las personas físicas o jurídicas que transporten por vía aérea viajeros, correo o carga (artículo 2 d). 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 servicios¹⁷³, lo que se denomina autoasistencia en tierra (artículo 2 f). 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.

Una vez identificadas las principales figuras que se operan en el espacio aeroportuario, cabe centrarse —en segundo lugar— en el análisis de lo que constituye propiamente la asistencia en tierra. Ésta se define por la Directiva 96/67/CE como todos aquellos servicios prestados a un usuario en un aeropuerto y se estructuran en once categorías que se relacionan en Anexo de la Directiva¹⁷⁴. Cada una de estas categorías abarca —a su vez— diferentes actividades. En particular, los servicios de asistencia en tierra comprenden los siguientes:

1. Asistencia administrativa en tierra, que comprende los servicios de representación y enlace con las autoridades locales o cualquier otra persona; el control de las operaciones de carga, los mensajes y las telecomunicaciones; la manipulación, almacenamiento, mantenimiento y administración de las unidades de carga, así como cualquier otro servicio de supervisión antes, durante o después del vuelo y cualquier otro servicio administrativo solicitado por el usuario.

¹⁷³ A efectos de la Directiva 96/67/CE, se establece expresamente que los usuarios no se considerarán terceros entre sí cuando uno de ellos tenga una participación mayoritaria en el otro o bien, cuando una misma entidad tenga una participación mayoritaria en cada uno de ellos.

¹⁷⁴ Sin embargo, no existe ningún precepto que determine aquellas categorías de servicios deben ser ofrecidas en un aeropuerto determinado ni los servicios que hay que utilizar en cada operación aérea. KASPRZYK, P., “Exploitative practices of airports and handling agents towards general aviation – mechanism, occurrence and legal classification”, en NADAL GÓMEZ I. (Dir.), *La aviación al servicio del desarrollo económico de la Sociedad. Los nuevos retos de su regulación jurídica. XLIII Jornadas latinoamericanas de Derecho aeronáutico y espacial*, Difusión Jurídica, 2019, p. 155.

2. Asistencia a los pasajeros, comprensiva de toda forma de asistencia a los pasajeros a la salida, a la llegada, en tránsito o en correspondencia y en particular, el control de billetes y documentos de viaje, la facturación de los equipajes y el transporte de éstos hasta las instalaciones de clasificación.
3. Asistencia de equipajes que comprende la manipulación de los mismos en la sala de clasificación, su clasificación, su preparación para el embarque, carga y descarga de los sistemas destinados a llevarlos a la aeronave, así como su transporte desde la sala de clasificación a la sala de distribución.
4. Asistencia de carga y correo, que comprenden la manipulación física, el tratamiento de los documentos correspondientes, formalidades aduaneras y toda medida cautelar acordada por las partes o exigida por las circunstancias.
5. Asistencia de operaciones en pista, que comprende el guiado de la aeronave a la llegada y la salida, la asistencia a la aeronave para su estacionamiento y el suministro de los medios adecuados, las comunicaciones entre la aeronave y el agente de asistencia en tierra, la carga y descarga de la aeronave, la asistencia para el arranque y desplazamiento de la aeronave y el transporte, la carga y descarga de alimentos y bebidas de la aeronave.
6. Asistencia de limpieza y servicio, que incluye la limpieza interior de la aeronave, servicio de aseos y servicio de agua, la climatización y calefacción de la cabina, limpieza de la nieve, hielo y escarcha o el acondicionamiento de la cabina con los equipos de cabina y el almacenamiento de estos.
7. Asistencia de combustible y lubricante que comprende la organización y ejecución del llenado y vaciado del combustible —incluidos el almacenamiento y control de la calidad y cantidad de las entregas— así como la carga de lubricantes y otros ingredientes líquidos.
8. Asistencia de mantenimiento en línea, incluyen las operaciones regulares efectuadas antes del vuelo, aquellas particulares exigidas por el usuario, el suministro y la gestión del material necesario para el mantenimiento y las piezas de recambio, así como la solicitud o reserva de un punto de estacionamiento o de un hangar para realizar operaciones de mantenimiento.
9. Asistencia de operaciones de vuelo y administración de la tripulación, que comprende la preparación del vuelo en el aeropuerto de

salida, la asistencia en vuelo, los servicios posteriores al vuelo y la administración de la tripulación.

10. Asistencia de transporte en superficie que incluye tanto la organización y ejecución del transporte de pasajeros, tripulaciones, equipajes, carga y correo entre las distintas terminales del aeropuerto, como cualquier transporte especial solicitado por el usuario.
11. Asistencia de mayordomía o “catering”, que comprende las relaciones con los proveedores y la gestión administrativa, el almacenamiento de bebidas, alimentos y accesorios necesarios para su preparación, la limpieza de estos últimos y la preparación y entrega del material y de los productos alimenticios.

Finalmente, aunque el principio es que la prestación de servicios de asistencia en tierra —en la modalidad que sea, esto es, autoasistencia o asistencia a terceros— no se restrinja, el artículo 9 de la Directiva 96/67/CE contempla la existencia de excepciones, derivadas de limitaciones específicas de espacio o capacidad disponible en un aeropuerto que hagan imposible la apertura del mercado o el ejercicio de la autoasistencia en el grado establecido en la Directiva. Ello podrá justificar la concesión por parte del Estado miembro de exenciones a través de las cuales se podrán establecer limitaciones al número de agentes de asistencia en el caso de asistencia a terceros; reservar a un solo agente una o varias categorías de los servicios de asistencia de equipajes; operaciones en pista; combustible y lubricante y asistencia de carga y correo —en lo que respecta a la manipulación física de la carga entre la terminal y el avión—. Igualmente, el Estado miembro podrá reservar a un número limitado, limitar a un solo usuarios o prohibir el ejercicio de la autoasistencia a un número limitado de usuarios las categorías de asistencia correspondientes a equipajes; operaciones en pista; combustible y lubricante y carga y correo —en lo que respecta a la manipulación física de la carga entre la terminal y el avión—.

Con el paso del tiempo, la aplicación de esta Directiva generó ciertos problemas prácticos que pusieron de relieve la necesidad de su reforma. La Comisión anunció en el año 2006 una nueva propuesta de directiva que, sin embargo, nunca llegó a redactar. Posteriormente, en el marco del denominado “Paquete aeroportuario” se incluyó una propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los servicios de asistencia en tierra y por la que se derogaba la Directiva 96/67/CE¹⁷⁵. Sin embargo, dicha propuesta fue profundamente criticada tanto por el Consejo Económico y Social como por el Comité de las Regiones, lo que llevó a la Comisión a retirar la propuesta en 2015¹⁷⁶.

¹⁷⁵ COM (2011) 824 final.

¹⁷⁶ DOUE C 80, de 7 de marzo de 2015.

El marco jurídico comunitario del sector de los servicios de asistencia en tierra se completa con otras dos normas jurídicas. Por un lado, 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 Aérea¹⁷⁷. Este Reglamento —cuyo objetivo principal es establecer y mantener un nivel de seguridad en la aviación civil de la Unión— establece ciertos requisitos para la prestación segura de servicios de asistencia en tierra. A los efectos del Reglamento (UE) 2018/1139, se entiende por servicio de asistencia en tierra todos aquellos prestados en los aeródromos que comprendan actividades relacionadas con la seguridad en los ámbitos de supervisión en tierra, despacho de vuelos y control de carga, asistencia a pasajeros, asistencia con equipajes, asistencia de carga y correo, asistencia a la aeronave en la plataforma, servicios para aeronaves, asistencia de combustible y lubricante y carga de productos de restauración, incluidos los casos de autoasistencia, esto es, aquellos en los que los operadores de las aeronaves se prestan a sí mismos dichos servicios de asistencia en tierra¹⁷⁸.

Con el fin de garantizar la ejecución segura de los servicios de asistencia en tierra en los aeródromos, el Anexo VII del Reglamento (UE) 2018/1139 establece que los proveedores de servicios deberán disponer de los medios necesarios a tal fin —instalaciones, personal, equipos y material, entre otros— en el aeródromo; deberán cumplir con los procedimientos que figuran en el manual del aeródromo; deberán facilitar los servicios de asistencia en tierra de acuerdo con los procedimientos e instrucciones del operador de aeronaves al que presten servicio y deberán garantizar la disponibilidad de manuales de operación y mantenimiento de los equipos de asistencia en tierra que se aplicarán en la práctica. Además de estas cuestiones, se establece que el personal del proveedor debe estar debidamente formado y cualificado y que es física y mentalmente apto para llevar a cabo las funciones encomendadas de manera satisfactoria.

Por último, la regulación en materia de seguridad operacional viene establecida en el Reglamento sobre la notificación de sucesos en la aviación civil Reglamento (UE) n° 376/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de abril de 2014, relativo a la notificación de sucesos en la

¹⁷⁷ DOUE L 212 de 22 de agosto de 2018, pp. 1.122. A través de este Reglamento se modifican los Reglamentos (CE) n° 2111/2005, (CE) n° 1008/2008, (UE) n° 996/2010, (CE) n° 376/2014 y las Directivas 2014/30/UE y 2014/53/UE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan los Reglamentos (CE) n° 552/2004 y (CE) n° 216/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CEE) n° 3922/91 del Consejo.

¹⁷⁸ Artículo 2. 23) del Reglamento (UE) 2018/1139.

aviación civil¹⁷⁹. El objeto del citado Reglamento es establecer una serie de normas en relación con la notificación de sucesos que impliquen las aeronaves civiles¹⁸⁰ 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 —incluidas las operaciones de carga de combustible, preparación de la hoja de embarque, carga, descongelación y remolque en un aeródromo— se encuentran concernidas por las disposiciones de este Reglamento, pues deberán notificar los sucesos que puedan constituir un riesgo significativo para la seguridad aérea¹⁸¹. Asimismo, dentro de las categorías de sucesos de notificación obligatoria establecidos en el artículo 4 del Reglamento (UE) 376/2014, se prevén los sucesos relacionados con aeródromos y servicios en tierra tales como los sucesos relacionados con actividades e instalaciones de aeródromos; con la gestión de pasajeros, equipajes, correo y carga, así como con la manipulación y el mantenimiento de aeronaves en tierra.

La estructura del mercado aeroportuario español se basaba en un régimen de monopolio público en el que la empresa Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) gestionaba la totalidad de los aeropuertos de interés general del Estado mediante un sistema de red y subsidios cruzados¹⁸². En la actualidad, el modelo aeroportuario español ha sufrido ciertas modificaciones si bien sigue siendo un modelo de gestión centralizada a través de la mercantil estatal “Aena Aeropuertos, 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 julio¹⁸³ —que transpone al Derecho

¹⁷⁹ DOUE L 122, de 24 de abril de 2014, pp. 18-43. Este Reglamento modifica el Reglamento (UE) 996/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, y por el que se derogan la Directiva 2003/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y los Reglamentos (CE) 1321/2007 y (CE) 1330/2007 de la Comisión. A su vez, fue modificado por el Reglamento (UE) 2018/1139.

¹⁸⁰ El Reglamento especifica en su artículo 3 que no sus disposiciones no resultan de aplicación a aquellos sucesos y otras informaciones relativas a la seguridad que impliquen aeronaves no tripuladas que no necesitan certificado o declaración, salvo en aquellos casos en los que el suceso o las informaciones relativas a la seguridad impliquen a dichas aeronaves no tripuladas causen lesiones mortales o graves a una persona o han implicado a otras aeronaves distintas de las aeronaves no tripuladas.

¹⁸¹ A tal fin, cada Estado miembro y la Agencia Europea de Seguridad Aérea establecerán los sistemas de notificación obligatoria y voluntaria para facilitar la recogida de datos de los sucesos, su evaluación, procesamiento, análisis y almacenamiento (artículo 4 y 5 del Reglamento (UE) 376/2014).

¹⁸² CASAMITJANA OLIVÉ, C., *Análisis jurídico de la competencia en el mercado aeroportuario español*, op. cit., p. 68 y pp. 149-151.

¹⁸³ BOE núm. 168, de 15 de julio de 1999.

interno la Directiva 96/67/CE¹⁸⁴—, modificado posteriormente por el Real Decreto 99/2002, de 25 de enero¹⁸⁵.

El ámbito de aplicación de este Real Decreto se circunscribe a los aeropuertos de interés general lo que, en la práctica, se traduce por la aplicación a la totalidad de los aeropuertos abiertos al tráfico civil existentes en territorio español¹⁸⁶. Esta norma es la que abre a la competencia los servicios de asistencia en tierra de los aeropuertos españoles, entendiéndose por tales 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

Tanto la autoasistencia en tierra —esto es, la situación en la que un usuario se presta directamente a sí mismo o a una o varias categorías de asistencia, sin celebrar contrato con un tercero—, como la prestación de servicios de asistencia en tierra efectuada por agentes para el conjunto de los servicios enumerados en el Anexo distintos de los de rampa, se supedita por el Real Decreto 1161/1999 a aquellos usuarios o agentes de asistencia que dispongan de un título habilitante. Estas autorizaciones, establece el artículo 9 de la citada norma, serán otorgadas por la Dirección General de Aviación Civil por un máximo de siete años, si bien

¹⁸⁴ Con carácter previo a la aprobación del Real Decreto 1161/1999, la transposición de la Directiva 96/67/CE se llevó a cabo a través de la Disposición Adicional 40ª de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 1997) que establecía determinados criterios conforme a los cuales podían establecerse, por vía reglamentaria, limitaciones en la prestación del servicio de asistencia en tierra a aeronaves, pasajeros y mercancías, así como al derecho a la autoasistencia en los aeropuertos españoles. Sin embargo, la Comisión Europea instó al Gobierno a cumplir con los plazos de transposición establecidos en la Directiva y por ello, se comenzó a elaborar una propuesta de Real Decreto que completara la recepción de la Directiva 96/67/CE.

¹⁸⁵ BOE núm. 32, de 6 de febrero de 2002.

¹⁸⁶ El Real Decreto 2858/1981, de 27 de noviembre, sobre calificación de aeropuertos civiles ni la modificación de éste efectuada por el Real Decreto 1150/2011, de 29 de julio, definen o clarifican aquello que debe entenderse por “aeropuertos de interés general”, lo que tiene por consecuencia que —en la práctica— la norma englobe a todos los aeropuertos comerciales españoles. En este sentido, FERNÁNDEZ TORRES, I. “Derecho europeo de la competencia en el sector aéreo y aeroportuario”, *WP IDEIR*, núm. 24, 2015, p. 11 y CASAMITJANA OLIVÉ, C., *Análisis jurídico de la competencia en el mercado aeroportuario español*, op. cit., p. 157 y p. 165.

Por otro lado, en lo que respecta al concepto de aeropuerto en la legislación nacional, viene definido en el artículo 39 de la Ley 48/1960, de 21 de julio, de Navegación Aérea. Se entiende por tal “todo aeródromo en el que existan, de modo permanente, instalaciones y servicios con carácter público, para asistir de modo regular al tráfico aéreo, permitir el aparcamiento y reparaciones del material aéreo y recibir o despachar pasajeros o carga”.

su validez estará condicionada al mantenimiento de las condiciones que motivaron su obtención, tal y como precisa el artículo 13.

En cuanto a los requisitos exigidos para obtener la citada autorización habilitante para la prestación de servicios de asistencia en tierra o de autoasistencia, el artículo 10 del Real Decreto 1161/1999 establece tanto unas condiciones generales, como unas obligaciones. En lo que respecta a las condiciones generales, se enumeran las siguientes: estar al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social impuestas por la legislación vigente; no haber sido condenado por sentencia firme a las penas de inhabilitación o suspensión, salvo las impuestas por hechos que no tuvieran relación directa con la actividad aeroportuaria; no haber sido declarados en quiebra, en concurso de acreedores o insolvente fallido en cualquier procedimiento; no haber sido sancionados, mediante resolución firme que ponga fin a la vía administrativa, por infracciones muy graves en materia de protección de las personas, instalaciones, aeronaves y equipos o de seguridad aeroportuaria y no haber sido sancionados por infracciones graves o muy graves por la Ley 8/1998 de Infracciones y sanciones del orden social, mediante resolución firme que ponga fin a la vía administrativa. En cuanto a las obligaciones para los agentes y usuarios autorizados, se establecen las siguientes: disponer de un centro de explotación con capacidad operativa adecuada a la actividad que desarrollan; tener suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra los riesgos derivados de la actividad desarrollada hasta un importe que se determinará para cada aeropuerto, en función del volumen de los servicios a prestar; ejercer su actividad de acuerdo con las normas de seguridad aeroportuaria, de protección de personas, instalaciones, equipos y aeronaves y con la reglamentación técnica sobre seguridad del transporte aéreo; adecuar su contabilidad al principio de separación contable¹⁸⁷; respetar las normas de funcionamiento del aeropuerto en el que presten servicios y cumplir las normas de protección del medio ambiente así como la legislación social aplicable.

Cumplidos los citados requisitos, los interesados en la obtención de una autorización para la prestación de servicios de asistencia en tierra o autoasistencia deberán formular a la Dirección General de Aviación Civil una solicitud en la que se precisarán, para cada aeropuerto, las categorías de servicio para las que se solicita y se acompañará la documentación del cumplimiento de las condiciones generales señaladas en el artículo 10. Además de dicha documentación, los solicitantes deberán aportar otros documentos tales como —a título de ejemplo— el certificado de inscripción en el Registro Mercantil o una copia de las cuentas anuales

¹⁸⁷ El artículo 15 del Real Decreto 1161/1999 dispone la obligación de llevar a cabo una estricta separación contable entre las actividades de prestación de servicios de asistencia en tierra y el resto de las actividades llevadas a cabo por usuarios y agentes que presten dichos servicios, extremo que deberá acreditarse ante la Dirección General de Aviación Civil mediante informes de auditoría.

correspondientes al último ejercicio económico, tal y como se especifica en el artículo 11.

Dentro de las once categorías de servicios enumerados en el Anexo, el Real Decreto 1161/1999 distingue los denominados “servicios de rampa”. Estos son los que se prestan esencialmente en la rampa del aeropuerto y constituyen las categorías de servicios de asistencia en tierra que se indican a continuación: la asistencia de equipajes, de carga y correo —en lo que respecta a la manipulación física de la carga y del correo entre la terminal del aeropuerto y el avión, la asistencia a las operaciones de pista, de combustible y lubricante—. Dichos servicios tienen un acceso restringido¹⁸⁸ y están sometidos a un proceso de selección específico, detallado en el artículo 14 del Real Decreto.

En estos casos, la selección de los agentes de asistencia en tierra se realizará mediante un pliego de condiciones o especificaciones técnicas a las que deben atenerse los interesados, que será aprobado previa consulta, por parte de AENA, al Comité de usuarios¹⁸⁹ y la posterior convocatoria de una licitación, también por parte de AENA, que se publicará en el DOUE. Los agentes de asistencia serán seleccionados por AENA, previa consulta al Comité de usuarios, siempre que AENA no preste servicios similares en el aeropuerto y no controle —directa o indirectamente— o tenga participación en una empresa que preste los mismos servicios en dicho aeropuerto. En el resto de los casos, la selección se realizará por la Dirección General de Aviación Civil, previa consulta al Comité de usuarios e informe de AENA, que aprobará previamente el pliego de condiciones o especificaciones técnicas y convocará la licitación. Los agentes serán seleccionados por un periodo de siete años, siempre que dispongan de la autorización necesaria para cada uno de los aeropuertos, quedando obligados a la prestación del servicio durante el periodo para el que fueron seleccionados. En caso de que cesaran antes de que expire dicho periodo, serán sustituidos por el mismo procedimiento.

Si bien AENA podrá prestar directamente los servicios de asistencia en tierra sin someterse al procedimiento de selección previsto en el artículo

¹⁸⁸ La asistencia en tierra efectuada por agentes a los servicios de rampa quedará limitada a dos agentes por categoría de servicio en los aeropuertos cuyo tráfico anual sea superior a un millón de pasajeros o a 25.000 toneladas de carga transportada por avión y a un solo agente en los aeropuertos cuyo tráfico anual sea inferior al indicado anteriormente (artículos 4.2 y 4.3 del Real Decreto 1161/1999). En el caso de la autoasistencia, los servicios de rampa se podrán limitar a un mínimo de dos usuarios autorizados en aquellos aeropuertos cuyo tráfico anual sea igual o superior a un millón de movimientos de pasajeros o a 25.000 toneladas de carga transportada por avión (artículo 3.2 del Real Decreto 1161/1999).

¹⁸⁹ El Comité de usuarios es el órgano de representación de todos los usuarios de aeropuerto, regulado en el artículo 7 del Real Decreto 1161/199. Deberá constituirse cuando se alcancen determinados niveles de tráfico aéreo y formarán parte del mismo los usuarios o las organizaciones que los representen.

lo 14.1 del Real Decreto 1161/1999, o autorizar a otra empresa controlada por la entidad para la prestación, deberá garantizar a todos los usuarios de un aeropuerto que pueden elegir, para la prestación de cada categoría de servicios de rampa, al menos entre dos agentes de asistencia en tierra.

Por último, cabe señalar que el Real Decreto 1161/1999 establece —al igual que lo hacía la Directiva 96/67 CE— una serie de excepciones para aquellos casos en los que existan limitaciones objetivas de disponibilidad de espacio o de capacidad de las instalaciones —por razones de congestión o del nivel de utilización de la superficie del recinto aeroportuario— que han imposibilitado que en un aeropuerto o en parte de él presten los servicios de asistencia en tierra en las condiciones anteriormente expuestas. En estas circunstancias, la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana¹⁹⁰ podrá acordar las siguientes excepciones por una duración no superior a tres años¹⁹¹: reservar el ejercicio de la autoasistencia para uno o varios servicios enumerados en el Anexo, distintos de los correspondientes a los servicios de rampa, a un número limitado de usuarios, seleccionados en función de criterios pertinentes, objetivos, transparentes y no discriminatorios; prohibir o limitar a un solo usuario el ejercicio de la autoasistencia para una o varias categorías de servicios de rampa; limitar el número de agentes de asistencia en tierra para la prestación de una o varias categorías de servicios enumerados en el Anexo, distintos de los correspondientes a los servicios de rampa y reservar a un solo agente la prestación de una o varias categorías de servicios de rampa.

En conclusión, al igual que en el ámbito comunitario, en el ámbito nacional existe cierta reglamentación en materia de seguridad operacional que afecta al sector de los servicios de asistencia en tierra. En este sentido, cabe mencionar 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 Urbana¹⁹², 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.

2.5. Otros subsectores

Laura María Melián Chinae

2.5.1. Logística

¹⁹⁰ El artículo 6.2 del Real Decreto 1161/1999 especifica que la resolución de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana por la que se acuerde una excepción se adoptará a propuesta de AENA, quien consultará previamente al Comité de usuarios del aeropuerto afectado.

¹⁹¹ Salvo en el caso de la reserva a un solo agente de una o varias categorías de servicios de rampa, que no podrán extenderse por un plazo superior a dos años según establece el artículo 6.6 del Real Decreto 1161/1999.

¹⁹² BOE núm. 202, de 25 de julio de 2020.

2.5.1.1. Regulación a nivel internacional

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 ámbitos¹⁹³.

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”¹⁹⁴. 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 mundo¹⁹⁵.

Tal y como se recoge en el mencionado documento, en el marco del transporte de mercancías juega un papel determinante el personal que desarrolla funciones de logística. A diferencia de otros profesionales que intervienen en las cadenas de suministro (agentes de aduanas, consignador y consignatario), el personal de logística tiene como principal cometido “encargarse de gestionar las expediciones aéreas de tal modo que estén listas para su transporte por los explotadores de aeronaves”. Entre las diversas funciones que desarrollan, destaca también la preparación, almacenamiento, transporte y entrega de la mercancía, además del desarrollo de la documentación necesaria. Estas competencias son indispensables para garantizar una aviación segura. Por este motivo, el personal de logística también es responsable de garantizar la seguridad y la protección de la carga, así como respetar la legislación vigente, garantizando que ningún contenido de la mercancía ponga en peligro la aeronave y las vidas de quienes viajan a bordo.

Debido a la trascendencia de este sector en la economía mundial, la legislación laboral internacional regula la actividad logística en el sector aéreo.

¹⁹³ López ESCOLANO, C., CRUZ ALONSO, D. y PUEYO CAMPOS, A.: “El Transporte Aéreo de Mercancías en los Aeropuertos Españoles: Hacia una Concentración e Internacionalización Selectivas”, *Revista de Estudios Andaluces*, núm. 38, 2019, p. 104.

¹⁹⁴ Esta publicación entiende el concepto de carga de forma amplia, con características físicas y valores muy diversos, así: “Puede consistir en efectos personales, obsequios y donaciones, muestras de productos o equipos, e incluso animales vivos para actividades profesionales y eventos. Puede considerarse de bajo riesgo, como un envío periódico desde una fuente conocida en una región relativamente segura, o de alto riesgo, como un envío que presenta anomalías o que ha sido detectado por los servicios de información”.

¹⁹⁵ Publicación disponible en el siguiente enlace: <https://www.2023.icao.int/Security/aircargo/Documents/Moving%20Air%20Cargo%20Globally%20-%20Third%20edition.SP.pdf>

La legislación laboral internacional comprende todas aquellas normas que, teniendo su origen en instancias de carácter supranacional, contribuyen a la institucionalización y regulación de las relaciones de trabajo¹⁹⁶.

La OIT y la OACI son las principales organizaciones con capacidad normativa para regular el sector del transporte aéreo de mercancías. En términos generales, el conjunto de convenios y recomendaciones que aprueba la OIT se aplican a todas las personas trabajadoras con el fin de impulsar el trabajo decente en el mundo, destacando por su relevancia en la determinación de condiciones laborales Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)¹⁹⁷. A diferencia de la de la OIT, la OACI aprueba normas específicas que se aplican en el sector aéreo y al personal que presta servicios en el mismo, destacando Convenio sobre Aviación Civil Internacional.

Por lo expuesto, el personal de logística del sector aéreo está sujeto al conjunto de convenios aplicables de la OIT y, especialmente, a las normas que aprueba la OACI. En particular, la OACI regula la actividad logística y el transporte aéreo de mercancías en el propio Convenio sobre Aviación Civil Internacional, art. 7 sobre “Cabotaje”¹⁹⁸, y en el Anexo 18 del Convenio sobre “Transporte sin riesgos de mercancías peligrosas por vía aérea”.

Al margen de los convenios y tratados aplicables, la negociación colectiva internacional juega un papel determinante en la regulación de la actividad del personal de logística en el sector aéreo. Así, la Federación Internacional de Asociaciones de Transitarios (FIATA)¹⁹⁹ y la Federación Internacio-

¹⁹⁶ GARCÍA MURCIA, J. “La legislación laboral internacional: mandato y función de la organización internacional del trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 116, 2019, p. 10.

¹⁹⁷ Ambos convenios forman parte de los once instrumentos fundamentales de la OIT: El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

¹⁹⁸ “Cada Estado contratante tiene derecho a negar a las aeronaves de los demás Estados contratantes el permiso de embarcar en su territorio pasajeros, correo o carga para transportarlos, mediante remuneración o alquiler, con destino a otro punto situado en su territorio. Cada Estado contratante se compromete a no celebrar acuerdos que específicamente concedan tal privilegio a base de exclusividad a cualquier otro Estado o línea aérea de cualquier otro Estado, y a no obtener tal privilegio exclusivo de otro Estado”.

¹⁹⁹ “FIATA, la Federación Internacional de Asociaciones de Transitarios, es una organización no gubernamental compuesta por miembros que representa a los transitarios en unos 150 países. La membresía de FIATA está compuesta por 109 miembros de asociación y más de 5.500 miembros individuales, lo que representa en general una industria de 40.000 empre-

nal de los Trabajadores del Transporte (ITF) están promoviendo la implantación de políticas y regulaciones internacionales que rijan la industria del transporte de carga y la logística. Además, el Grupo de Acción Conjunta²⁰⁰, creado en la OIT junto con otras organizaciones internacionales del sector del transporte para examinar el impacto de la [pandemia de COVID-19](#) en los trabajadores del transporte y en la cadena de suministro mundial, en su recomendación número 15, manifiesta la necesidad de “tomar parte en un diálogo social eficaz con los empleadores y los trabajadores del transporte mundial, regional y nacional, y con sus organizaciones, reconociendo que el diálogo social es un medio eficaz para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores móviles y transfronterizos, así como para facilitar el transporte entre países”.

2.5.1.2. Regulación a nivel comunitario

El transporte aéreo de mercancías representa en Europa un importante factor para el desarrollo económico y social. Según datos proporcionados por Eurostat, los aeropuertos de la Unión Europea gestionaron un total de 15.179.000 de toneladas de mercancías. La mayoría de los aeropuertos principales de carga son también importantes *hubs* para el tráfico de pasajeros, como París-Charles de Gaulle, Frankfurt, Ámsterdam-Schipol, Londres-Heathrow, Bruselas, Madrid-Barajas o Munich, entre otros. Ahora bien, otra categoría de aeropuertos la conforman aquellos especializados en mercancías como Leipzig-Halle, Luxemburgo, Colonia-Bonn, Lieja o East Midlands²⁰¹.

Desde la aprobación del Libro Blanco “La política europea de transportes de cara al 2010: la hora de la verdad” en 2001, la Unión Europea está comprometida con el sector del transporte de mercancías, pues resulta difícil entender un crecimiento económico, que implique la creación de empleo y riqueza, sin un sistema eficaz de transporte. Así, en este documento la

sas de logística y transporte de carga en todo el mundo”, para mayor información, véase la página web oficial de FIATA disponible en <https://fiata.org/about/>.

²⁰⁰ El Grupo se creó tras una reunión celebrada el 6 de diciembre de 2021 entre el Director General de la OIT, Guy Ryder, y el Director General de la OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus, con el Director de la Asociación de Transporte Aéreo Internacional (IATA), Willie Walsh, el Secretario General de la Cámara Naviera Internacional (ICS), Guy Platten, el Secretario General del Sindicato Internacional de Transporte por Carretera (IRU), Umberto de Pretto, y el Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), Stephen Cotton.

²⁰¹ La gestión del transporte de carga aérea se concentra también en unas cuantas empresas o aerolíneas. Las bases centrales de estas operadoras coinciden con los principales aeropuertos de carga aérea, exceptuando *United Parcel Service* (UPS) que tiene su sede en Atlanta, ciudad cuyo aeropuerto no figura entre los principales para el manejo de mercancías pero que sin embargo ocupa el primer puesto global en número de pasajeros, López ESCOLANO, C., CRUZ ALONSO, D. y PUEYO CAMPOS, A.: “El Transporte Aéreo de Mercancías en los Aeropuertos Españoles: Hacia una Concentración e Internacionalización Selectivas”, *op.cit.*, p. 104.

Comisión fomentó la regularización de un nuevo oficio “los organizadores” del flujo del transporte o también denominado los transitarios, cuya actividad principal es garantizar la eficacia del transporte de la mercancía en términos generales.

En el año 2007, la Comisión, en su Comunicación “Plan de acción para la logística del transporte de mercancías”²⁰², se reconoce la relevancia de la actividad logística en el transporte de mercancías. En este documento, se concibe como función logística en el transporte de mercancías a toda actividad que conlleve la planificación, la organización, la gestión, el control y la ejecución de las operaciones de transporte de mercancías en la cadena de suministro. Así, el sector de la logística es uno de los motores de la competitividad europea y, por tanto, un factor indispensable para la realización de la Agenda renovada de Lisboa para el crecimiento y el empleo.

Atendiendo al marco jurídico aplicable a nivel europeo, la regulación de la actividad logística en el sector aéreo encuentra su fundamento en el art. 100.2 del TFUE, que reconoce al Parlamento Europeo y al Consejo la posibilidad de determinar, atendiendo al procedimiento legislativo ordinario, disposiciones para la navegación aérea, previa consulta al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones.

En términos generales, el personal de logística del sector aéreo se encuentra sujeto a la normativa laboral europea. En virtud del art. 151 TFUE, la Unión Europea y los Estados miembros deben proteger los derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, teniendo como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones. Para la protección de los derechos sociales fundamentales es indispensable garantizar el derecho a la negociación colectiva y el diálogo social en Europa, tal y como reconoce el art. 156 TFUE. Este precepto establece que, con el fin de alcanzar los objetivos expuestos en el artículo 151, la Comisión fomentará el derecho de sindicación y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores.

Sin embargo, debido a las peculiaridades del sector aéreo, en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de estas personas trabajadoras deben observarse las normas específicas relacionadas con la seguridad de la aviación civil y el transporte de mercancías. En este sentido, la Co-

²⁰² Plan de acción para la logística del transporte de mercancías {SEC (2007) 1320} y {SEC(2007) 1321}.

misión Europea ha regulado este sector estratégico en diversas normas, destacando por su relevancia 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 Aérea²⁰³. El art. 1 recoge los objetivos del Reglamento, siendo el objetivo general establecer y mantener un nivel elevado y uniforme de seguridad en la aviación civil en la Unión. Para alcanzar este objetivo se crea AESA, que fomentará la cooperación internacional contribuyendo en la armonización de las normas. Además, el art. 3 del Reglamento define el denominado “servicio de asistencia en tierra”, incluyendo en este servicio el conjunto de actividades relacionadas con la seguridad en diversos ámbitos como el control de la carga.

De forma más específica, y respecto a la regulación de la actividad logística en el sector aéreo, resulta de aplicación el Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1998 de 5 de noviembre de 2015 por el que se establecen medidas detalladas para la aplicación de las normas básicas comunes de seguridad aérea, concretamente en el Anexo I. El apartado 6.3 del Anexo I recoge un conjunto de normas aplicables a los “Agentes acreditados”, considerando como tal a toda entidad que efectúe los controles de seguridad contemplados en el punto 6.3.2., incluyendo a proveedores de logística.

En relación con el ejercicio de las funciones atribuidas al personal de logística, el Reglamento (UE) 2020/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, sobre información electrónica relativa al transporte de mercancías, establece que “la eficiencia del transporte de mercancías y la logística es fundamental para el crecimiento y la competitividad de la economía de la Unión Europea, el funcionamiento del mercado interior y la cohesión social y económica de todas las regiones de la Unión”. Este Reglamento tiene como objetivo promover la digitalización del transporte de mercancías y la logística con el fin de reducir los costes administrativos, mejorar las capacidades de ejecución de las autoridades competentes y aumentar la eficiencia y la sostenibilidad del transporte.

En el Anexo de 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 se contempla un listado de servicios de asistencia administrativa en tierra entre los que se encuentra la asistencia de carga o correo. La asistencia de carga comprende la exportación, importación o tránsito, la manipulación física, el tratamiento de los documentos correspondientes, las formalidades aduaneras y toda medida cautelar acordada

²⁰³ Con la aprobación de este Reglamento se modifican los Reglamentos (CE) 2111/2005, (CE) 1008/2008, (UE) 996/2010, (CE) 376/2014 y las Directivas 2014/30/UE y 2014/53/UE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan los Reglamentos (CE) 552/2004 y (CE) 216/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CEE) 3922/91 del Consejo.

entre las partes o exigida por las circunstancias. De conformidad con el art. 6, los Estados miembros podrán limitar el número de agentes de asistencia autorizados para prestar servicios de asistencia de carga y correo en lo que respecta a la manipulación física de la carga y del correo entre la terminal del aeropuerto y el avión, tanto a la llegada como a la salida o en tránsito.

Por todo lo expuesto, y tras el análisis de la normativa específica aplicable a este subsector aéreo —especialmente 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—, la actividad logística forma parte del conjunto de los servicios de asistencia en tierra, realizando funciones concretas relacionadas con el transporte de la carga aérea y su seguridad.

2.5.1.3. Regulación a nivel nacional

Según el Observatorio del Transporte y la Logística de España, la actividad logística en el transporte aéreo de mercancías puede definirse como un “conjunto de técnicas que pretenden la correcta gestión de los flujos materiales y de información en todas las fases del proceso industrial y de la distribución comercial: aprovisionamiento-producción-distribución, optimizando la doble función coste-calidad”²⁰⁴.

Los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) confirman que la logística aeroportuaria constituye un importante agente económico, pues las restricciones a la movilidad derivadas de la COVID-19 mostraron caídas históricas en la cifra de negocios. En el año 2020, la facturación anual del transporte aéreo español cayó un 60 %. Tras los severos efectos de la crisis sanitaria, se comenzaron a levantar las restricciones progresivamente²⁰⁵. Así, en el año 2021 se observa el comienzo

²⁰⁴ Según el informe publicado por el Observatorio del Transporte y la Logística de España (2015). En este informe, con el objetivo de delimitar el sector de la logística y el transporte lo mejor posible, se han identificado las diferentes categorías definidas por los códigos CNAE que mejor se ajustan a las definiciones de logística. En este informe se consideran como actividades logísticas las siguientes: “Depósito y almacenamiento” (código 521); “Actividades anexas al transporte” (código 522); “Transporte de mercancías por carretera, servicios de mudanza y transporte por tubería” (494 y 495); “Transporte marítimo de mercancías y por vías navegables interiores” (502 y 504); “Transporte aéreo de mercancías y transporte espacial” (512); “Actividades postales y de correos” (531 y 532)”. Para mayor información, véase el Informe monográfico que lleva por título “*La Logística en España*”, elaborado por la División de Prospectiva y Tecnología del Transporte de la Secretaría General de Transporte, con la colaboración del equipo técnico de INECO, marzo de 2015, p. 11, disponible en https://cdn.mitma.gob.es/portal-web-drupal/OTLE/elementos_otle/logisticaenespana.pdf

²⁰⁵ Gómez GORDILLO, R., RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P., NOGUEIRA GUASTAVINO., CRUZ VILLALÓN, J.: “Las relaciones laborales en el sector del transporte aéreo tras el Covid-19”, *op.cit.*, p. 212.

de la recuperación del empleo en el sector de la logística. En concreto, el número de ocupados se situó ligeramente por encima del millón de personas, con un aumento del +3,1 % respecto a 2020, ligeramente superior al registrado por el conjunto de la economía española (+3,0 %)²⁰⁶.

El impulso de la actividad carguera en los principales aeropuertos ha llevado a la creación de importantes áreas logísticas o también denominadas *hubs*. Las áreas logísticas se convierten en la pieza intermedia necesaria para que los aeropuertos puedan competir por el segmento de carga área, constituyéndose como espacios para realizar funciones de almacenaje y gestión de las mercancías²⁰⁷.

El personal de logística que presta servicios en el sector aéreo está sujeto a la Ley 48/1960, de 21 de julio sobre Navegación Aérea²⁰⁸. El capítulo X de la ley delimita el personal afecto a la navegación aérea, distinguiendo entre *el personal de vuelo*, que está destinado al mando, pilotaje o servicio de a bordo de la aeronave y que constituye su tripulación (art. 56) y *el personal de tierra* que comprende a los directivos, técnicos y auxiliares de aeropuerto, aeródromo e instalaciones que apoyen directamente a la navegación aérea (art. 57).

El contrato de trabajo del personal de logística, que forma parte del personal de tierra, se regirá por las siguientes normas en virtud del art. 63:

- a) las reglamentaciones especiales
- b) convenios colectivos sindicales
- c) o, en su defecto, por las normas comunes de Derecho laboral español.

²⁰⁶ Véase el “Informe Anual 2022”. Observatorio del Transporte y la Logística en España, elaborado por la División de Estudios y Tecnología del Transporte de la Secretaría General de Transportes y Movilidad, con la colaboración del equipo técnico de INECO, febrero de 2023, p. 25.

[https://cdn.mitma.gob.es/portal-web-drupal/OTLE/elementos_otle/Informe_anual_2022%20\(febrero_2023\).pdf](https://cdn.mitma.gob.es/portal-web-drupal/OTLE/elementos_otle/Informe_anual_2022%20(febrero_2023).pdf)

²⁰⁷ “En el caso de Madrid y Barcelona, la previsión del desarrollo de la carga aérea ha llevado a Aena a diseñar sendos planes inmobiliarios cuya apuesta principal es la creación de nuevos usos logísticos (Arroyo, 2019), mientras que Zaragoza espera la acogida de grandes operadores globales en la ampliación de su plataforma logística (Barceló, 2018) junto a la propuesta de creación de la primera zona franca sin conexión marítima de España (García, 2019) aprovechando las conexiones directas con Asia”. CRUZ ALONSO, D., LÓPEZ ESCOLANO, C., “Tipología y evolución de los aeropuertos españoles en relación con el transporte de carga”, *Cuadernos Geográficos*, vol. 60, núm. 2, 2021, p. 25.

²⁰⁸ Otra normativa básica es la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea. El artículo 11 regula el Programa Estatal de Seguridad Operacional para la Aviación Civil por el que quedan vinculados al mismo los proveedores de servicios de navegación aérea para la aviación civil, incluidos los operadores de transporte aéreo por helicóptero.

En virtud del art. 63 de la Ley 48/1960, de 21 de julio sobre Navegación Aérea, el personal de logística del sector aéreo está sujeto, en primer lugar, a la normativa específica aplicable y, en segundo lugar y de forma supletoria, a lo dispuesto en 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. En este sentido, a la hora de determinar las condiciones laborales del personal de logística y desarrollar el derecho a la negociación colectiva en virtud del Título III de la ET, los representantes de los trabajadores y la empresa deberán atender las peculiaridades reguladas en normas especiales en el ámbito de la aviación civil y su seguridad.

El primer paso a la hora de negociar un convenio colectivo que regule al personal de logística en el sector aéreo es determinar la unidad de negociación y para ello es indispensable conocer la actividad de estos profesionales. En este sentido, el art. 4 y el art.5 del Real Decreto 1572/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Transporte y Logística y se fijan sus enseñanzas mínimas, recoge las competencias atribuidas al personal de logística. La competencia general consiste en organizar, gestionar y controlar las operaciones del transporte de mercancías y de viajeros en el ámbito nacional e internacional, así como en planificar y gestionar las actividades logísticas de una empresa, de acuerdo con la normativa vigente y a los objetivos establecidos por la dirección de la empresa, en el marco de la calidad, seguridad y respeto medioambiental. Además, según lo previsto en el art. 7, aquellas personas que obtienen esta titulación ejercen su actividad en empresas del sector del transporte y la logística, realizando funciones de planificación, organización, gestión y comercialización del servicio de transporte y/o de logística. Entre las ocupaciones o puestos más relevantes están: Agente de transportes; Agente de carga; Transitario; Operador logístico; Técnico en logística del transporte; Coordinador logístico; y Técnico en logística inversa.

Debido al elevado volumen de operaciones logísticas que se llevan a cabo y la diversidad de los envíos, entre las principales funciones del personal de logística en el sector aéreo se encuentra la protección y seguridad de la carga o del correo, tal y como se recoge en el art. 2 del Programa Nacional de Seguridad para la Aviación Civil, aprobado por la Resolución de 23 de diciembre de 2015, de la Secretaría General de Transporte.

De conformidad con el Programa Nacional de Seguridad para la Aviación Civil, el agente acreditado debe superar un procedimiento de certificación. Este procedimiento incluye: en primer lugar, la designación de un responsable por cada instalación a validar de forma biunívoca; en segundo lugar, la persona designada como responsable de programa RA en la instalación, será objeto de una verificación de antecedentes penales para analizar su idoneidad profesional en el desempeño de las funciones; en tercer lugar, la instrucción adecuada del Responsable de seguridad aérea (AVSEC)-RA

mediante la superación de un curso diseñado para este fin que será objeto de evaluación mediante una prueba escrita y supuesto práctico; en cuarto lugar, la elaboración, presentación e implantación de un programa de seguridad en el que se recojan los procedimientos inherentes al cumplimiento de los requisitos técnicos objeto de la certificación RA; y por último el personal técnico de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea realizará una inspección de la instalación para verificar el grado de cumplimiento del programa de seguridad específico propuesto, según el Real Decreto 98/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de inspección aeronáutica²⁰⁹.

En relación con la función de seguridad de la carga ya se pronunció la Comisión Europea en el Anexo 6.3.2 del Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1998 de la Comisión, de 5 de noviembre de 2015, por el que se establecen medidas detalladas para la aplicación de las normas básicas comunes de seguridad aérea. Entre las diversas funciones del Agente acreditado destacan las siguientes: determinar el estatus de seguridad que ha de atribuirse sobre un envío; aplicar los controles de seguridad conforme al estatus definido; y proteger el envío frente a actos de interferencia ilícita, cuando esté bajo su custodia, especialmente una vez clasificado como mercancía aérea SPX.

Por todo lo expuesto, el principal desafío que presenta la delimitación del personal de logística en el sector aéreo es la similitud de sus funciones con el personal *handling*. En este sentido, el papel que desempeñan los agentes sociales más representativos es crucial a la hora de configurar el ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales. A través de la configuración del ámbito de aplicación los agentes sociales pueden determinar las mismas condiciones laborales para ambos profesionales debido a la semejanza de sus funciones.

A continuación, se proporciona la definición que recogen dos convenios colectivos sectoriales sobre la actividad de handling y sobre la actividad logística:

- a) La Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, define al personal handling como aquel que presta servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasaje (incluida la asistencia a pasaje con movilidad reducida), mercancías y correo, así como el servicio de colocación y retirada

²⁰⁹ La Agencia Estatal de Seguridad Aérea contempla en su página web oficial el procedimiento de certificación de agente acreditado, véase el siguiente enlace: https://avseccar-go.senasa.es/agentes_acreditados/procedimiento_certificacion_agente_acreditado.php.

de pasarelas que conectan la aeronave con la terminal aeroportuaria.

La Resolución de 25 de agosto de 2021, de la Dirección General de trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías, define la función logística como “la actividad consistente en diseñar, organizar, gestionar y/o controlar, por cuenta ajena, los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro del cliente, utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información, propios o ajenos, y con independencia de la forma y medios con los que se presten tales servicios, que serán los necesarios para dicho propósito, respondiendo directamente ante el cliente de los bienes y/o de los servicios acordados”.

Tras un análisis previo del ámbito de aplicación de ambos convenios colectivos de sector, se entiende que la actividad de *handling* comprende todos aquellos servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos, incluyendo el servicio a aeronaves, pasaje, mercancías y correo, mientras que la actividad logística en el sector aéreo integra tareas de control, gestión y planificación relacionadas exclusivamente con la operación del transporte de mercancías. La logística se caracteriza por ser una actividad que garantiza la cadena de suministro y su seguridad²¹⁰.

2.5.2. *Helicópteros*

2.5.2.1. Regulación a nivel internacional

El sector del transporte aéreo —incluyendo el pilotaje de helicópteros— opera en el marco de OACI constituida en 1944, en Chicago, con la aprobación del Convenio sobre Aviación Civil Internacional. Este Convenio tiene como objetivos contribuir poderosamente a crear y a preservar la amistad y el entendimiento entre las naciones y los pueblos del mundo; evitar el conflicto entre las naciones y los pueblos; promover la cooperación internacional para alcanzar la paz en el mundo; y establecer de principios que permitan una aviación civil segura y ordenada, garantizando la igualdad de oportunidades.

Para la observancia de tales fines, de conformidad con los artículos 54.l), m). y art. 57. a), esta organización tiene como función principal adoptar normas internacionales y métodos recomendados que atiendan

²¹⁰ En otros términos, mientras el personal *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.

todos los aspectos de la aviación civil internacional para incorporarlos a los Anexos al Convenio sobre Aviación Civil Internacional, incluyendo las condiciones de trabajo de su personal. Conviene destacar la reciente petición que la Asamblea de la OACI ha formulado al Consejo, solicitando que “incluya la igualdad de género como elemento fundamental de su estrategia y políticas de recursos humanos, adoptando un enfoque global que comprenda, en particular, la contratación, la trayectoria profesional, los ascensos, la capacitación y las condiciones laborales, a fin de permitir una mejor conciliación de la vida profesional y personal²¹¹”.

La OACI es, por tanto, la principal organización a nivel internacional encargada de aprobar normativa laboral específica para el personal del sector aéreo, incluyendo al personal de helicópteros. El personal de helicópteros se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio sobre Aviación Civil Internacional (Chicago, 1944), con la excepción de aquellas aeronaves de carácter militar (art. 3).

Este convenio recoge en su Capítulo V, “Condiciones que deben cumplirse con respecto a las aeronave” dos obligaciones que afectan directamente al personal de helicópteros: por un lado, en materia de licencias, el art. 32 determina la obligación de estar provisto de un certificado de aptitud y licencia expedido o convalidado por el Estado donde está matriculada la aeronave; por otro lado, respecto al diario a bordo, el art. 34 dispone que es obligación del piloto o la piloto llevar el diario a bordo que deberá contener los datos relativos a la aeronave, a su tripulación y a cada viaje.

El Convenio sobre Aviación Civil Internacional cuenta con 19 Anexos, de los cuales hay que prestar especial atención al Anexo 6 (Parte III) que incluye normas y recomendaciones específicas dirigidas a las operaciones de los helicópteros dedicados a la aviación civil internacional, la aviación general y asimismo las operaciones del transporte aéreo comercial²¹².

La Sección I “Generalidades” integra dos capítulos que delimitan el ámbito de aplicación de la norma. En el Capítulo 1º, la OACI identifica a los distintos tipos de trabajadores que prestan servicios en este subsector aéreo de helicópteros, distinguiendo entre: el piloto/a al mando es la persona designada por el explotador o por el propietario para estar al mando y encargarse de la realización segura de un vuelo; el encargado/a de operaciones de vuelo o despachador de vuelo, es la persona (con o sin licencia) designada por el explotador para ejercer funciones de control y

²¹¹ OACI, *Resoluciones vigentes de la Asamblea*, Doc 10184, 7 de octubre de 2022, p. 316.

²¹² Entre otros anexos como: Anexo 1: Licencias al personal; Anexo 2: Reglamento del aire; Anexo 6: Operación de aeronaves; Anexo 8: Aeronavegabilidad; Anexo 16. Protección al medio ambiente (ruido); Anexo 14. Aeródromos; Anexo 18. Transporte de mercancías peligrosas.

supervisión de las operaciones de vuelo, encargándose de respaldar, informar o asistir al piloto al mando para la realización segura del vuelo; los miembros de la tripulación son quienes cumplen a bordo las obligaciones asignadas por el explotador; los miembros de la tripulación de cabina son quienes no actúan como miembros de la tripulación de vuelo, pero cumplen con las obligaciones que les asigna el explotador o el piloto al mando; los miembros de la tripulación de vuelo se encargan de asumir las obligaciones esenciales para la operación de una aeronave durante el periodo de servicio de vuelo y, en consecuencia, deben estar provistos de la correspondiente licencia.

La OACI utiliza el término de “explotador” para referirse en la mayoría de las ocasiones al empresario o empresaria encargada de ejercer el poder de control y dirección sobre el conjunto de trabajadores que prestan un servicio en el helicóptero. En el capítulo 2º, se determina que la normativa se aplica a todo el personal que preste servicios en helicópteros dedicados a operaciones de transporte aéreo comercial internacional o a operaciones de la aviación general internacional, con excepción de aquellos helicópteros dedicados a trabajos aéreos²¹³.

En la Sección II (“Transporte aéreo comercial internacional”) y la Sección III (“Aviación general internacional”), la norma establece diversas obligaciones al explotador cuando opera como empresario y, por ende, se reconoce un conjunto derechos laborales relacionados fundamentalmente con la formación, la seguridad y la salud del personal.

- a) En materia formación, el Anexo 6 recoge diversas obligaciones de la empresa (el explotador) que se traducen en correlativos derechos laborales del personal de helicóptero. La empresa debe proporcionar a sus trabajadores la formación jurídica y técnica necesaria para poder cumplir con las obligaciones previstas en la norma, como:
- b) Comprobar que los empleados estén enterados de que, mientras se encuentren en el extranjero, deben observar las leyes, reglamentos y procedimientos de los Estados en los que sus helicópteros realizan operaciones
- c) Garantizar que los pilotos y que los demás miembros de la tripulación de vuelo conozcan las leyes, los reglamentos y procedimientos, aplicables al desempeño de sus funciones

²¹³ La OACI entiende por trabajos aéreos aquellas operaciones de aeronave en las que ésta se aplica a servicios especializados como la agricultura, la construcción, la fotografía, el levantamiento de planos, la observación y patrulla, búsqueda y salvamento, anuncios aéreos, entre otros.

- d) Verificar que los miembros de la tripulación de vuelo demuestren tener la capacidad de hablar y comprender el idioma utilizado para las comunicaciones radiotelefónicas conforme a lo especificado en el Anexo 1.
- e) En materia de seguridad y salud, la aviación es una actividad que está asociada comúnmente a niveles elevados de tensión y estrés²¹⁴, debido a la gran responsabilidad que conlleva prestar un servicio en el sector aéreo. En las secciones II y III del Anexo 6, se regulan un conjunto de obligaciones y derechos laborales, entre las cuales destaca la limitación del tiempo de vuelo y del periodo de servicio:
- f) El empresario o explotador de un helicóptero de una masa certificada de despegue superior a 7. 000 kg o que tenga una configuración de asientos de pasajeros superior a 9 y equipado con un registrador de datos de vuelo tiene el deber de establecer un programa de análisis de datos de vuelo como parte de su programa de prevención de accidentes y seguridad de vuelo.
- g) El piloto al mando es el responsable de la operación y seguridad del helicóptero, así como también de la seguridad de todos los miembros de la tripulación, pasajeros y carga que se encuentren a bordo, desde el momento en que se encienden los motores hasta que el helicóptero se detiene por completo al finalizar el vuelo, se apagan los motores y se paran las palas del rotor.
- h) En caso de emergencia que ponga en peligro la seguridad del helicóptero o de las personas, si hay que tomar alguna medida que infrinja los reglamentos o procedimientos locales, el piloto al mando lo notificará sin demora a las autoridades locales competentes.
- i) La empresa tiene la obligación de mantener al día registros del tiempo de vuelo, los periodos de servicio de vuelo y los periodos de descanso de todos los miembros de su tripulación de vuelo. La limitación del tiempo de vuelo y del periodo de servicio tiene como objetivo proteger la seguridad y salud, evitando riesgos psicosociales como la fatiga de los miembros de la tripulación.

El Anexo 6 del Convenio sobre Aviación Civil Internacional fue objeto de ampliación y el Adjunto C del Anexo regula “las limitaciones del tiempo de vuelo” para evitar la fatiga transitoria y la fatiga acumulativa, recono-

²¹⁴ Véase el estudio elaborado por Méndez López, M.A., MARTÍNEZ ALCÁNTARA.S: “Exigencias laborales y daños a la salud del personal de tránsito aéreo. Integración Salud-Seguridad”, *Ciencia y Poder Aéreo*, núm. 17, 2022, pp. 10 y ss.

ciendo a los miembros de la tripulación la necesidad de limitar el tiempo de vuelo al piloto y el tiempo invertido en tierra²¹⁵. En concreto, la norma prevé la responsabilidad del piloto de renunciar al ejercicio de sus funciones en cualquier momento en que sea consciente de alguna disminución de su aptitud psicofísica causada por la fatiga. Además, es obligación de la empresa el garantizar que se proporcione a los miembros de la tripulación los períodos mínimos de descanso necesarios antes de cumplir funciones como personal de vuelo.

Al margen de lo estipulado en el Anexo 6, es imprescindible tener en cuenta otras normas y recomendaciones que emanan de la OACI y tienen una aplicación directa sobre el personal de helicópteros, como el Anexo 14 “Aeródromos”, Vol. II “Helipuertos” que regula aspectos de la planificación, diseño y operaciones de helipuertos.

Además, a nivel internacional el personal de helicópteros no sólo está sujeto a la normativa que emana de la OACI, sino también a la propia normativa que emana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el año 2022, ambas organizaciones suscribieron su primer Acuerdo de cooperación institucional con el objetivo de combatir los efectos de la pandemia y construir una recuperación socialmente sostenible y un trabajo decente en el sector²¹⁶. Un primer paso sería considerar que las relaciones profesionales que se enmarcan en el sector aéreo estén incluidas también en el ámbito de aplicación de determinados Convenios y Recomendaciones de la OIT, tal y como se recoge en el punto 71 del Informe para la Reunión técnica sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil (Ginebra, 2023).

En el mencionado Informe se proporciona una mayor claridad sobre la competencia de la OIT y de la OACI a la hora de aprobar normas jurídicas que inciden en las relaciones laborales en el sector aéreo, así manifiesta que “con el fin de alcanzar y mantener un alto grado de

²¹⁵ En el Adjunto C, apartado 1.2, se distingue entre las dos clases de fatiga. La fatiga transitoria puede describirse como la fatiga que experimenta normalmente una persona sana después de un período de trabajo, de esfuerzo o de agitación, y usualmente desaparece tras un suficiente período de sueño. En cambio, la fatiga acumulativa puede producirse después de una recuperación demorada o incompleta de fatiga transitoria o como secuela de un trabajo, esfuerzo o agitación superiores a los normales si no se ha tenido suficiente oportunidad para recuperarse de ella.

²¹⁶ Este acuerdo supone un paso más para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, especialmente para lograr la promoción de la mujer en la aviación, el trabajo decente y sostenible en el sector. El acuerdo prevé actividades conjuntas, que incluyen investigación, reuniones técnicas, servicios de asesoramiento, capacitación y desarrollo de directrices, herramientas y metodologías. Para mayor información: Información disponible en la página oficial de la OIT. Para mayor información, véase el acuerdo disponible en la página oficial de la OIT: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/news/WCMS_839853/lang--en/index.htm.

seguridad, la OACI ha establecido orientaciones y recomendaciones sobre los aspectos técnicos del empleo. Entre ellas figuran la tripulación mínima de las aeronaves, la dotación de la tripulación, las calificaciones esenciales y la formación del personal de vuelo y de tierra, así como la reglamentación técnica del personal administrativo y técnico necesario para el funcionamiento de los aeropuertos y demás instalaciones aeronáuticas. Los aspectos sociales de las condiciones de empleo en la aviación civil son responsabilidad de la OIT²¹⁷. En este último sentido, resulta de aplicación al personal de helicópteros los Convenios Fundamentales de la OIT²¹⁸ y, en particular, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

En el plano internacional se demanda una mayor colaboración y actuación conjunta de la OACI y de la OIT para poder abordar con mayor seguridad jurídica el conjunto de las relaciones laborales que comprenden el sector aéreo, fundamentalmente en momentos de incertidumbre. Un ejemplo ello es la Declaración conjunta sobre la designación como trabajadores clave para las gentes de mar, el personal marítimo, el personal de embarcaciones pesqueras, el personal del sector de la energía en altamar, el personal de la aviación y el personal de los proveedores de servicios en los aeropuertos y puertos, y sobre la facilitación de los cambios de tripulaciones en puertos y aeropuertos en el contexto de la pandemia de COVID-19.

2.5.2.2. Regulación a nivel comunitario

Para la Comisión Europea es una labor compleja la regulación de condiciones laborales en el sector aéreo ante la ausencia de un instrumento internacional similar al convenio para el personal marítimo, tal y como se expresa en el “Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones

²¹⁷ Véase también el Memorándum (núm. 40) al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las condiciones de empleo en la aviación civil “*Los aspectos sociales de las condiciones de empleo en la aviación civil son de la incumbencia de la organización Internacional del Trabajo*”, OIT, Boletín Oficial de 1951, Vol. XXXI V.

²¹⁸ Estos convenios forman parte de los once instrumentos fundamentales de la OIT: El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

Estrategia de aviación para Europa: mantener y promover los altos niveles sociales de 2019”²¹⁹.

A pesar de esta dificultad, en el marco de la legislación aplicable a las operaciones de transporte aéreo y por ende al personal de helicópteros se han aprobado determinados reglamentos.

La norma básica es 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 Seguridad Aérea de la Unión Europea²²⁰. Este reglamento, también denominado “Air Operations” incorpora un conjunto de definiciones en su art. 3²²¹ y establece, entre otras materias, el conjunto de reglas aplicables al “Personal de vuelo” en su Sección II. Por su relevancia, cabe destacar lo dispuesto en el art. 21 que exige al piloto/a ser titular de una licencia y de un certificado médico apropiado para la operación que se vaya a realizar. Además, el art. 22 exige a los miembros de la tripulación que participen en transporte aéreo comercial un certificado que especifique las facultades concedidas.

Esta normativa básica incorpora dos Anexos a tener en cuenta por establecer requisitos esenciales relacionados, por un lado, con el personal de vuelo y, por otro lado, con las operaciones aéreas:

El Anexo IV del Reglamento recoge “Requisitos esenciales para el personal de vuelo”. El piloto o pilota de la aeronave debe cumplir determinados requisitos formativos, requisitos de experiencia y aptitud psicofísica. Tanto el nivel de conocimiento teórico como práctico serán objeto de evaluación. Como consideración general, toda persona que vaya a pilotar una aeronave debe tener la suficiente madurez educativa, física y mental para adquirir, retener y demostrar los conocimientos teóricos y las aptitudes prácticas correspondientes. Respecto a los miembros de la tripulación, como consideraciones generales, estos deben ser instruidos y examinados de forma periódica para adquirir y mantener un nivel de competencia adecuado para desempeñar las tareas de seguridad asignadas, además, someterse periódicamente a una revisión a fin de determinar su aptitud psicofísica para desempeñar con seguridad las tareas de

²¹⁹ COM (2020) 241 final.

²²⁰ Entre las principales funciones de la EASA previstas en el art. 75 del Reglamento, destacan especialmente dos: la emisión de dictámenes sobre todos los asuntos regulados por el presente Reglamento; y la promoción de las normas y reglas de aviación de la Unión a nivel internacional mediante la debida cooperación con las autoridades competentes de terceros países y organizaciones internacionales.

²²¹ Destaca por su relevancia el concepto de “aeronave” (la máquina que puede sostenerse en la atmósfera a partir de reacciones del aire distintas de las reacciones del aire contra la superficie de la tierra) por incorporar el concepto de helicóptero y el concepto de “transporte aéreo comercial” (la explotación de una aeronave para transportar pasajeros carga o correo a cambio de una remuneración o de otro tipo de contraprestación económica).

seguridad que tengan asignadas. El cumplimiento de este requisito se demostrará mediante el desarrollo de evaluaciones.

El Anexo V del Reglamento recoge los “Requisitos esenciales de las operaciones aéreas”. El apartado 8 del anexo prevé requisitos adicionales para el transporte aéreo comercial y otras operaciones sujetas a un requisito de certificación o declaración que se realizan con helicópteros. Entre los requisitos adicionales se encuentra la prevención de riesgos laborales como la fatiga, manifestando que las limitaciones establecidas en el sistema de gestión de la fatiga deberán tener en cuenta todos los factores importantes que contribuyan a la fatiga, tales como: el número de sectores volados; los husos horarios atravesados; la privación de sueño; la interrupción de los ciclos circadianos; los horarios nocturnos; la postura; el tiempo de actividad acumulado en determinados períodos; el reparto de tareas asignadas entre los miembros de la tripulación y los incrementos de la tripulación.

Con anterioridad a esta normativa básica, es preciso destacar el Reglamento (UE) n° 965/2012 de la Comisión de 5 de octubre de 2012 por el que se establecen requisitos técnicos y procedimientos administrativos en relación con las operaciones aéreas. De conformidad con el art. 1, el objetivo de esta norma es establecer un conjunto de reglas detalladas para las operaciones de transporte aéreo comercial con aviones y helicópteros. Para ello, el art. 5 de este Reglamento es de especial relevancia al distinguir entre tres operaciones aéreas realizadas por helicópteros:

- a) Helicópteros utilizados para operaciones de transporte aéreo comercial con ayuda de sistemas de visión nocturna de imágenes (NVIS).
- b) Helicópteros utilizados en el transporte aéreo comercial para operaciones de rescate con grúa (HHO).
- c) Helicópteros utilizados en el transporte aéreo comercial para servicios de emergencia médica (HEMS). Además, debido a que los servicios de emergencia médica con helicóptero se encuentran entre las operaciones más difíciles desde el punto de vista de la seguridad, se ha aprobado el Reglamento de Ejecución (UE) 2023/1020 de la Comisión de 24 de mayo de 2023 por el que se modifica el Reglamento (UE) n° 965/2012 en lo que respecta a las operaciones de servicio de emergencia médica con helicóptero.

Por último, el art. 8 del Reglamento (UE) n° 965/2012 de la Comisión de 5 de octubre de 2012 por el que se establecen requisitos técnicos y procedimientos administrativos en relación con las operaciones aéreas, contempla una materia sustancial como el tiempo de trabajo, disponiendo que las

limitaciones del tiempo de vuelo y de servicio para el personal de helicópteros estarán sujetas a los requisitos nacionales.

En el marco de la normativa básica de la Unión Europea, se han aprobado también otras normas específicas dirigidas al personal de helicópteros. En relación con la formación requerida al piloto/a de helicóptero hay que atender a lo expuesto en el Reglamento de Ejecución (UE) 2021/2227 de la Comisión de 14 de diciembre de 2021 por el que se modifica el Reglamento (UE) n° 1178/2011 en lo que respecta a los requisitos para las operaciones todo tiempo y para el entrenamiento para las habilitaciones de vuelo por instrumentos y de tipo en helicópteros.

Debido a la ausencia de un marco jurídico internacional y europeo capaz de proporcionar una mayor seguridad jurídica en la determinación de condiciones laborales del personal que presta servicios en el subsector de helicópteros, el Comité Económico y Social Europeo, promueve la integración de cláusulas sociales vinculantes en materia laboral en los Acuerdos de Servicios Aéreos en el ámbito de la Unión Europea²²². Un ejemplo de ello es el Acuerdo sobre transporte aéreo entre la Unión Europea y sus Estados miembros, por una parte, y el Estado de Qatar, por otra. El art. 20 del acuerdo establece que “cada Parte se compromete a hacer todo lo posible por ratificar, si todavía no lo ha hecho, los convenios fundamentales de la OIT. Las Partes también estudiarán la ratificación de otros convenios de la OIT y, en consecuencia, la aplicación efectiva de las correspondientes normas internacionales en el ámbito social y laboral que son de importancia para el sector de la aviación civil, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales”.

2.5.2.3. Regulación a nivel nacional

Como ya se ha podido advertir en los epígrafes anteriores, la determinación de las condiciones laborales del personal del sector aéreo, y en particular del personal de helicóptero, dependen de la competencia y la responsabilidad de los ordenamientos nacionales, en los que las normas correspondientes se aplican de forma diferente y en distintos grados²²³.

²²² En el punto 4.17 se recoge expresamente que “La ausencia de normas mundiales en materia de trabajo en la aviación civil perjudica la eficacia de la legislación laboral de la Unión y los Estados miembros en las rutas realizadas dentro y fuera de la UE. El CESE lamenta que no haya consenso en la Organización Internacional del Trabajo para elaborar un convenio sobre los derechos de los trabajadores en la aviación civil, mientras sí se ha celebrado un convenio de este tipo para el personal marítimo. A falta de un convenio a nivel de la OIT, el CESE alienta enérgicamente a la Unión Europea a que integre cláusulas sociales ambiciosas en materia laboral —que sean vinculantes y estén sujetas a sanciones en caso de incumplimiento— en todos los acuerdos celebrados con terceros países en el ámbito de la aviación., COM (2019) 120 final.

²²³ Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Estrategia de aviación para Europa: mantener

Así, son los ordenamientos nacionales los que han venido desarrollando la labor normativa.

El personal de helicóptero y la determinación de sus condiciones laborales debe realizarse atendiendo a lo estipulado en el Capítulo X de la Ley 48/1960, de 21 de julio sobre Navegación Aérea²²⁴. En este capítulo, el legislador delimita el personal afecto a la navegación aérea, distinguiendo entre *el personal de vuelo*, que está destinado al mando, pilotaje o servicio de a bordo de la aeronave y que constituye su tripulación (art. 56) y *el personal de tierra* que comprende a los directivos, técnicos y auxiliares de aeropuerto, aeródromo e instalaciones que apoyen directamente a la navegación aérea (art. 57).

En el art. 63 se determina que los contratos de trabajo del personal se registrarán por:

- a) las reglamentaciones especiales
- b) convenios colectivos sindicales
- c) o, en su defecto, por las normas comunes de Derecho laboral español.

Atendiendo a la especialidad de este subsector, a la hora de determinar las condiciones laborales del personal de helicópteros, debemos tener 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. El art. 1 señala que corresponde a la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, la expedición de los títulos y las licencias comunitarias civiles de piloto de avión y de helicóptero. Además, en virtud de la Disposición adicional primera, que regula la equivalencia con titulaciones académicas, lo dispuesto en esta norma no afecta al mantenimiento de la equivalencia académica del título de piloto de transporte de línea aérea, en sus dos modalidades de avión y helicóptero, establecida en la Orden del Ministro de Educación y Ciencia de 9 de mayo de 1995, cuya correspondencia a los niveles del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior se establece por Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de febrero de 2018.

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

y promover los altos niveles sociales, COM (2019) 120 final.

²²⁴ Otra normativa básica es la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea. El artículo 11 regula el Programa Estatal de Seguridad Operacional para la Aviación Civil por el que quedan vinculados al mismo los proveedores de servicios de navegación aérea para la aviación civil, incluidos los operadores de transporte aéreo por helicóptero.

de febrero, por el que se determinan los requisitos exigibles para la realización de las operaciones de transporte aéreo comercial por helicópteros civiles.

En materia de prevención, el personal de helicópteros se enfrenta a diversos riesgos laborales producto de la intensidad de las vibraciones en los helicópteros, que llega a ser muy alta tanto en el despegue como en el aterrizaje. En particular, los motores, rotores y transmisiones de los helicópteros generan un amplio espectro de vibraciones que tienen repercusión sobre: el bienestar de la tripulación, la agudeza visual, la tensión y la fatiga muscular de la tripulación²²⁵. Por este motivo, el Real Decreto 1952/2009, de 18 de diciembre establece requisitos relativos a las limitaciones del tiempo de vuelo y actividad y requisitos de descanso de las tripulaciones de servicio en aviones que realizan transporte aéreo comercial.

Además, en una materia específica como es el descanso es de aplicación la Circular operativa 16B sobre limitaciones de tiempo de vuelo, máximos de actividad aérea y periodos mínimos de descanso para las tripulaciones.

Por otro lado, por la especificidad de cada operación aérea, 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. En el Anexo III se recogen las correspondientes obligaciones y correlativos derechos:

- a) En el caso de que la tripulación de vuelo, el personal operativo y especializado deban estar disponibles para realizar una operación con un tiempo de reacción inferior a 30 minutos, las bases de operaciones deberán estar adecuadamente equipadas, disponiendo de las instalaciones necesarias para asegurar el descanso de la tripulación.
- b) En el caso de que la presencia física de la tripulación en la base operativa supere las tres horas, el operador deberá asegurar que la tripulación dispone de un lugar de descanso adecuado, de acuerdo con lo establecido en la regulación aplicable en materia de limitaciones de tiempo de vuelo, máximos de actividad aérea y periodos mínimos de descanso.

Por todo lo expuesto en los distintos escenarios, tanto en el plano internacional como nacional, existen diversas regulaciones que, a pesar de no ser estrictamente laborales, impactan de forma indirecta en la determinación

²²⁵ Para mayor información, véase el siguiente enlace: https://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2013/11/prl_helicopteros.pdf.

de condiciones laborales. La normativa vigente que regula la aviación civil es, en términos generales, aplicable al personal de helicópteros. Ahora bien, como se ha puesto de manifiesto con anterioridad, existen normativas específicas para este personal que tratan de abordar cuestiones concretas como la formación o cualificación necesaria, especialmente para el piloto/a, la prevención de riesgos laborales como la fatiga y el tiempo de trabajo²²⁶.

Debido a la inseguridad jurídica que produce un marco normativo disperso, donde se regulan condiciones laborales de forma aislada en distintas leyes, decretos u otras resoluciones, es indiscutible la labor que desempeñan los agentes sociales a través de la negociación colectiva. A través de la suscripción de convenios colectivos, se determinan cuáles son las actividades que conforman este subsector aéreo.

Así, la Resolución de 29 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación, se delimita con mayor claridad el conjunto de personas trabajadoras que prestan servicios en este subsector aéreo, el de helicópteros, y sus funciones. Atendiendo al ámbito de aplicación del convenio, en concreto en lo estipulado en el art. 2 y art. 3, se entiende por “personal de helicópteros” todas aquellas personas que, en virtud de una relación laboral común suscrita en territorio español, desarrollen actividades relacionadas con la prestación de servicios de transporte y/o trabajos aéreos con helicópteros, actividades de mantenimiento, pesado y línea, de helicópteros y otras aeronaves, así como de motores, componentes, instrumentos y otros accesorios, realizadas tanto en talleres centrales como bases periféricas, así como a las actividades de trabajos y/o transporte aéreos prestadas por las empresas mediante aviones de hasta 20 toneladas al despegue, que operen bajo las mismas o parecidas condiciones que las actividades prestadas con helicópteros.

²²⁶ Gómez GORDILLO, R., RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P., NOGUEIRA GUSTAVINO, M., CRUZ VILLALÓN, J., “Las relaciones laborales en el sector del transporte aéreo tras el covid-19”, *Temas Laborales*, núm. 166, 2023, p. 215.

Capítulo II

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRÁFICO AÉREO

1. PRIMERA APROXIMACIÓN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRÁFICO AÉREO

Cristina Roldán Maleno

El objeto de este apartado es delinear de manera clara y expositiva el estado de la negociación colectiva en el contexto actual del tráfico aéreo. Es conocido que 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, lo que daba lugar a unas condiciones de trabajo tendentes a la estabilidad y el proteccionismo. Este proceso de liberalización se ha visto reflejado, como no podía ser de otro modo, en las condiciones de trabajo de la mano de obra, afectando a la fuerza negociadora de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes.

En efecto, y como ya se ha apuntado en este trabajo, y tendrá ocasión de profundizarse a lo largo del mismo, el sector del tráfico aéreo, caracterizado tradicionalmente por el monopolio estatal, ha sufrido cambios relevantes en las últimas décadas. La apuesta de la Unión Europea, como en tantos otros aspectos, ha sido la de una progresiva liberalización, implantando una transformación profunda en este sector. Tal desarrollo, sin embargo, no se ha desplegado acompañado de una excesiva preocupación por las cuestiones sociales¹. Las condiciones de trabajo, de este modo, han entrado en una espiral de competitividad y tendencia a la devaluación que ha terminado por afectar a todos los subsectores, como demuestra la frecuencia e intensidad con la que se producen conflictos colectivos y litigios en este segmento productivo.

En este intrincado sector, la negociación colectiva es compleja y diversa, moldeada por la naturaleza de la actividad y la diversidad de los actores que intervienen. En su seno, emergen multitud de colectivos de trabajadores, cuya fuerza y posición es desigual. Pero incluso aquellos

¹ Lo señala RODRÍGUEZ ROMERO, R.M., “El impacto de la liberalización del transporte aéreo sobre las relaciones individuales del personal a bordo de aeronaves: un análisis crítico desde la perspectiva del derecho de trabajo”, *Revista Española de Derecho Aeronáutico y Espacial*, núm. 3, 2023, pp. 206-207.

que tradicionalmente han ostentado una indudable fuerza negociadora, se han visto, en los últimos tiempos, redimensionados por los importantes cambios que se han venido aplicando —es paradigmático, además de muy conocido, el caso de los controladores aéreos—.

Como se ha aludido en el marco jurídico y conceptual de este estudio, es un rasgo del sector aeronáutico que la negociación colectiva transcurra a menudo a nivel empresarial —y de franja—, siendo más excepcionales los convenios colectivos de ámbito sectorial. Se trata, por lo tanto, de un sector atomizado, produciéndose ello tanto por la descentralización de la unidad de negociación hacia el ámbito empresarial como por la diferenciación entre colectivos de trabajadores.

Así, en el caso del transporte aéreo, se observa que la negociación colectiva se dirime, en primer lugar, a nivel de empresa —careciéndose, de hecho, de convenio sectorial—, es decir, con una estructura netamente descentralizada. Y, en segundo lugar, dentro de esa unidad de negociación, en la mayoría de las ocasiones se produce una ulterior fragmentación de la negociación en función del colectivo de trabajadores al que afectará. De este modo, es habitual que determinados grupos de trabajadores con perfil profesional específico cuenten con su propio convenio. El ejemplo más típico probablemente es el de los pilotos, y, en menor medida, también se halla esta tendencia en la tripulación de cabina de pasajeros.

Esta práctica negociadora, muy arraigada, provoca que haya importantes colectivos de trabajadores y trabajadoras cuyas condiciones se regulan, a su vez, en otros convenios diferenciados, cuyo ámbito personal de aplicación dependerá de cada aerolínea en cuestión. Así, se hallan convenios para otros colectivos con perfil profesional específico, como por ejemplo los técnicos de mantenimiento, mientras que hay empresas donde se pactan convenios que agrupan a diferentes colectivos, como pueden ser, entre otros, el personal de tierra y el de oficinas. Como se ha dicho, no se trata de una cuestión en absoluto homogénea, sino que en cada aerolínea se observa un mayor o menor número de franjas de trabajadores, y, en su caso, se tiende a la agrupación de varias de ellas. Más extraño es el supuesto, aunque alguno se localiza en nuestra muestra de manera aislada, de (pequeñas) aerolíneas que sí regulan de manera unitaria las condiciones de trabajo de su personal.

Mucho más simple, en tanto que único, es el panorama convencional en lo que se refiere a la gestión aeroportuaria, monopolizada por la SME Aena SA, que cuenta con un convenio de grupo de empresas. Lo mismo ocurría en el subsector del control aéreo hasta la entrada en 2010 de empresas privadas, localizándose, en la actualidad, dos convenios colectivos. Los controladores de la EPE Enaire, rigen sus condiciones a través de

un convenio franja de ámbito empresarial², mientras que, en las empresas privadas, los interlocutores sociales las establecen mediante un convenio de ámbito sectorial estatal. Desde su irrupción, estas empresas optaron por negociar conjuntamente, siendo el convenio aplicable no solo a los controladores aéreos, sino también al personal técnico y administrativo adscrito a las oficinas centrales, sin que quepa hablar, por lo tanto, de convenio franja en este caso.

El subsector de la asistencia en tierra se caracteriza por una estructura compleja, donde existe un convenio sectorial que se ha ido manteniendo en el tiempo, pero también numerosos convenios de empresa que, con la reforma laboral de 2012, parecen haber obtenido un mayor espacio³. En este ámbito, donde la temporalidad es muy alta, intervienen numerosas empresas y, como se ha dicho, una buena parte de ellas tienen sus propios convenios colectivos lo que, pese a la presencia de un convenio sectorial, da como resultado que no pueda hablarse de homogeneización de condiciones si se tiene en cuenta el art. 84.2 del ET.

En el caso del subsector de logística, la tendencia localizada en este estudio se inserta en la de los convenios de ámbito empresarial. Y, en el subsector de los helicópteros, del mismo modo que en el *handling*, hay un convenio sectorial, que convive, en su caso, con diferentes convenios 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 a la hora de definir la estructura de la negociación colectiva descrita, donde abunda la negociación descentralizada, de manera que varios colectivos carecen de un convenio sectorial que aglutine mínimos comunes. En el interior de dicha estructura, conformada del modo expuesto, tienen mucho peso por lo tanto los convenios dirigidos a grupos de trabajadores con perfil profesional específico. Así, se rigen por convenios empresariales de franja el personal de la empresa pública del control aéreo, los pilotos, la tripulación de cabina o el personal de mantenimiento. Y se localizan convenios sectoriales en el caso de la asistencia en tierra, el subsector de los helicópteros y el control aéreo en el marco de las empresas privadas, cuyo convenio incluye a los administrativos y técnicos de estas empresas del mercado liberalizado.

La escasa doctrina que se ha ocupado del tema ha señalado que la preferencia que nuestro derecho positivo ha venido mostrando por el nivel de

² Por lo que respecta al resto de personas trabajadoras de Enaire, es decir, a las que no forman parte del colectivo CTA, continúan enmarcadas en el ámbito de aplicación del CC Grupo AENA/2011.

³ *Vid.* GÓMEZ GORDILLO, R., RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P., NOGUEIRA GUASTAVINO, M. y CRUZ VILLALÓN, J., “Las relaciones laborales en el sector del transporte aéreo tras el Covid-19”, *op. cit.*, p. 217.

negociación empresarial, reflejada especialmente en la significativa reforma de 2012, no ha tenido en líneas generales una gran incidencia en este sector⁴, dado que ya venía por sí mismo transitando dicha vía y caracterizándose, por lo tanto, por una estructura fragmentada y tendente a alejarse de unidades normativas centralizadas.

2. SUJETOS NEGOCIADORES Y MAPA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA⁵

Cristina Roldán Maleno

La heterogeneidad del sector aeronáutico produce, a su vez, una amplia variedad en los sujetos legitimados para la negociación. La progresiva liberalización del sector, por su parte, ha contribuido a la implicación de un mayor número de organizaciones sindicales, que hasta el momento no habían intervenido o no lo habían hecho en todos los subsectores.

De este modo, los sujetos negociadores, en lo que respecta al banco social, oscilan entre las organizaciones sindicales profesionales, tradicionales y muy arraigadas entre los trabajadores y trabajadoras de algunos colectivos, y los sindicatos de clase, que en algunos subsectores han ido abriéndose paso con motivo de la entrada de numerosas empresas privadas. Los sindicatos más representativos a nivel estatal, CC.OO. y UGT, están presentes, en fin, de manera significativa, si bien al mismo tiempo son escasamente representativos en algunos subsectores, allí donde la tendencia afiliativa y electiva se decanta con claridad por los sindicatos profesionales.

Por el lado patronal la cuestión se simplifica, en el sentido de que la mayor parte de la muestra de este estudio está conformada por convenios de ámbito empresarial. No obstante, ha de mencionarse que, como se dirá a continuación, en aquellos subsectores donde existen convenios sectoriales, los empresarios negocian a través de asociaciones empresariales específicas de la propia actividad.

Como se viene exponiendo, la estructura de la negociación colectiva está, en líneas generales, fuertemente descentralizada, siendo la práctica más frecuente aquella que arroja convenios de ámbito empresarial —solo el personal de *handling* y de los helicópteros cuenta con convenios sectoriales, además del referido convenio de las empresas de control aéreo del mercado liberalizado—. Los convenios de franja, tan presentes, suelen circunscribirse a las empresas o grupos, por lo que sus sujetos negociadores

⁴ En relación con el transporte aéreo, lo señala TRUJILLO PONS, F., “Panorámica general de la estructura de la negociación colectiva en el sector del transporte aéreo”, en PETIT LAVALL, M.V., PUETZ, A., *La eficiencia del transporte como objetivo de la actuación de los poderes públicos: liberalización y responsabilidad*, Marcial Pons, Barcelona, 2015, p. 998.

⁵ En lo relativo al mapa de la negociación colectiva, véase el Anexo III.

serán, en cada caso, las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados, a través de votación personal, libre, directa y secreta, según dispone el art. 87.1 ET último inciso.

En el subsector de la gestión aeroportuaria, donde opera en exclusiva AENA, el convenio colectivo vigente ha sido negociado por CC.OO., UGT y USO. En el control aéreo, en cambio, hay múltiples sindicatos profesionales, siendo el más representativo y tradicional USCA⁶, interlocutor referencial por el lado social en este subsector⁷. El convenio colectivo vigente de los controladores de ENAIRE está suscrito, además de por este sindicato, por OCCA⁸. En cambio, el convenio colectivo del mercado liberalizado —a la espera de que se alumbré, finalmente, el IV convenio⁹— 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.¹⁰. Por el lado patronal, la parte empresarial está representada por APCTA¹¹. Es conveniente insistir en 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 esta actividad, no siendo por lo tanto un convenio de franja.

En las aerolíneas, ostentan una fuerte presencia y tradición, como en el caso del control aéreo, los sindicatos profesionales. Entre los pilotos, es sabido que SEPLA¹² 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, con una sola excepción —Canaryfly—. Dicho sindicato pacta en solitario los convenios de pilotos de Iberia, Air Eu-

⁶ Unión Sindical de Controladores Aéreos.

⁷ Este sindicato ha estado presente en todos los convenios colectivos de CTA que se han producido hasta el momento, referido ello a los que han tenido lugar en el seno de Aena y de Enaire.

⁸ Organización de Controladores de Circulación Aérea.

⁹ Como se apuntó, a través de un 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 ha puesto fin, al menos por el momento, a las huelgas que se venían produciendo. Puede verse la 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.

¹⁰ Con anterioridad, CCOO y UGT firmaron el I y II Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional.

¹¹ Asociación de Empresarios de Proveedores Civiles para la Prestación de Servicios de Control Tráfico Aéreo.

¹² Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas.

ropa, Vueling, Easy Jet, Eurowings Europe GmbH, Ryanair y Aeronova, mientras que el de Air Nostrum es firmado por SEPLA y UPPA¹³, lo que bien refleja la posición que ocupa esta organización entre los mencionados profesionales.

Entre la tripulación de cabina de pasajeros también se produce una importante presencia de sindicatos profesionales, como SITCPLA¹⁴ o STAVLA¹⁵, que cuentan con secciones sindicales en varias aerolíneas, e intervienen con frecuencia en la negociación. Junto a ellos, del mismo modo, tienen relevancia igualmente los sindicatos de clase, por lo que se trataría de un colectivo, en este sentido, mixto. Así, en nuestra muestra, la sección sindical de USO firma en solitario los convenios de EasyJet y de Air Norwegian, así como el de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU; y lo mismo hace UGT en Aeronova; el convenio de Air Nostrum, en cambio, está firmado por las secciones sindicales 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 ACCEFSI¹⁶— e Iberia —CITCP, CC.OO., SITCPLA y UGT—.

Como se apuntaba, no obstante, dentro de las aerolíneas hay otros colectivos de trabajadores y trabajadoras —técnicos de mantenimiento, personal de tierra, personal administrativo, informático...—. En función del caso concreto, en nuestra muestra se localiza una notable variedad en la composición del banco social, hallando tanto otros sindicatos profesionales como sindicatos de clase, así como, más excepcionalmente, a la representación unitaria.

En el caso del *handling*, donde, como se indicaba, sí se da la presencia de un convenio colectivo sectorial, la principal organización empresarial es ASEATA¹⁷, 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 CCOO, UGT y USO, como ya venía ocurriendo en el pasado¹⁸. 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, numerosos también en este subsector, se halla rastro de sindicatos profesionales, habiendo sido firmados, en distintas combinaciones, por las organizaciones sindicales mencionadas¹⁹.

¹³ Unión Profesional de Pilotos de Aerolínea.

¹⁴ Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas.

¹⁵ Sindicato de Tripulantes auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas.

¹⁶ Aviación Actúa Contra el Fraude Sindicato Independiente.

¹⁷ Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.

¹⁸ Las partes firmantes se repiten, en ambos bancos, en los convenios anteriores al vigente.

¹⁹ Sin ánimo de exhaustividad, las tres centrales mencionadas han firmado, a su vez, los convenios de Groundforce, Menzies Aviation, Flightcare o Compañía Auxiliar al Cargó

En lo referido a la logística, únicamente dos convenios se han incluido en la muestra, ambos de empresa, uno de ellos firmado por un sindicato de clase —CC.OO., en el convenio de Lufthansa Cargo AG— y el otro por el comité de empresa —Swissport—.

Por último, el convenio vigente para el sector de los helicópteros —descrito como de sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación— está suscrito, por el lado patronal, por AECA-Helicópteros²⁰, y por el lado social, intervienen tanto sindicatos de clase como un sindicato profesional, habiendo sido firmado por CCOO, UGT, SEPLA y CGT²¹. Junto a este convenio, se localizan algunos otros 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, CCOO y CGT— refleja, también, una representación sindical que tiende a ser híbrida.

3. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA MÁS RELEVANTE²²

María de las Nieves Martínez Gayoso

3.1. Introducción

Salvo error u omisión por nuestra parte, no hay sentencias comunitarias que aborden cuestiones propiamente laborales del sector del tráfico aéreo, referidas a las áreas de la gestión aeroportuaria, control del tráfico, el tránsito aéreo y otras actividades complementarias del transporte y de la gestión aeroportuaria y de los helicópteros. Por lo que respecta a los subsectores que no son el transporte aéreo, la señalada ausencia de pronunciamientos no es óbice para referirnos a aquellos que hemos considerado dignos de mención ya que contribuyen a entender mejor el proceso de privatización en que el sector se encuentra inmerso y porque, dado su carácter relativamente reciente, no han sido objeto de estudio doctrinal hasta el momento. Las sentencias seleccionadas, además, describen algunas prácticas que tienen o son susceptibles de tener consecuencias sobre las relaciones laborales en general y sobre la negociación colectiva en particular y, por ello, ayudan a hacerse una idea de la importancia que cada una de las protagonistas (aerolíneas, gestora aeroportuaria, control aéreo, agentes de asistencia en tierra, entre otras) tiene para el adecuado desenvolvimiento

Expres; el de EasyJet Handling es acordado por CC.OO. y UGT; el de Swissport Spain por CC.OO. y USO; y el de Globalia por UGT y USO.

²⁰ Asociación Española de Compañías Aéreas de Helicópteros y Trabajos Aéreos.

²¹ Estas partes firmaron también el II Convenio del sector, mientras que en el I fueron partes firmantes por el lado social únicamente CC.OO. y UGT.

²² El apartado 3.3.2. relativo a la jurisprudencia comunitaria en el transporte aéreo ha sido redactado por Rosa María Rodríguez Romero.

del tráfico aéreo y de sus relaciones laborales, así como de las relaciones que se entablan entre ellas. Se pone de manifiesto, asimismo, que para entender y explicar las relaciones laborales no es suficiente con la mención y la referencia a las normas “laborales” puesto que normas de otras disciplinas tienen consecuencias importantes sobre el desarrollo de las relaciones laborales y sindicales y es preciso, cuando menos, mencionarlas o tenerlas en cuenta. Dada la naturaleza y finalidad de este trabajo, nos limitaremos a la reproducción literal de algunas de las sentencias seleccionadas para su divulgación y conocimiento.

Por lo que respecta al transporte aéreo, en el seno del TJUE no es frecuente que se traten asuntos relacionados con la vertiente colectiva en el transporte aéreo de pasajeros. Lo más habitual es que se traten cuestiones de carácter individual que son remitidas ante el Alto Tribunal para ser aclaradas de acuerdo a la normativa comunitaria y, posteriormente, ser valoradas por el juez nacional. Por ello, sin ánimo de extendernos, haremos referencia a dos sentencias que han tenido una importante repercusión en la configuración de la negociación colectiva tal y como la conocemos. Por una parte, la STJUE de 14 de septiembre de 2017, C-168/16 y C-169/16, Nogueira y otros²³ a la que ya nos hemos referido; por otra, la trascendental STJUE de 4 de octubre de 2024, C-314/23.

Antes de entrar en materia, queremos realizar una reflexión general sobre la interrelación entre el transporte aéreo de personas y mercancías y el complejo entramado de infraestructuras que lo hace posible y que conforma el objeto de este estudio bajo la denominación de tráfico aéreo.

El transporte aéreo de viajeros y mercancías precisa de unas infraestructuras (los aeropuertos) que remiten a dos grandes bloques de actividad cuya negociación colectiva es objeto de análisis en este estudio: la gestión aeroportuaria, que en España en este momento le corresponde en régimen de monopolio a la SME Aena²⁴; el control del tránsito y el tráfico aéreo, que en España en este momento se reparte entre la entidad pública empresarial Enaire²⁵ y algunas empresas privadas que se encargan de las torres de control de determinados aeropuertos²⁶; y las actividades

²³ Sobre esta cuestión es de interés, RODRÍGUEZ ROMERO, R.M., “Trabajadores aéreos en el ámbito comunitario y su protección frente al dumping social intracomunitario: A propósito de la STJUE de 14 de septiembre de 2017”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 47, 2017, versión online.

²⁴ Vid. FERNÁNDEZ TORRES, I., ob. cit., “Derecho europeo de la competencia...”, p. 5.

²⁵ Real Decreto 160/2023, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial Enaire, y se modifica el Estatuto de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, aprobado por Real Decreto 184/2008, de 8 de febrero (BOE, núm. 57, de 8 de marzo de 2023).

²⁶ FERNÁNDEZ TORRES, I., “Derecho europeo de la competencia...”, *op.cit.*, p. 24, describe la situación en 2015: “hay operadores privados que prestan el servicio de las torres de control de los aeropuertos de Fuerteventura, Alicante, Ibiza (Ferromax)”. Según

complementarias y auxiliares de “asistencia en tierra” que en parte desarrolla Aena, en parte pueden desarrollar las propias compañías aéreas en régimen de autoasistencia y en parte se encuentran en manos de otras empresas privadas (como los agentes de asistencia en tierra y otras empresas que se encargan, por ejemplo, del suministro de combustible a las aeronaves). El acceso de las aerolíneas y las demás empresas privadas a la prestación de estos servicios en los aeropuertos depende del régimen de concesiones administrativas promovidas por Aena. Otras actividades aéreas serían, por ejemplo, las desarrolladas por los helicópteros (como hemos señalado en nota al pie, Aena también se encarga de la gestión de los helipuertos).

En relación con las áreas de la gestión de los aeropuertos y del control del tránsito y el tráfico aéreo hay que tener en cuenta que han corrido una suerte paralela a la del propio transporte aéreo (de viajeros y mercancías), es decir, que han pasado, o se encuentran en proceso de pasar, de una gestión íntegramente pública y estatal a la entrada de la competencia y del capital privado, como exigencia comunitaria vinculada a las libertades comunitarias esenciales de la libre prestación de servicios y libertad de establecimiento. Se ha pasado de su desmilitarización, pero con fuerte intervención estatal pública en su gestión, a lo que suele denominarse “liberalización”, y que ha tenido un desarrollo y se encuentra en una fase evolutiva diferente en función del área de actividad a la que nos refiramos²⁷, pero que forma parte de un proceso que se puede considerar imparable, y ello a pesar de las suspicacias y de la conflictividad laboral y de otro orden que suscita.

Las normas (reglamentos y directivas comunitarias) que se han encargado de esa “liberalización” se suelen incardinar en el área del derecho adminis-

la información de AENA Ferronats sería la adjudicataria del servicio de control aéreo del aeropuerto internacional de Murcia; Skyway (relacionada con la anterior) según su página web <https://serveo.com/skyway/quienes-somos> es la proveedora del servicio de control de tránsito aéreo en 6 aeropuertos españoles —Alicante-Elche, Ibiza, Valencia, Murcia, Sabadell y Lleida-Alguaire—, otros servicios serían la dirección de plataforma en el aeropuerto de Madrid-Barajas y servicios AFIS y de mantenimiento de instalaciones CNS en los aeropuertos de Córdoba, Andorra-La Seu d’Urgell y Lleida-Alguaire y, además, sería una de las empresas que se encarga de la formación para el desarrollo de la actividad. Otra de las compañías es SAERCO, que según su página web, presta servicios de navegación aérea en los aeropuertos de Madrid-Cuatro Vientos, Lanzarote, Fuerteventura, La Palma, El Hierro, La Gomera, Castellón, Burgos, Huesca, Ciudad Real, Vigo, A Coruña y Jerez. Consultar en: <https://www.saerco.com/servicios.php>.

²⁷ FERNÁNDEZ TORRES, I., “Derecho europeo de la competencia...”, *op.cit.*, p. 2 pone de manifiesto que “...el grado de liberalización de ambas actividades no ha discurrido de forma paralela ... En el ámbito del transporte aéreo ... el proceso de liberalización emprendido en los años 1990... está hoy totalmente consumado.” en la página 5 “Por el contrario, en materia aeroportuaria, contamos con un modelo de gestión cuasi exclusiva de AENA...” en la página 6 “Por otro lado, en los últimos años, se han liberalizado servicios complementarios, como los llamados servicios de tierra, la prestación del control y tránsito aéreo.”

trativo, por lo tanto, fuera del derecho laboral, sin embargo, la incidencia que dichos procesos de apertura al mercado o de apertura a la competencia y las normas que los promueven tienen sobre las relaciones laborales en general²⁸ y sobre la negociación colectiva en particular es lo suficientemente importante como para tener en cuenta los hitos normativos y jurisprudenciales más importantes que hay al respecto²⁹.

Otra de las fuentes de preocupación del derecho comunitario es el relativo a la seguridad del tráfico aéreo³⁰, así como los deberes que derivan para los Estados Miembros del desarrollo del Cielo Único Europeo. Esa preocupación por la seguridad ha dado lugar a un marco jurídico europeo (descrito en el capítulo anterior a éste) de homogeneización que, desde una perspectiva muy poco social, aborda temas laborales y relativos a las condiciones de trabajo, a pesar de lo reactivo que es el derecho europeo a la normativización del derecho del trabajo. Así, se regulan cuestiones relativas a la formación y cualificación necesaria para el desempeño de determinadas tareas (control aéreo³¹ y helicópteros); la prevención de riesgos laborales y más concre-

²⁸ Por ejemplo, según reciente noticia de prensa, en el ámbito del control y el tránsito aéreo las diferencias de retribución entre Enaire y los restantes operadores privados son muy significativas. A modo de ejemplo: https://elpais.com/economia/negocios/2023-11-07/como-hacerse-controlador-aereo-y-ganar-100000-euros.html?gaa_at=la&gaa_n=AYRtylatWkw28RnFGTnl-NNuTAaV9bO_d1vBLWNkX26odU0T3rejxQ_y5qZ_Lee09Bo%3D&utm_source=newsshowcase&utm_medium=discover&utm_campaign=CCwqGQgwKhAIACoHCAowwJn-CjCamooDMKf7yAlwjvzvAg&utm_content=bullets&gaa_ts=654b38f4&gaa_sig=J9cxdO8NesAV16_-YxDLY3b7JDqKSm9-0e_PUxYIZR3-sKhN-Kc_QMGA6-cmHrKjS0AYN_5oV4h9CW1DJmgHAw%3D%3D

²⁹ Para conocer en detalle la evolución normativa y jurisprudencial de esta materia hasta 2015 se recomienda la lectura de FERNÁNDEZ TORRES, I., “Derecho europeo de la competencia en el sector aéreo y aeroportuario”, *op.cit.*, p.43.

³⁰ MARÍN ALONSO, I., IGARTUA MIRÓ, M. T., “La relación laboral de los controladores aéreos”, *op.cit.*, p.1.492 ponen de manifiesto concretamente en relación con el control aéreo “su singular vinculación con la seguridad aérea que se proyecta sobre todo el desenvolvimiento de la prestación de servicios”. Y que incide sobre la tremenda capacidad de presión que tiene este colectivo a través de sus acciones huelguistas y que ha determinado que se produjera en la etapa democrática tras el franquismo el primer decreto para la declaración de estado de alarma y se permitiera la sustitución de esas personas trabajadoras por las fuerzas armadas, entre otras cuestiones.

³¹ La Sentencia del Tribunal de Justicia (sala segunda) de 16 de octubre de 2008, asunto C-136-07 declaró el incumplimiento por España de las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/48/CEE del Consejo, de 21 de diciembre de 1988, relativa a un sistema general de reconocimiento de los títulos de enseñanza superior que sancionan formaciones profesionales de una duración mínima de tres años, y de la Directiva 92/51/CEE del Consejo, de 18 de junio de 1992, relativa a un segundo sistema general de reconocimiento de formaciones profesionales, que completa la Directiva 89/48, al no haber adoptado, en lo que respecta a la profesión de controlador de tránsito aéreo, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a las citadas Directivas. *Vid.* al respecto MARÍN ALONSO, I. e IGARTUA MIRÓ, M.T., *ob.cit.* “La relación laboral de los controladores aéreos...”, p.1522. Y ello en el contexto de la adopción de la Directiva 2006/23 que tenía por objeto armonizar los requisitos relativos a la cualificación, la competencia y el acceso a la profesión de controlador de tránsito aéreo (49), en la medida en que el artículo 20, párrafo primero de la Directiva 2006/23 fijó el 17 de mayo de 2008 como fecha para adaptación de los Derechos internos a la misma, (por lo que) con anterioridad a aquella fecha

tamente la prevención de la fatiga y el estrés; la limitación del tiempo de trabajo y normas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, no sólo por referencia a la necesidad de regular descansos, de limitar la jornada, sino también en relación con la organización de los turnos y la realización de trabajo nocturno; las cuestiones relativas a la capacitación y a la formación³² relacionadas, entre otras, con el acceso forzoso o voluntario a la jubilación; aspectos vinculados con la discriminación por razón de edad o con la protección social, a los planes y fondos de pensiones y a las decisiones empresariales en relación con la incapacidad sobrevenida de las personas trabajadoras.

Para acabar con esta introducción, la entrada de empresas privadas en la asistencia en tierra por la vía de concesiones administrativas junto con los compromisos en materia de subrogación de personas reconduce a cuestiones relacionadas con la normativa comunitaria en materia de transmisión de empresas y su afectación al fenómeno de la denominada subcontratación, que tiene fuerte presencia en este sector. Por lo tanto, el hecho de que no se hayan identificado sentencias comunitarias en materia de relaciones laborales sobre las concretas áreas mencionadas en el título de este epígrafe no es óbice para que haya de tenerse en cuenta, para el mejor entendimiento de la negociación colectiva en el tráfico aeroportuario, el acervo comunitario en materias tales como las que se acaban de identificar (subcontratación y transmisión de empresas; prevención de riesgos laborales; ordenación de la jornada y del tiempo de trabajo; jubilaciones forzosas o discriminación en las relaciones laborales por razón de edad; entre otras). Ese acervo se irá incluyendo a lo largo del estudio, cuando sea necesario, pero no va a ser el objeto de análisis del presente apartado, que se limita a las cuestiones vinculadas estrictamente con las áreas identificadas.

3.2. Mención a las sentencias más relevantes para la negociación colectiva en el transporte aéreo de personas³³

el reconocimiento por cada Estado miembro de los títulos y formaciones profesionales que dan acceso a la profesión de controlador de tránsito aéreo adquiridos en otro Estado Miembro debía efectuarse, en principio, en las condiciones previstas en las Directivas 89/48 y 92/51.

³² Vid Sentencia del Tribunal de Justicia (sala novena) de 18 de noviembre de 2021, asunto C-43-20 que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal de primera instancia francófono de Bruselas, Bélgica sobre la interpretación del Reglamento (UE) n° 1178/2011 de la Comisión, de 3 de noviembre de 2011, por el que se establecen los requisitos técnicos y los procedimientos administrativos relacionados con el personal de vuelo de la aviación civil. Concretamente la sentencia aborda la cuestión de la correcta distribución de las horas de formación necesarias para la obtención de la correspondiente licencia administrativa, y la distribución entre el número de horas de instrumentos en tierra computables y las restantes; así como sobre el requisito de que la prueba de pericia debe superarse, necesariamente, una vez haya efectuado la totalidad de las horas de formación exigidas (distribuidas adecuadamente).

³³ Como ya hemos señalado antes, este apartado 3.3.2. ha sido redactado por Rosa María Rodríguez Romero.

En primer lugar, y sin duda, una de las sentencias más relevantes en este ámbito en materia social en los últimos años fue la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados C-168/16 y C-169/19, Nogueira y otros, cuando aún se encontraba en debate por algunas aerolíneas como Ryanair sobre cuál era el foro competente en las prestaciones transnacionales de transporte aéreo cuando sus aeronaves llevaban la bandera irlandesa y determinados factores (lugar de contratación, idioma empleado, localización de la sede central, entre otras) se localizaba en este país. Si bien, se aborda una materia desde el Derecho Internacional Privado este fallo aclaró finalmente un debate —incluso doctrinal— sobre dónde localizar el foro competente y, además, se produjo un salto cualitativo entre esta materia y la legislación aplicable. En este sentido, el TJUE rechazó la bandera de la aeronave como lugar habitual de prestación de servicios porque no había sido configurada así desde el Convenio de Chicago —y seguramente para evitar lo que sucedió ya en el transporte marítimo con las banderas de conveniencia—. Asimismo sentenció que no era asumible tampoco el concepto de “base” desde el prisma del Anexo III del Reglamento 3922/91 del Consejo, de 16 de diciembre de 1991 sin condiciones, sino que la base constituye un indicio significativo para determinar el lugar habitual en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo, aunque podría ser otro lugar cuando existan elementos fácticos que hagan que exista vínculos más estrechos con un lugar diferente a la base (salto a uno de los elementos de la legislación aplicable no contenida en el foro competente). La repercusión de esta sentencia es evidente cuando vemos cómo en la negociación colectiva se hace tanto hincapié en la base, bases operacionales, bases principales, etc. no sólo para el ámbito territorial del convenio colectivo, si no para otras materias como el tiempo de trabajo, entre otros. De hecho, hoy en día y como se ve en el convenio de pilotos de Ryanair ya no se cuestiona que los pilotos estén sometidos al foro competente o legislación aplicable irlandesa, sino a la española.

En segundo lugar, quisiéramos mencionar una sentencia muy reciente del TJUE que se comentará extensamente en el apartado séptimo de este estudio, de ahí que no nos detengamos apenas en ello. Estamos hablando de la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 4 de octubre de 2024, asunto C-314/23, remitida desde la AN que ha admitido pagar diferentes cantidades dinerarias a los pilotos (sector masculinizado) y la TCP (sector feminizado) en el convenio colectivo de Air Nostrum —aunque ello es una tónica general en todos los convenios colectivos de aerolíneas— al no incurrirse en una discriminación por razón de sexo, ni siquiera indirecta porque no son trabajos de igual valor llegando a una sentencia muy diferente de las conclusiones del AG que sí había visto indicios al respecto y había extendido la doctrina *Enderby* explicada en el apartado sexto de este estudio.

3.3. El paso del control público de la actividad a la competencia entre empresas como clave de las peculiares características de la negociación colectiva del sector en España

El hecho de que antes de la entrada en vigor de las normas europeas que ordenaban la privatización del sector, estas actividades estuvieran en manos de empresas públicas que ejercían un monopolio sobre ellas da lugar a que, siguiendo la tradición de la negociación colectiva en España, dichas empresas quedaron al margen de los convenios sectoriales.

Existe una importante corriente doctrinal (que se ha visto amparada por algunas sentencias) en el sentido de que las administraciones públicas y sus entes institucionales y empresas públicas queden prácticamente al margen de la regulación de los convenios sectoriales, al considerarse que las asociaciones empresariales que representan los intereses de las empresas privadas no tienen legitimación para representar a las administraciones públicas.

Sea por esta o por otras razones, la negociación colectiva en el sector, tradicionalmente, se caracterizaba por una negociación colectiva de ámbito empresarial que, a su vez, se descentraliza funcionalmente, concretamente, en función del colectivo que iba a ser afectado por las condiciones de trabajo y así se diferencia y se diferenciaba el convenio para el personal piloto de Iberia, el convenio para el personal Tripulante de Cabina —TCP— de Iberia, el convenio para el personal técnico de mantenimiento y personal de tierra de Iberia, el convenio para Enaire y el convenio para el grupo AENA.

El proceso de privatización forzado por la Unión Europea so pretexto de las exigencias de la libre competencia y la necesidad de acabar con monopolios que la obstaculizan en pro de las libertades de mercado (más dudoso es que esas actuaciones sean en pro de los intereses de las personas trabajadoras quiénes han visto sus condiciones de trabajo y empleo considerablemente afectadas) ha dado un vuelco a la situación previa.

Por un lado, la fuerza contractual de algunos de los colectivos mencionados y de las asociaciones sindicales que les representan ha propiciado que el modelo de negociación de convenios “franja” intraempresariales se repita en las aerolíneas para pilotos y TCP y, en algunos casos, para el personal de tierra y mantenimiento. Algo parecido ocurre en el caso del control aéreo en donde la fuerza contractual la ostentan organizaciones sindicales profesionales³⁴.

Por otro lado, en otros sectores, las personas trabajadoras son representadas por organizaciones de clase y el proceso de privatización ha dado lugar a la entrada de capital privado y de un importante número de empresas

³⁴ GÓMEZ GORDILLO, R.I., RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P., NOGUEIRA GUSTAVIANO, M., CRUZ VILLALÓN, J., “Las relaciones laborales en el sector del transporte aéreo tras el Covid-19”, *op.cit.*, p.216.

privadas a la prestación de los servicios que han optado por la constitución de asociaciones empresariales, que contemplan entre sus funciones las relativas a la negociación colectiva sectorial, de tal manera que se negocian y acuerdan convenios sectoriales. Concretamente, éste es el caso del *handling*³⁵ y de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional.

Sea como sea, y tal y como venimos insistiendo, las sentencias comunitarias identificadas tratan cuestiones que sólo indirectamente afectan a lo laboral. Así, existen un grupo de sentencias relativas a las ayudas de Estado³⁶ que ponen de relieve que la denominada liberalización está enmascarando el interés de los poderes públicos (de los poderes ejecutivos a nivel estatal y regional) en el sector y se producen, en ocasiones, desvíos de fondos de forma opaca para la promoción de determinadas empresas y actividades³⁷. Precisamente la competencia entre aerolíneas y aeropuertos se traduce en una serie de actores públicos que ponen a disposición de estas empresas privadas dinero público para la defensa de intereses opacos y con riesgo de falta de control sobre la utilidad última de esos fondos, poniendo en entredicho la competencia leal entre empresas e igualmente la mejora de los servicios que se ofrecen a la sociedad. Pero es que, además, estas ayudas pueden cuestionar —a nuestro juicio— la correcta utilización de dinero público y la lucha contra el fraude y la corrupción, por no hablar de la absoluta falta de garantías de que todo ello (fundamentalmente, el uso de dinero público destinado a empresas privadas) redunde en mejoras sociales o en mejores condiciones para las personas trabajadoras encargadas de prestar el servicio.

Otro grupo de sentencias se refieren a cuestiones relacionadas con los derechos de personas consumidoras y usuarias. Por un lado, hay un número relativamente importante de sentencias sobre si las huelgas llevadas a cabo en el sector constituyen “circunstancias extraordinarias” que exoneran a la aerolínea del deber de indemnizar por el retraso o, por el contrario, forman parte del ejercicio normal de la actividad de transportista aéreo y dan derecho a las personas usuarias a ser indemnizadas por los retrasos³⁸. Por otro lado, existen incidencias relacionadas con la asistencia en tierra sobre las que también se discute sobre su calificación o no como circunstancias extraordinarias y contribuyen a poner de relie-

³⁵ *Ibid.*, p. 217.

³⁶ Para profundizar sobre la cuestión de las ayudas de Estado me remito al estudio de FERNÁNDEZ TORRES, I., “Derecho europeo de la competencia en el sector aéreo y aeroportuario”, *op. cit.*, p.43.

³⁷ FERNÁNDEZ TORRES, I., “Derecho europeo de la competencia...”, *op. cit.*, pp. 26-27

³⁸ Al respecto MARTÍNEZ GAYOSO, M.N., “Huelga y conflicto en el seno de la Unión Europea y los trabajadores del transporte”, FOTINOPOULOU BASURKO, O. (Dir.), *Los trabajadores del transporte en el Derecho de la Unión Europea*, Aranzadi, Navarra, 2022, páginas y bibliografía allí citada.

ve la importancia de estas actividades para la actividad del transportista aéreo.

3.4. Las interrelaciones entre las relaciones laborales y la entrada de la competencia y de la libre prestación de servicios en el área del control del tránsito y el tráfico aéreo: la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala tercera) de 2 de junio de 2022, asunto C-353/20

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala tercera) de 2 de junio de 2022, asunto C-353/20 tiene por objeto una petición de decisión prejudicial que se plantea en el marco de un litigio civil entre la aerolínea Ryanair y la empresa pública autónoma belga Skeyes al hilo de la decisión de las autoridades belgas de cerrar el cielo belga como consecuencia de una huelga del personal de control aéreo. La cuestión objeto de debate en dicha sentencia no es en absoluto laboral³⁹, pero considero que su cita es importante para poner de manifiesto las interrelaciones señaladas en la introducción entre las relaciones laborales, los procesos de negociación colectiva y los requerimientos de la Unión Europea en materia de libre competencia entre empresas y las libertades de establecimiento y prestación de servicios. Procedemos, por lo tanto, a exponer los aspectos del pronunciamiento que tras su lectura consideramos más significativos.

La Sentencia del Tribunal De Justicia (Sala Tercera) de 2 de junio de 2022, asunto C-353/20, tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal de l'entreprise du Hainaut, division de Charleroi (Tribunal de Empresas de Henao, división de Charleroi, Bélgica), mediante resolución de 23 de julio de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 31 de julio de 2020, en el procedimiento entre Skeyes y Ryanair DAC.

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del Reglamento (CE) n.o 550/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de marzo de 2004, relativo a la prestación de servicios de navegación aérea en el cielo único europeo (DO 2004, L 96, p. 10), en su versión modificada por el Reglamento (CE) n.o 1070/2009 del Parlamento Europeo y

³⁹ A continuación, voy a reproducir en detalle los apartados más relevantes para entender la controversia y la respuesta que da el tribunal a la cuestión planteada. En resumen, Ryanair demanda ante la jurisdicción civil belga a una empresa pública autónoma belga, Skeyes por la decisión de ésta última de cerrar el cielo belga y le reclama una indemnización de daños y perjuicios. Entre otras cuestiones, se discute si la jurisdicción civil es la competente para analizar dicha reclamación a lo que el Tribunal de Justicia se limita a responder que se debe garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva de Ryanair con el fin de someter al control jurisdiccional los supuestos incumplimientos de la obligación de prestación de servicios que incumbe al proveedor de servicios de tránsito aéreo. Como he indicado, la decisión de Skeyes se relaciona con una huelga del personal del control aéreo.

del Consejo, de 21 de octubre de 2009 (DOUE 2009, L 300, p. 34) (en lo sucesivo, «Reglamento n.º 550/2004»).

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la empresa pública autónoma Skeyes y la compañía aérea Ryanair DAC, en relación con una resolución de extrema urgencia adoptada por el Tribunal de l'entreprise du Hainaut, division de Charleroi (Tribunal de Empresas de Henao, división de Charleroi, Bélgica), por la que se instaba a Skeyes, a raíz de una acción colectiva de su personal, a prestar el servicio del que es proveedor exclusivo para que el tráfico aéreo pudiera desarrollarse con normalidad.

Consideramos que la mejor opción es transcribir literalmente algunas partes del pronunciamiento, como aquellas en las que se describe el litigio principal y las cuestiones prejudiciales así como el fallo. Por lo que respecta al litigio principal, se plantea en los siguientes términos:

Con arreglo al artículo 8 del Reglamento n.º 550/2004, Skeyes fue designada por el Reino de Bélgica como proveedor de servicios de tránsito aéreo en el espacio aéreo bajo la responsabilidad de dicho Estado miembro (en lo sucesivo, “espacio aéreo belga”). Su misión consiste, en particular, en garantizar la seguridad de la navegación aérea en el espacio aéreo belga. En este contexto, se autoriza a Skeyes a adoptar medidas denominadas de *zero rate*, que impliquen que no se permita ningún despegue, aterrizaje o tránsito en el espacio aéreo belga o en determinados sectores de dicho espacio.

18. A raíz de las acciones colectivas de varios controladores aéreos, Skeyes se vio obligada a cerrar el espacio aéreo belga en más de una ocasión en el período comprendido entre febrero y mayo de 2019 debido a la falta de personal disponible
19. El 16 de mayo de 2019, tras la decisión de Skeyes de cerrar el espacio aéreo belga debido a una huelga de los controladores aéreos, Ryanair, que opera desde aeropuertos situados en Bélgica, presentó ante el *Tribunal de l'entreprise du Hainaut, division de Charleroi* (Tribunal de Empresas de Henao, división de Charleroi), que es el órgano jurisdiccional remitente, una solicitud de extrema urgencia con objeto de que se ordenara a Skeyes que asegurara una operación normal del tránsito aéreo.
20. Dicho órgano jurisdiccional estimó la solicitud de Ryanair mediante auto del mismo día, con una multa coercitiva de 250.000 euros por cada hora que el espacio aéreo belga permaneciera cerrado como consecuencia de la huelga de los controladores aéreos. Los efectos de este auto se limitaban al período comprendido entre el 16 y el 24 de mayo de 2019.

21. Ryanair recibió dicho auto el 16 de mayo de 2019, después de que se volviera a abrir el espacio aéreo belga. Al no registrarse ningún otro cierre hasta el 24 de mayo de 2019, dicha orden dejó de producir efectos jurídicos sin que se llegara a aplicar la multa coercitiva.
22. El 21 de junio de 2019, Skeyes formuló ante el órgano jurisdiccional remitente oposición de tercero contra el auto de 16 de mayo de 2019. Sostuvo, con carácter principal, que el órgano jurisdiccional remitente no era competente para conocer de la solicitud relativa a su función de controlador del espacio aéreo belga. En su opinión, Ryanair no es, en efecto, titular de ningún derecho subjetivo que le permita ejercitar tal pretensión, ya que Skeyes es la única competente para regular el espacio aéreo belga. Con carácter subsidiario, considera que, en su condición de sociedad de Derecho público, no puede estar sujeta a la competencia del órgano jurisdiccional remitente, que es un tribunal civil.
23. El órgano jurisdiccional remitente opina que la pretensión de Ryanair se basaba en la existencia de derechos subjetivos, como su derecho a no verse obstaculizada de manera desproporcionada en el ejercicio de su actividad económica de compañía aérea, su derecho a ejercitar una acción de indemnización de daños y perjuicios contra Skeyes y su derecho a solicitar que se prohibiera a esta última, so pena de multa coercitiva, cerrar de nuevo el espacio aéreo.
24. Dicho órgano jurisdiccional se pregunta si, a pesar de la facultad discrecional que corresponde a Skeyes para decidir sobre la oportunidad de cerrar el espacio aéreo belga, las compañías aéreas, como Ryanair, deben disponer, en virtud del Reglamento n.º 550/2004, de tutela judicial efectiva que les permita garantizar la protección de sus derechos en caso de incumplimiento por parte de Skeyes.
25. En estas circunstancias, el *Tribunal de l'entreprise du Hainaut, division de Charleroi* (Tribunal de Empresas de Henao, división de Charleroi), decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
 1. ¿Debe interpretarse el Reglamento n.º 550/2004, y en particular su artículo 8, en el sentido de que autoriza a los Estados miembros a sustraer del control de los órganos jurisdiccionales del Estado miembro de que se trate los supuestos incumplimientos de la obligación de prestación de servicios por el proveedor de servicios de tráfico aéreo, o deben interpretarse las disposiciones del [Regla-

mento n.o 550/2004] en el sentido de que obligan a los Estados miembros a disponer un recurso eficaz contra los supuestos incumplimientos, habida cuenta de la naturaleza de los servicios prestados?

2. En la medida en que el Reglamento n.o 550/2004 establece que “la prestación de servicios de tránsito aéreo, tal como se contempla en el presente Reglamento, está relacionada con el ejercicio de las competencias de los poderes públicos que no son de índole económica y por tanto no justifican la aplicación de las normas del Tratado en materia de competencia”, ¿debe interpretarse que no solo excluye las normas de competencia propiamente dichas, sino también todas las demás normas aplicables a las empresas públicas activas en un mercado de bienes y servicios que produzcan un efecto indirecto sobre la competencia, como las que prohíben los obstáculos a la libertad de empresa y a la prestación de servicios?

Una vez expuesto el litigio y planteadas las cuestiones prejudiciales, el tribunal dicta el siguiente fallo (que se transcribe literalmente):

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

- 1) El artículo 8 del Reglamento (CE) n.o 550/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de marzo de 2004, relativo a la prestación de servicios de navegación aérea en el cielo único europeo, en su versión modificada por el Reglamento (CE) n.o 1070/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, en relación con el artículo 2, punto 4, del Reglamento (CE) n.o 549/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de marzo de 2004, por el que se establece el marco para la creación del cielo único europeo («Reglamento Marco»), en su versión modificada por el Reglamento n.o 1070/2009, y a la luz del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que confiere a los usuarios del espacio aéreo, como las compañías aéreas, la tutela judicial efectiva, ante los órganos jurisdiccionales nacionales, contra el proveedor de servicios de tránsito aéreo con el fin de someter al control jurisdiccional los supuestos incumplimientos de la obligación de prestación de servicios que incumbe a este último.
- 2) El Reglamento n.o 550/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.o 1070/2009, en relación con su considerando 5, así como con el artículo 58 TFUE, apartado 1, y el artículo 16 de la Carta de

los Derechos Fundamentales, debe interpretarse en el sentido de que excluye la aplicación de las normas sobre competencia previstas en el Tratado FUE a las prestaciones de servicios de navegación aérea relacionadas con el ejercicio de las competencias de los poderes públicos previstas por dicho Reglamento, pero que no excluye la aplicación de las normas del Tratado FUE y de la Carta relativas a los derechos y libertades de los usuarios del espacio aéreo, como las relativas a la libre prestación.

3.5. Asistencia en tierra: Acuerdos sindicales tripartitos como indicios para la consideración como ayudas de estado, contrarias a la competencia, de las inversiones realizadas entre empresas públicas: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala segunda) de 10 de diciembre de 2020, asunto C-160/19

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala segunda) de 10 de diciembre de 2020, asunto C-160/19 tiene por objeto un recurso de casación interpuesto por el *Comune di Milano* en el que éste solicita la anulación de la sentencia del Tribunal General de 13 de diciembre de 2018, *Comune di Milano/Comisión* (T-167/13) por la que el Tribunal General desestimó el recurso que tenía por objeto la anulación de la Decisión (UE) 2015/1225 de la Comisión, de 19 de diciembre de 2012, relativa a las ampliaciones de capital efectuadas por la empresa SEA SpA en favor de SEA Handling SpA.

En lo que aquí interesa, el 19 de diciembre de 2012 la comisión adoptó la decisión más arriba indicada en el sentido de considerar que “los recursos utilizados para cubrir las pérdidas de SEA Handling tenían un origen público, ya que procedían de SEA, cuyo capital, durante el periodo objeto de examen, pertenecía en un 99,12% a la Ciudad y a la Provincia de Milán (antecedente de litigio número 10) y la comisión llegó a la conclusión de que las medidas en cuestión eran imputables al Estado italiano, a partir de un conjunto de indicios que incluían, entre otros y en primer lugar, unos acuerdos sindicales (antecedente de litigio número 11) celebrados el 26 de marzo de 2002 entre la Administración de la ciudad de Milán, la SEA y las organizaciones sindicales y que se reprodujeron en las siguientes fechas: 4 de abril de 2002 y 19 de junio de 2003 (antecedentes del litigio números 4 y 5).

Esta sentencia es tremendamente significativa de las interacciones entre las normas comunitarias que obligan al acceso al mercado de la actividad de la asistencia en tierra en los aeropuertos de la Comunidad y las relaciones sindicales y laborales del personal encargado de la prestación de dichos servicios.

En definitiva, la Comisión consideró que las ampliaciones de capital efectuadas por SEA en favor de SEA Handling para cada uno de los ejercicios del período en cuestión constituían ayudas estatales en el sentido del artículo 107 TFUE (artículo 1) y que dichas ayudas estatales, concedidas en infracción del artículo 108 TFUE, apartado 3, eran incompatibles con el mercado interior (artículo 2). En consecuencia, ordenó que la República Italiana procediera a recuperar del beneficiario esas ayudas (artículo 3, apartado 1). Tanto el Tribunal General como el Tribunal de Justicia desestimaron los recursos interpuestos por la Ciudad Milán, confirmando la Decisión de la Comisión.

Procedo a exponer en detalle los aspectos del pronunciamiento que tras su lectura consideramos más significativos:

Tal y como se detalla en el apartado 2 de los Antecedentes del litigio, SEA SpA es la empresa que gestiona los aeropuertos de Milán-Linate (Italia) y de Milán-Malpensa (Italia) y cuyo capital entre los años 2002 y 2010 pertenecía casi por completo a entes públicos y, más concretamente, el 84,56% a la Ciudad de Milán y el 14,56% a la Provincia de Milán.

Tal y como se expone en los antecedentes del litigio número 3, hasta junio de 2002, SEA prestaba directamente los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos de Milán-Linate y Milán-Malpensa. Como consecuencia de la obligación establecida en la directiva comunitaria relativa al acceso al mercado de asistencia en tierra en los aeropuertos de la Comunidad europea, SEA “procedió a la separación contable y jurídica entre las actividades de prestación de los servicios de asistencia en tierra y sus otras actividades. A tal efecto, constituyó una nueva sociedad, totalmente controlada por ella y denominada Sea Handling SpA, a la que se encargó prestar servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos de Milán-Linate y de Milán-Malpensa a partir del 1 de junio de 2002”.

Antecedentes del litigio

- 4 El 26 de marzo de 2002, la Administración de la ciudad de Milán, la SEA y las organizaciones sindicales celebraron un acuerdo (en lo sucesivo, «acuerdo sindical de 26 de marzo de 2002») en el que se estipulaba lo siguiente:

«La Administración de la ciudad de Milán [...] confirma que [...]

- la participación mayoritaria de la empresa de gestión de aeropuertos seguirá perteneciendo a SEA durante al menos cinco años,

- con respecto a los eventuales socios, SEA se compromete a mantener informadas a las organizaciones sindicales y a presentarles el plan empresarial y la estructura organizativa [...]. El acuerdo que SEA formalice con las organizaciones sindicales tendrá valor operativo tras la presentación y la negociación del citado plan con los sindicatos,
- el plan de movilidad acordado tendrá que dar solución a los eventuales excedentes, excluyendo procedimientos de despido colectivo e imponiendo a SEA la obligación de asumir los gastos que se deriven del reciclaje, reconversión, incentivos a la baja voluntaria y preparación a la jubilación del personal,
- el paso de los trabajadores a la nueva empresa se producirá sin menoscabo de los derechos adquiridos y con una garantía de empleo que cubra los próximos cinco años,
- SEA y sus eventuales socios mantendrán el equilibrio costes/beneficios y el marco económico general, preservando la capacidad de gestión y mejorando sensiblemente las posibilidades de competir adecuadamente en los mercados nacionales e internacionales,
- intervendrá ante los ministerios competentes y las autoridades aeroportuarias para que se adopten directrices capaces de garantizar el empleo en caso de transferencia a la competencia de la actividad de asistencia en tierra, en particular para responder a los compromisos de seguridad y fiabilidad adquiridos por los gestores aeroportuarios, compromisos que deben abarcar igualmente a los empleados que desarrollan las actividades de asistencia en tierra.

Por último, la Administración municipal y las organizaciones sindicales supervisarán los contenidos del presente acuerdo, verificando sus fases de ejecución mediante reuniones periódicas *ad hoc*.»

- 5 Estos compromisos fueron confirmados mediante acuerdos celebrados entre SEA y los sindicatos, en particular los días 4 de abril de 2002 y 19 de junio de 2003, cuyo contenido reproducía expresamente el del acuerdo de 26 de marzo de 2002.
- 6 Durante el período en cuestión, SEA Handling recibió de SEA subvenciones en forma de aportaciones de capital por un importe total de 359,644 millones de euros (en lo sucesivo, «medidas en cuestión»). Estas subvenciones estaban destinadas a cubrir las pérdidas de explotación de SEA Handling, que ascendieron, durante ese

mismo período, a un importe total de 339,784 millones de euros, es decir, aproximadamente 43,639 millones de euros (año 2002), 49,489 millones de euros (año 2003), 47,962 millones de euros (año 2004), 42,430 millones de euros (año 2005), 44,150 millones de euros (año 2006), 59,724 millones de euros (año 2007), 52,387 millones de euros (año 2008), 29,7 millones de euros (2009), 13,4 millones de euros (año 2010).

- 7 Así, en virtud de las medidas en cuestión, SEA Handling obtuvo sucesivamente de SEA 39,965 millones de euros (año 2002), 49,132 millones de euros (año 2003), 55,236 millones de euros (año 2004), 40,229 millones de euros (año 2005), 60,439 millones de euros (año 2006), 41,559 millones de euros (año 2007), 25,271 millones de euros (año 2008) y 47,810 millones de euros (año 2009).
- 8 Mediante escrito de 13 de julio de 2006, la Comisión Europea recibió una denuncia relativa a unas supuestas medidas de ayuda de Estado concedidas a Sea Handling.
- 9 Mediante escrito de 23 de junio de 2010, la Comisión notificó a las autoridades italianas su decisión de incoar el procedimiento de investigación formal previsto en el artículo 108 TFUE, apartado 2.

Apreciaciones del Tribunal de Justicia:

- (32) ...una empresa propiedad casi al 100% de las autoridades públicas y en la cual los miembros del consejo de administración son nombrados además por dichas autoridades debe considerarse una empresa pública bajo el control del Estado, ya que dichas autoridades públicas pueden, en efecto, ejercer directa o indirectamente una influencia dominante sobre tal empresa
- (33) Del mismo modo, el otorgamiento de garantías por una empresa propiedad en su totalidad de un ayuntamiento implica la utilización de fondos estatales...
- (49) ...el mero hecho de que una empresa pública haya adoptado la forma de sociedad de capital de Derecho común, con la autonomía que esa forma jurídica puede conferirle, no basta para excluir que las medidas de ayuda adoptadas por tal sociedad sean imputables al Estado. ...
- (53) "...los términos del acuerdo sindical de 26 de marzo de 2002 creaban una obligación clara y precisa para SEA de compensar, al menos durante un período de cinco años, las pérdidas de SEA

Handling. En segundo término, consideró que, mediante la firma de dicho acuerdo, la Ciudad de Milán había dado formalmente su aprobación, incluso en su calidad de accionista mayoritario de SEA, no solo por lo que respecta a la imposición de esta obligación, sino también en lo relativo a su observancia y a su aplicación posteriores por parte de SEA. En tercer término, el Tribunal General dedujo de ello que la participación activa de la Ciudad de Milán en la negociación y en la celebración del citado acuerdo constituía una prueba clave de la intervención de las autoridades italianas en la concesión de las medidas en cuestión.

(94) Alegaciones de la Ciudad de Milán “...dado que el problema de SEA Handling estaba relacionado, esencialmente, con el coste de la mano de obra, no había ninguna razón para encargar estudios económicos...

(117) Apreciación del Tribunal de Justicia: “...en el marco del acuerdo sindical de 26 de marzo de 2002, SEA se había comprometido a compensar, durante un período de al menos cinco años, posibles pérdidas de SEA Handling que pudieran afectar a la continuidad de la actividad económica de esta. Pues bien, como señaló la Abogada General en los puntos 105 y 106 de sus conclusiones, un inversor privado no habría asumido tal compromiso sin haber realizado previamente una evaluación apropiada de la rentabilidad y de la racionalidad económica de su compromiso. En estas circunstancias, (...) la falta de toda evaluación previa apropiada de la rentabilidad o de la racionalidad económica de tales inversiones puede constituir un elemento esencial para demostrar que un inversor privado no habría aportado, en condiciones similares, un importe igual al que aporta el inversor público.

3.6. Otras sentencias de interés

Para finalizar, se han localizado otras sentencias de interés en el ámbito de la asistencia en tierra y de los helicópteros.

- Asistencia en tierra:

La Sentencia del Tribunal de Justicia (sala octava) de 7 de julio de 2022, asunto C-308-21 tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada por un Tribunal de primera instancia de Las Azores, sala de lo civil, Portugal en relación con la interpretación del Reglamento (CE) nº 261/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de febrero de 2004, por el que se establecen normas comunes sobre compensación y asistencia a los pasajeros aéreos en caso de denegación de embarque y de cancelación o gran retraso de los vuelos, y se presenta en el contexto de un litigio

entre unas personas y SATA International – Azores Airlines SA en relación con el derecho de los pasajeros al pago de una compensación en virtud de dicho Reglamento a raíz de un fallo generalizado en el sistema de suministro de combustible en un aeropuerto que causó un retraso de vuelo de más de tres horas o la cancelación de un vuelo. El principal interés que a nuestro entender presenta esta sentencia es que pone de relieve la importancia de las tareas de asistencia en tierra y la necesidad de distinguir entre las que son absolutamente esenciales de otras que se pueden considerar accesorias. Así el suministro de combustible a la aeronave es indispensable (considerando 22). Otra virtud de la sentencia es que pone de manifiesto que existen diferentes maneras de gestionar dichas actividades distinguiendo entre los supuestos en los que la aerolínea asume la actividad con sus propios medios (considerando 22) de aquellos supuestos en los que la actividad depende del aeropuerto o de la empresa que lo gestiona. En resumen, la sentencia considera que un fallo generalizado en el sistema de suministro de combustible cuando el aeropuerto de origen de los vuelos o del avión afectados es responsable de la gestión del sistema de suministro de combustible de las aeronaves puede considerarse una circunstancia extraordinaria que exonere a la aerolínea de la obligación de indemnizar a las personas afectadas por el retraso o la cancelación de los vuelos. A diferencia del supuesto de un problema técnico acaecido durante una operación de abastecimiento llevada a cabo en colaboración con el personal del transportista aéreo afectado que, en la medida en que el combustible es indispensable para el transporte aéreo de pasajeros y de que, por ello, las operaciones de abastecimiento de combustible forman parte, en principio, del ejercicio normal de la actividad de transportista aéreo (considerando 21), puede constituir un acontecimiento inherente al ejercicio normal de dicha actividad.

- Helicópteros:

La sentencia del Tribunal de Justicia, sala primera, de 26 de febrero de 2015, en el asunto C-6/14 que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada por el Oberster Gerichtshof (Austria) en el procedimiento entre una compañía aérea austriaca (Wucher Helicopter GmbH), una compañía aseguradora alemana (Euro-Aviation Versicherungs AG) y un particular (Sr Santer) acerca de una indemnización por una lesión causada en un accidente aéreo a bordo de un helicóptero. La persona física que sufre la lesión es empleada de Ötztal y es responsable, como miembro del comité de aludes, de la seguridad de la zona de glaciares y de las pistas de esquí que su empresa explota. Su tarea consiste en valorar el lugar en el que se deben desencadenar aludes y las cargas para desencadenar aludes se lanzan desde un helicóptero. El tribunal llega a la conclusión de que el Sr. Santer es un pasajero en el sentido del Reglamento (CE) nº 785/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, sobre los requisitos de seguro de las compañías aéreas y operadores aéreos. Esta

sentencia pone de manifiesto la peculiaridad de las actividades que se desarrollan a bordo de los helicópteros, pero que continúan siendo actividades incardinadas en el transporte aéreo comercial lo que determina que se vean sujetas a la normativa de las compañías aéreas y operadores aéreos.

3.7. Conclusiones sobre la jurisprudencia comunitaria en materia de tráfico aéreo

Como se puede apreciar con estos ejemplos no existe una jurisprudencia comunitaria puramente en materia de relaciones laborales del transporte aéreo, la gestión de aeropuertos, el control del tránsito o tráfico aéreo, la asistencia en tierra y los helicópteros, pero teniendo en cuenta la incidencia del proceso de privatización en la evolución y desarrollo del sector en general y de las relaciones laborales y de las peculiares características de su negociación colectiva en España, en particular, entendemos conveniente hacer referencia cuando menos a los hitos más importantes de estos grupos de sentencias, especialmente porque algunos aspectos afectan a la negociación colectiva del sector del tráfico aéreo.

4. PANORAMA JURISPRUDENCIAL ESPAÑOL DEL TRÁFICO AÉREO: TRANSPORTE AÉREO DE PASAJEROS, CONTROL AÉREO, SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS Y HELICÓPTEROS

Ana Domínguez Morales y Rosa María Rodríguez Romero

4.1. Transporte aéreo de pasajeros

Rosa María Rodríguez Romero

En el ámbito del transporte aéreo comercial se incluyen dos de las categorías profesionales que son parte del ámbito subjetivo de este trabajo: de un lado, la tripulación técnica de vuelo o pilotos y, de otro, la tripulación de cabina de pasajeros, esto es, la TCP. Así, este apartado fusiona todas aquellas sentencias relevantes en materias relacionadas con la negociación colectiva: legitimación de las partes en las comisiones negociadoras del convenio colectivo, interpretación de la norma convencional, impugnación de convenios colectivos en su totalidad o parcialmente o restricción de los derechos de libertad sindical o acciones colectivas o ejercicio de huelga, entre otras. Las sentencias que se han sintetizado son, efectivamente, una recopilación de aquellas de mayor interés y, además, emitidas por el TS y la AN, ya que en los TSJ versan sobre todo sobre aspectos individuales (despidos, reclamación de cantidad...) sin que exista apenas una conexión con la negociación colectiva o las normas convencionales y de haberla, estas cuestiones se han elevado a los tribunales de ámbito superior. Se adelanta que se ha podido comprobar cómo existe una amplia litigiosidad en este ámbito dada las circunstancias en las que se desenvuelve la actividad

—explicado ya en el marco teórico— y donde, además, existe una parte sindical activa y reivindicativa que no duda en recurrir a la Justicia ante inquietudes e irregularidades en este ámbito de actividad,

En primer lugar, y por lo que se refiere a las sentencias emitidas por la AN, podemos clasificar las sentencias en las siguientes subdivisiones: en primer lugar, la legitimidad de las mesas de negociación en el transcurso de la negociación de convenios colectivos; en segundo lugar, la interpretación dudosa de determinadas cláusulas en materias como, por ejemplo, el tiempo de trabajo; en tercer lugar, la nulidad de cláusulas convencionales pactadas; en cuarto lugar, aquellas relacionadas con la vulneración de la libertad sindical y el ejercicio de huelga; en quinto lugar, aquellas referidas a los conocidos como ERTES COVID; y, en sexto y último lugar, aquellas que se refieren a la discriminación ya sea directa o indirecta.

La legitimación es una cuestión que, aunque no plantea excesivos pleitos ante la AN, si tiene una relevancia crucial por sus consecuencias en caso de que se confirme la legitimidad o no de las partes. Algo que no parece sorprendente, sobre todo, teniendo en cuenta la diversidad y complejidad de la negociación colectiva en las aerolíneas y la variedad de sujetos negociadores por parte de la mano de obra. En este sentido, la primera sentencia objeto de interés es la SAN de 6 de febrero de 2020⁴⁰ que versa sobre la impugnación del IV convenio colectivo para el personal de tierra y los tripulantes de cabina de la aerolínea Air Nostrum por no cumplir la Comisión Negociadora con los requisitos establecidos en el art. 87.1 ET. En este supuesto existía una diversidad de sujetos negociadores por parte de los trabajadores (SEPLA, USO, CCOO, UGT, ASETAM) y, además, se añadía la circunstancia de la existencia de Comité intercentros que se vio modificado durante la negociación colectiva por la celebración de elecciones sindicales. Precisamente se denunciaba la ausencia de algunos sindicatos (SEPLA que se autoexcluyó) en las negociaciones que —como se desprende de la lectura de la sentencia— es bastante compleja y dilatada en el tiempo con numerosas reuniones. Además, de las dudas que manifiestan los propios sindicatos en su configuración. En definitiva, lo que viene a decir la AN es que atendiendo a la redacción del art. 87 ET y, también, a la doctrina del TS (STS de 28 de junio de 2016), en este caso el Comité Intercentros se configura como el único sujeto legitimado para negociar el convenio de empresa, y que por lo tanto puede designar, mayoritariamente, los miembros de la Comisión Negociadora atendiendo a los principios de proporcionalidad del citado Comité, lo que implica que la designación se hará en función de la representatividad de cada candidatura, y que en caso de renuncia para formar parte de la Comisión, no vulnera la proporcionalidad puesta que se está en presencia de una voluntaria exclusión. Ahora bien, en aquellos supuestos donde sí se quiera participar

⁴⁰ SAN de 6 de febrero de 2020 (JUR\2020\,00011 ECLI:ES:AN:2020:17).

como sujetos legitimados debe aplicarse el principio de proporcionalidad. En este caso, el convenio colectivo había sido negociado por una Comisión Negociadora que no cumplía con las reglas de legitimación, por lo que se declara la nulidad total del convenio colectivo impugnado⁴¹.

La siguiente sentencia versaba en el fondo sobre la impugnación del Anexo IV, punto 11 que incluía en el convenio colectivo de Aeronova para sus tripulantes técnicos —al igual que su homólogo en Air Europa— donde se había llegado a un acuerdo entre ambas aerolíneas para la promoción de pilotos de Air Europa en Aeronova en un contexto de externalización en la contratación por razones operativas⁴². Ahora bien, si bien la AN entra a la valoración de si dichas cláusulas contenidas en el Anexo son o no contrarias a derecho (aspectos que son confirmados por la AN, con la excepción de estimación parcial de la preferencia de pilotos de Air Europa respecto a los solicitantes de Aeronova sin que quepa hablar de lesividad o de una doble escala —como argumentan algunos—) surge inevitablemente la cuestión de la legitimación de las partes que impugnan el mencionado convenio ya que, de un lado, se considera que no tiene legitimación activa una persona en nombre del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Madrid de la empresa Aeronova y, también, se desestima la excepción de falta de legitimidad del resto de comandantes que sí ostentan dicha condición. Siendo ello así se confirma la legalidad del Anexo y del convenio colectivo⁴³.

La interpretación de las cláusulas normativas es sin duda, abundante en la AN tanto en supuestos de tripulantes técnicos como de TCP. Así, en el caso resuelto por la SAN el sindicato UPPA demandaba a la empresa Albastar por la interpretación de si existía o no la necesidad de un preaviso por parte de los pilotos para la realización de actividades de simulación de vuelo u otras actividad con terceros atendiendo, esto es, acciones formativas o actividades compatibles de acuerdo al texto normativo, atendiendo a si estas actividades tenían o no la consideración de tiempo de trabajo en supuestos de unos pilotos que se dedican a otras actividades como la extinción de incendios. En este sentido, la AN recurre muy acertadamente a la regulación de las FTL conectándose con la normativa laboral (Art. 20 ET) y preventiva (Art. 14 para evaluar la prevención de la fatiga). En efecto, lo que hace la Sala es revisar el Manual de Operaciones aprobado por la EASA donde se indica que se debe informar a la empresa de los datos necesarios para programar las actividades para poder respetar las FTL teniendo en cuenta las horas de vuelo y de descanso sin que haya colisiones entre las actividades formativas y las programadas. De hecho, identifica la

⁴¹ SAN de 6 de febrero de 2020 (JUR\2020\137948, ECLI: ES: APO: 2020:1113).

⁴² Sobre esta cuestión, se habla en el análisis de los convenios colectivos de pilotos en la materia de externalización y subcontratación.

⁴³ SAN de 21 de junio de 2022 (JUR\2022\231747, ECLI: ES: AN: 2022:2825).

necesidad de preaviso en la CAT.GEN.MPA. 100. B.5.ii que se ha incluido dentro del Manual de Operaciones de la Empresa por lo que rechaza los argumentos de los demandantes: el uso torticero del poder de empresa por parte de la aerolínea o la vulneración de su derecho a la esfera íntima y privada de los pilotos. Además, recuerda que ello es necesario no sólo para la correcta programación, sino que tiene un impacto muy relevante en el cumplimiento de las FTL, especialmente, en las horas de descanso que agudizan la fatiga de las tripulaciones⁴⁴.

Otro aspecto que se ha abordado sobre la interpretación del tiempo de trabajo. El primer supuesto a comentar parte de un litigio originado en el seno de una empresa de helicópteros que — si bien de entrada puede parecer que no se corresponde con el objeto de este apartado— sí tiene conexión con los pilotos comerciales porque existen dudas frecuentemente en este tipo de servicios sobre si se les aplica a las normas de tiempo de trabajo para los trabajadores aéreos (RD de jornadas especiales) y porque recuerda la doctrina del TJUE sobre el tiempo de trabajo y de descanso en supuestos de guardias localizadas con presencia físicas y aquellas guardias localizadas sin presencia. En este sentido, insiste en que no existen categorías intermedias en tiempo de trabajo, de manera que o es tiempo de trabajo o es tiempo de descanso (asunto *Matzak*, C- 518/15). Lo primero que aclara la AN es que estos pilotos sí se encuentran dentro del ámbito subjetivo del RD de jornadas especiales y que éste diferencia claramente entre el tiempo de trabajo de puesta a disposición y el tiempo de trabajo de presencia en el lugar físico, siendo en ambos supuestos tiempo de trabajo. Ahora bien, matiza que incluso aunque —como ocurre en este supuesto— exista una imposibilidad de abandono es tiempo de presencia, y por ende, tiempo de trabajo y entra dentro del tiempo efectivo anual establecidos. Esto es igualmente aplicable a pilotos comerciales⁴⁵.

Finalmente, señalar la sentencia que versa sobre la interpretación de las programaciones de vuelo de la TCP en el XVII Convenio Colectivo de Iberia para TCP ante una colisión de qué aspecto deben tenerse en cuenta atendiendo a los artículos 54 y 80 del citado convenio y, en conexión, con la normativa comunitaria de obligaciones de los operadores aéreos (Reglamento 83/2014) para realizar una interpretación no sólo gramatical, sino finalista. Así, la discrepancia surge por si deben tomarse en consideración los tiempos de los trayectos o perfiles de vuelo calculados de acuerdo al art. 80 tomando los tiempos de vuelo para cada trayecto en el ejercicio anterior, sin distinguirse entre los tipo de avión y manteniendo dicho cálculo de manera uniforme para todo el año natural o si la empresa no está respetando este último aspecto y debería emplearse —en palabras de STAVLA— la media aritmética del trayecto resultando indiferente el

⁴⁴ SAN de 31 de mayo de 2024 (JUR\2024\177965, ECLI: ES: AN: 2024:2870).

⁴⁵ SAN de 22 de julio de 2024 (JUR\2024\246570, ECLI: ES: AN: 2024:4152).

tipo de aviación, así como la época del año. Este argumento es descartado por la AN haciendo, en primer lugar, una interpretación gramatical donde en la norma convencional no hace referencia a la media aritmética que se alega; pero, incluso, realiza una interpretación finalista atendiendo a las FTL, más concretamente, a la ORO.FTL.125 donde se establece que “los operadores establecerán, implementarán y mantendrán esquemas de especificación del tiempo de vuelo adecuado para los tipos de operaciones realizadas” y el cálculo debe realizarse teniendo en cuenta “el tiempo total transcurrido desde que la aeronave comienza a moverse por su propia fuerza y/o con ayuda de medios externos, con objeto de despegar, hasta que, realizado el aterrizaje, quedan inmovilizados y son parados sus motores (tiempo “entre calzos”). Asimismo, alude a la interpretación lógica o sistemática donde dice que ante la ausencia de estadísticas resulta necesario acudir “al manual del avión”, el cual es diferente dependiendo del tipo de aeronave utilizada, de manera que sería contradictorio prescindir de esta variable para el cálculo de los tiempos medios de vuelo como defiende el sindicato actor. Quedan, por lo tanto, todas las pretensiones desestimadas⁴⁶.

Continuando con la interpretación de cláusulas normativas, existen pleitos de diferente naturaleza. En primer lugar, se confirma que el Manual de Operaciones puede ser en digital, pero condicionado a que la empresa pueda demostrar que los pilotos pueden descargarlo con los medios de la empresa⁴⁷. En segundo lugar⁴⁸, se aclara que si el tiempo de formación corre a cargo de la aerolínea entendido que no tiene por qué al ser intrínseco a la habilitación, cuestión que suscita dudas por la variedad de formaciones ya sean necesarias para el inicio, la promoción o el desarrollo de la prestación de servicios aéreos⁴⁹. En tercer lugar, la AN resuelve si al producirse la movilidad forzosa de pilotos se deben devengar dietas o no⁵⁰. Así, y en aplicación del convenio colectivo correspondiente, se señala que se devengan cuando esta movilidad sea fuera de la base y no cuando permanezcan en la base por permiso programado o servicios de no vuelo. En cuarto lugar, otra sentencia ilustrativa puede ser la SAN que declaró que la bajada del 10% del salario y la supresión de y un bonus mediante un nuevo convenio colectivo implicaba, en realidad, una modificación sustancial de condiciones de

⁴⁶ SAN de 9 de mayo de 2022 (JUR\2022\167835, ECLI: ES: AN: 2022:1847).

⁴⁷ SAN de 14 de noviembre de 2017 Rec. 11/2016 (JUR\2017\304750, ECLI: ES: AN: 2017:4393). Sentencia confirmada por la STS 848/2019 de 5 de diciembre (RJ\2019\5432, ECLI: ES: TS: 2019:4249).

⁴⁸ SAN de 25 de julio de 2017 (JUR\2017\207843, ECLI: ES: AN: 2017:3415). Sentencia confirmada por la STS 277/2019 de 3 de abril (RJ\2019\1749, ECLI: ES: TS: 2019:1301).

⁴⁹ Sobre la formación profesional se recomienda la lectura de dicho apartado en el análisis de los convenios colectivos de pilotos para una mayor comprensión.

⁵⁰ SAN de 22 de enero de 2016 (AS\2015\2692, ECLI: ES: AN: 2016:48). Sentencia confirmada por la STS 67/2017 de 24 de enero (RJ\2017\813, ECLI: ES: TS: 2017:628).

trabajo, y que, por lo tanto, deberían haberse realizado periodos de consulta no siendo el procedimiento ajustado a lo establecido con el art. 41 ET⁵¹.

En lo que se refiere a la anulación de cláusulas convencional, quisiéramos descartar una sentencia precisamente por la persistencia de la obligación de los pilotos del empleo del inglés durante la prestación de servicios, si bien hablamos de supuestos diferentes. En efecto, en Ryanair aparece como una falta de carácter leve la falta de comunicación en inglés con la empresa y los compañeros de trabajo, aspecto que sorprendió al realizar en el análisis del régimen sancionador de esta empresa en el apartado correspondiente que se contiene en el convenio colectivo. No obstante, el caso de Air Nostrum es diferente, pero creemos puede tenerse en cuenta en lo que se refiere al convenio colectivo de la aerolínea irlandesa, siendo necesario un mayor análisis para determinar la nulidad de dicha cláusula atendiendo a lo que se dijo en la sentencia que vamos brevemente a comentar. Así, en esta sentencia que, es previa al Convenio Colectivo de Pilotos de Ryanair, hubo un conflicto sobre la obligación o no de usar la lengua inglesa por parte de los pilotos en sus conversaciones con los ATC 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. No obstante, teniendo en cuenta la competencia lingüística que se establece por la normativa en materia licencias se pone énfasis en el conocimiento del inglés, pero también del castellano (en el caso de España) para ejercer las atribuciones de la licencia 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 valorar la AN 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 decisión⁵².

En cuarto lugar, expondremos las sentencias relacionadas con la vulneración de la libertad sindical y el ejercicio de huelga en el contexto de reclamaciones colectivas de mejoras de condiciones de trabajo. Una sentencia que es paradigmática de las tensiones sindicales y de las vulneraciones de derechos relacionados con la libertad sindical y el derecho de huelga es la ahora comentada, sobre un litigio ocasionado en el seno de la empresa Ryanair y de sus filiales Workface y Crewlink y en relación con la TCP. En este caso los demandantes eran USO-STA y SITCPLA

⁵¹ SAN de 18 de octubre de 2021(AS\2021\1843, ECLI: ES: AN: 2021:4221). Sentencia confirmada por la STS 493/2024 de 20 de marzo (JUR\2024\109289, ECLI: ES: TS: 2024:1790).

⁵² SAN de 16 de enero de 2015 (JUR\2015\35485, ECLI: ES: AN: 2015:73). Sentencia confirmada por la STS 425/2016 de 12 de mayo (RJ\2016\2477, ECLI: ES: TS: 2016:2526).

que aluden numerosas violaciones de los derechos colectivos en diferentes materias: libertad sindical, abuso y alteración de los servicios mínimos, obstaculización para el desarrollo de la huelga, la práctica de esquirolaje externo, imposición de servicios mediante llamadas telefónicas a números personas incluso de trabajadoras en periodos de descanso, alterar el régimen ordinario de los briefings previos al vuelo que se hacían en la salas de los tripulantes en lugar de en los aviones y la apertura de expedientes sancionadores, infundados como medida disuasoria de cara al ejercicio de huelga. Sin hacer una descripción extensa, lo que resulta de interés es que en este caso la AN apreció la existencia de todas estas circunstancias de manera que se declaró la vulneración de los derechos de libertad sindical y el derecho de huelga de los trabajadores, la nulidad de las conductas adoptadas y llevadas a cabo por la empresa en este contexto. Siendo ello así, únicamente quedó aclarar la indemnización solicitada por estas violaciones por parte de los sindicatos ascendiendo a los 187.515 euros en cuantía solidaria y de 93.757, 50 euros para cada uno de los implicados, lo que fue estimado por la AN por la gravedad y entidad de las acciones, el número de trabajadores afectados y la reiteración en las conductas vulneradoras de derechos fundamentales⁵³. Con anterioridad a esta sentencia la AN había conocido un asunto con las mismas empresas implicadas (Ryanair, Crewlink y Workforce) por la existencia de cesión ilegal entre Workforce y Crewlink que, siendo filiales de Ryanair, operan como empresas de puesto a disposición de la mano de obra evitando que Ryanair aparezca como empleador cuando en la práctica quedó demostrado que así era; de manera que el Tribunal condenó a reconocer la relación laboral con la aerolínea low cost irlandesa. Si bien esta sentencia no se refiere a la vulneración de derechos de libertad sindical o de huelga, se localiza aquí para evidencia la reiteración de Ryanair en conductas contrarias a nuestro marco legal y, también, porque ello afectó a la negociación colectiva de la TCP que acordaron estas incorporaciones, si bien —por el momento— no ha sido posible la firma de un convenio colectivo para este colectivo⁵⁴. Otro asunto interesante alude a la vulneración de la libertad sindical de un sindicato que representa a tres grupos profesionales (SICPLA) al ser excluidos en la Comisión Representativa y solicitando la nulidad del pacto de 21 de agosto de 2017 para su constitución que va a tomar parte en la negociación de medidas de despido colectivo anunciadas por Iberia. En este caso la AN se acoge a la doctrina del TC para resolver el litigio en diferentes aspectos, pero especialmente en lo que se refiere de mayor representatividad de las Centrales Sindicales para evitar la excesiva dispersión sindical y asegurar los intereses generales y del conjunto de los trabajadores⁵⁵. Así, se declara la nulidad de dicho acuerdo y se insta a Iberia a respetar los criterios cons-

⁵³ SAN de 22 de diciembre de 2023 (JUR\2024\32967, ECLI: ES: AN: 2023:6584).

⁵⁴ SAN de 17 de marzo de 2020 (JUR\2021\125849, ECLI: ES: AN: 2021:1161). Sentencia confirmada por la STS 273/2023 de 13 de abril (RJ\2023\2449).

⁵⁵ SAN de 6 de febrero de 2020 (AS\2020\1085, ECLI: ES: AN: 2020:17).

titucionales para elaborar dicha comisión. Finalmente, señalar un último pronunciamiento de la AN sobre la vulneración de derechos fundamentales y la libertad sindical en Iberia tras unas huelgas ilegales realizadas por la TCP donde el Tribunal no entró en la valoración de la nulidad de los despidos por la prescripción de las acciones⁵⁶.

En quinto lugar, comentaremos sentencias relacionadas con la COVID-19 ya sea por la adopción de ERTes/ERES o sobre la existencia de un permiso retribuido para acudir a la vacunación obligatoria. En efecto, la COVID afectó de manera sustancial al transporte aéreo por lo que esto dio lugar a situaciones excepcionales que han sido analizadas por la AN. Así, en la primera sentencia objeto de análisis se tuvo que valorar la existencia de un permiso retribuido o de una licencia no retribuida por razón de la vacunación de la COVID y extensible a los dos días siguientes por los posibles efectos adversos para los colectivos de TCP y de pilotos tras la obligatoriedad de la misma y las indicaciones de desprogramaciones por parte de EASA. Así, la AN antes de entrar a su valoración como una u otra categoría, empieza su reflexión sobre si recibir la vacuna es o no una obligación que el empresario puede imponer a los colectivos de trabajadores aéreos que como se señala adecuadamente es una decisión personal y libre. No obstante, la AN vincula este hecho con el deber empresarial de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores desde el plano preventivo, por lo que la vacunación conlleva la evitación de riesgos y atendiendo a los efectos adversos que están demostrados científicamente y las desprogramaciones previstas por EASA se entiende que se trata de una medida de prevención específica y necesaria para atender las exigencias sanitarias que impone la COVID. Por todo ello, la AN determinó que no puede suponer en ningún caso dejar de abonar la retribución correspondiente a esos días al tratarse de una medida preventiva por lo que estima la petición de los demandantes⁵⁷. En lo que se refiere a la adopción de ERES han sido varios los producidos en diferentes aerolíneas como consecuencia directa o indirecta de las consecuencias del COVID en diferentes aerolíneas impugnando estos ERES o ERTes y con nulidad de los mismos en muchos casos⁵⁸.

Por último, vamos a exponer aquellas sentencias de la AN que se refieren a la discriminación ya sea directa o indirecta en el seno de la negociación colectiva y en los textos convencionales. La más reciente es la que se ha elevado y resuelto las peticiones prejudiciales por parte del TJUE⁵⁹ donde

⁵⁶ SAN de 16 de noviembre de 2015(AS\2015\2536, ECLI: ES: AN: 2015:4068). Sentencia confirmada por la STS 94/2017 de 1 de febrero (RJ\2017\1441, ECLI: ES: TS: 2017:814).

⁵⁷ SAN de 31 de marzo de 2023 Rec.

⁵⁸ SSAN de 13 de mayo de 2022 Rec. 104/2022; de 22 de octubre de 2021 Rec. 437/2020; de 22 de octubre de 2020 Rec. 332/2020.

⁵⁹ Nos remitimos al análisis de esta cuestión en el apartado 7 del informe.

se planteaba si existía una discriminación indirecta en el seno de la aerolínea Air Europa por el establecimiento de dietas de diferente cuantía para TCP —colectivo mayormente feminizado— y para pilotos —colectivo mayoritariamente masculinizado— en dos convenios colectivos de franja negociados por diferentes sujetos negociadores cuando la cantidad de los pilotos es superior y negociada por la empresa una vez se habían pactado las cuantías inferiores en el convenio de franja de TCP⁶⁰. En otra sentencia la AN que valora la vulneración del principio de igualdad en el marco de una doble escala salarial entre TCP de Iberia por el establecimiento de diferentes niveles salariales por la actualización de las tablas salariales; de manera que se perciben cantidades inferiores en salario base y prima por razón de viajes produciéndose una doble escala salarial desde la norma convencional. De los hechos, pruebas y argumentos jurídicos la AN extrae que hay una inadecuación del proceso elegido ya que la nulidad no se ha realizado por el cauce procesal oportuno al alegar ilegalidad del convenio colectivo y por la identificación de las partes demandadas produciéndose una falta de acción como alegaba el Ministerio Fiscal. También se dice que la estructura salarial diferente se basa en el art. 26.3 ET y que mientras se mantenga su vigencia y la de las tablas estamos ante un conflicto de carácter regulatorio o de intereses que excede de la jurisdicción de la AN⁶¹.

En segundo lugar, vamos a referirnos a los pronunciamientos del TS que se versan sobre materias relativas a la negociación colectiva, la impugnación de convenios colectivos, la interpretación de las cláusulas convencionales y la vulneración de libertad sindical u otros derechos colectivos de pilotos y TCP. También, señalar que algunas sentencias de las que aquí se enumeran confirman los pronunciamientos que se han hecho anteriormente en la AN. La primera a evaluar versa sobre un conflicto que se da en la aerolínea Air Nostrum con la TCP sobre la comunicación de los cambios de programación tanto porque estos cambios se hacen mediante comunicación pasiva y por los días con los que, al menos, deben comunicarse dichos cambios. Así, STAVLA que ya acudió a la AN donde su pretensión fue estimada parcialmente reclama que la TCP tiene derecho a que las modificaciones se comuniquen con 14 días de antes de dicho cambio, o, subsidiariamente con 5 días mediante comunicaciones activas y enviadas en tiempo de actividad. En este sentido, la AN entendió que ante la ausencia de pacto o convenio al respecto al tratarse de una relación laboral común debe aplicarse el art. 34.2 ET que establece un preaviso mínimo de cinco días sin que existan normas especiales sobre cambios de programación en la normativa comunitaria o convencional entendiendo que se trata de una distribución irregular de jornada. Ahora bien, como se señala por la STAVLA y el TS no están de acuerdo con esta consideración, sino que aluden a que se trata de una jornada especial ex art. 34.7 ET. De este modo, se le

⁶⁰ SAN de 17 de marzo de 2023(AS\2023\721, ECLI: ES: AN: 2023:3101).

⁶¹ SAN de 9 de septiembre de 2020 (JUR\2020\275831, ECLI: ES: AN: 2020:2248).

aplica el RD 1561/1995 de jornadas especiales donde tampoco se exige una comunicación previa de ningún tipo ni tampoco en el Reglamento 83/2014, ORO.TFL 110. Ahora bien, la AMC1 ORO.FTL. (a) determinó que un tiempo aceptable para el cambio de la programación que permita a la TCP organizar su descanso era de 14 días, lo que se ha venido haciendo por la empresa salvo en casos excepcionales como la pandemia del COVID-19. En el supuesto del TS, el recurrente es la empresa que no está de acuerdo con la SAN que determinó que era de 5 días, ahora bien como señala el TS el objeto de controversia es la determinación de cuál es el plazo de antelación para su comunicación compartiendo la empresa que no estamos ante una jornada irregular quedando exceptuados de lo previsto en el art. 34.2 ET y que dada la falta de normativa comunitaria o convencional debería aplicarse la ORO.FTL.110 que dice que se comunique con “antelación suficiente para dar a los miembros de la tripulación la posibilidad de organizar adecuadamente su descanso” sin fijarse unos días concretos. En este sentido, el TS sentencia que dicha laguna no debe ser colmada con la normativa ordinaria de jornadas irregulares, porque admitir lo contrario implicaría dejar al arbitrio del empleador el momento de comunicar una programación que conectándolo con el CC en su artículo 84 que establece que “serán cambios en programación aquellos que sean comunicados al TCP antes de la firma de la programación que se modifique”, supondría una clara quiebra del derecho a la organización del tiempo de descanso y la conciliación. Así, entiende que ante la ausencia de previsión legal y convencional se acude a la regla de supletoriedad del art. 34.2 ET, de manera que son 5 días los de preaviso confirmando la sentencia de la AN y desestimando la demanda por parte de la empresa⁶². Otras sentencias del TS confirman las sentencias de la AN en materia de interrupción o prescripción del derecho de reclamar cantidades al quedar comprendidos dentro del ámbito subjetivo del convenio colectivo⁶³, y la que permitió la inaplicación del convenio colectivo por una decisión de la Comisión Negociadora durante la pandemia⁶⁴. Interesante resulta otro pronunciamiento del TS donde se impugnaba el III CC de Air Europa/2015 por la falta de sujetos legitimados en la negociación del mismo. Así, el TS aprecia la legitimación activa del sindicato demandante; de manera que se declara la nulidad de lo acordado ante dicha vulneración⁶⁵. La delimitación de los sujetos que integran la Comisión Negociadora durante la negociación de un convenio colectivo cuando durante ésta hay una variación sindical es otro aspecto que ha llegado al TS. Así, el TS clarificó y matizó la doctrina existente dando una mayor claridad a esta cuestión⁶⁶. Ahora bien, en ocasiones el TS se distancia de la AN como es el caso en el que entendió que la modificación de las funciones de las TCP de manera unilateral por parte

⁶² STS de 25 de junio de 2024 (JUR\2024\241005, ECLI: ES: TS: 2024:4175).

⁶³ STS de 25 de abril de 2024 (JUR\2024\144072, ECLI: ES: TS: 2024:2397).

⁶⁴ STS de 20 de marzo de 2024 (JUR\2024\108068, ECLI: ES: TS: 2024:1767).

⁶⁵ STS de 20 de marzo de 2023 (JUR\2024\108069, ECLI: ES: TS: 2024:1772).

⁶⁶ STS de 23 de octubre de 2023 (JUR\2023\447487, ECLI: ES: TS: 2023:5444).

de la empresa Air Europa sí suponía una movilidad funcional a diferencia de la AN que desestimó dicha pretensión⁶⁷. Por otro lado, y conectado nuevamente con la pandemia, en otro caso entiende que la suspensión de los contratos de trabajo del personal de vuelo y la posterior desafectación de pilotos no vulnera ni el convenio colectivo ni la normativa aplicable al tratarse de una suspensión por fuerza mayor que fue constatada por la Autoridad Laboral correspondiente⁶⁸.

El siguiente bloque de sentencias del Tribunal Supremo va referido a cuestiones que tienen un impacto directo sobre las condiciones de trabajo de los pilotos de aeronaves.

En el más antiguo en el tiempo SEPLA demanda a Air Europa alegando que la empresa incumplió dos preceptos del convenio en lo que respecta a la concesión de billetes libres (free) para los pilotos y sus familias. En particular, sostienen que los Pilotos dentro de los derechos reconocidos en convenio, tienen derecho a diez billetes free sujetos a espacio y al 100% de descuento para familiares directos del artículo noventa y adicionalmente veinte billetes free del Anexo 9, procediendo al empresa demandada a regularizar dichos billetes al convenio de pilotos unilateralmente. El punto controvertido de la reproducida regulación convencional de los billetes bonificados a favor de los tripulantes o sus familiares es justamente el del límite de billetes gratuitos que Air Europa se compromete a proporcionar. La sentencia impugnada acogió la tesis de la acumulación de los billetes gratis, pero se encargó de puntualizar que la cifra de veinte billetes del citado Anexo no es una cantidad fija sino un límite máximo. El Tribunal Supremo, aplicando la doctrina de la Sala sobre interpretación de las cláusulas convencionales, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de la interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, recuerda que debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante la que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes del convenio. Partiendo de esta premisa, considera que la fundamentación de la sentencia recurrida, basada en criterios de interpretación gramatical, lógica y sistemática (“contenido” y “ubicación” en el texto del convenio) de las cláusulas controvertidas, no es en absoluto ilógica, sino que se ajusta a los cánones de una exégesis contractual razonable y razonada⁶⁹.

Siguiendo en materia de reconocimiento de derechos con impacto económico para el colectivo de pilotos, SEPLA interpone demanda de conflicto colectivo, íntegramente estimada por la AN, en la que se denunciaba la vulneración de dos preceptos del convenio colectivo de Iberia y sus tri-

⁶⁷ STS de 13 de julio de 2021 (RJ/2021/3806, ECLI: ES: TS: 2021:2997).

⁶⁸ STS de 19 de enero de 2022 (RJ/2022/567, ECLI: ES: TS: 2022:228).

⁶⁹ STS de 6 de marzo de 2012 (RJ/2012/4171, ECLI: ES: TS: 2012:2096).

pulantes pilotos en cuanto a que esta no había incrementado las “dietas nacionales” en el año 2010 ni en el 2011, en el porcentaje correspondiente, ni tampoco respecto a las “indemnizaciones por renuncia a recogida”. En cambio, considera Iberia que los incrementos no se debieron producir pues el convenio estaba aplicándose en ultraactividad y aunque se trataba de cláusulas normativas, su aplicación ha de producirse necesariamente estática y no dinámica. Este argumento es desestimado por el Alto Tribunal, por cuanto que en defecto de pacto, el convenio denunciado se mantiene en vigor tal y como establece el art. 86.3 ET en la redacción aplicable al supuesto. Alude, para sustentar su postura, a que los conceptos retributivos cuestionados tienen una clara vocación de futuro al preverse su actualización a 1 de enero de cada año⁷⁰.

En línea similar con el supuesto antes mencionado, SEPLA demandó a Iberia por incumplimiento del art. 123 del convenio colectivo de pilotos al no negociar y acordar con el mismo, las actualizaciones de las dietas internacionales para los años 2010 y 2011, y no elaborar el estudio pertinente que hiciera posible dicho acuerdo. Sostienen que el artículo 123 del convenio es de carácter normativo y que en él se contiene una obligación de resultado, la de actualizar las dietas internacionales, deber que la empresa ha incumplido al no negociar y actualizar esas dietas de forma autónoma a la negociación de un nuevo convenio. Sin embargo, el TS considera que el motivo no puede prosperar porque no es acogible la pretensión de considerar que el artículo 123 del Convenio aplicable establece una obligación de resultado. En efecto, el citado precepto convencional, tras disponer que las dietas nacionales se actualizar con el índice de precios al consumo o con el porcentaje que se acuerde, dispone que las dietas “extranjeras se actualizarán de mutuo acuerdo entre las partes, en función de los estudios correspondientes”. Del tenor literal del precepto, que requiere el mutuo acuerdo y la realización de estudios se deriva que no estamos ante una obligación de resultado, sino que el convenio establece para las dietas extranjeras, simplemente, el deber de negociar, mientras que para las dietas nacionales dice que “serán actualizadas” con el I.P.C.. La necesidad del acuerdo de las partes en caso de actualización de las dietas extranjeras evidencia que la actualización requiere una negociación previa y que el convenio condiciona el reajuste a realizar al acuerdo de las partes, sin llegar a imponer el resultado mínimo de ese acuerdo. Consiguientemente, no puede afirmarse que la misma incumpliera su deber de negociar cuando consta que mantuvo más de sesenta reuniones con ese fin, en aplicación y cumplimiento del principio de buena fe pese a que no se llegó a ningún acuerdo⁷¹.

La siguiente sentencia objeto de atención resuelve el recurso de casación interpuesto por SEPLA, contra la sentencia dictada el 3 de diciembre de

⁷⁰ STS de 18 de abril de 2012 (RJ/2012/5718, ECLI: ES: TS: 2012:2897).

⁷¹ STS de 25 de junio de 2012, (RJ/2012/7628, ECLI: ES: TS: 2012:4872).

2015 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en procedimiento de demanda en materia de conflicto colectivo frente a Air Nostrum. El conflicto parte de la reclamación del derecho de los pilotos que se encuentren desplazados de forma forzosa por exigencias de la empresa al haber aplicado cualquiera de las figuras de movilidad geográfica que permite el convenio colectivo, a percibir una dieta por cada día que se encuentran desplazados, independientemente de que presten servicios efectivos (de vuelo o cualquier otro tipo) o se encuentren disfrutando de sus días libres desplazados de su base y por todo el período en que dure dicho desplazamiento. La empresa, en cambio, considera que solo tienen derecho a las dietas los días en que presten servicios.

Para resolver el supuesto, el TS comparte enteramente las motivadas consideraciones que la han llevado a concluir que en las situaciones de desplazamiento solo se devengan dietas los días en los que se asigne a los pilotos la realización de servicios de vuelo. Acertadamente señala la sentencia recurrida, que la definición de dieta que contempla el propio Convenio se vincula a la “permanencia fuera de su base” definida por el convenio colectivo como el aeropuerto u oficina de firma donde se presenta habitualmente un tripulante para comenzar un servicio o serie de servicios. Lo anterior permite afirmar que el derecho a dietas solo se devenga cuando el piloto deba efectuar un servicio fuera de la base, debiendo entenderse a tal efecto que tanto puede ser la base principal fijada en el contrato de trabajo al inicio de la relación laboral o la que posteriormente resulte como consecuencia de una modificación en tal extremo; como igualmente, la base operativa a la que se hubiere desplazado el piloto por un supuesto de movilidad geográfica, lo que sucede en el presente caso. En suma, del precepto convencional aplicado al caso no se desprende que el derecho a dietas se genere por todos y cada uno de los días en los que el piloto se encuentre en situación de desplazamiento por movilidad geográfica. Cuestión distinta es que los pilotos perciban compensaciones adicionales durante la situación de desplazamiento a modo de incremento de las dietas que pudieran corresponder. Y concluye afirmando que si la intención de las partes hubiere sido la de reconocer el derecho a dietas todos los días en los que el trabajador estuviere desplazado y con independencia de que no prestar el servicio, debería de haberse así indicado en el propio convenio colectivo, sin que pueda deducirse tal opción de la mera previsión de unas dietas superiores en los casos de desplazamiento⁷².

Cierra el grupo de sentencias relativas al reconocimiento de condiciones retributivas la sentencia del TS en la que se discute el derecho al abono a plus pilotos desde 2020 del plus de garantía de horas previsto en el convenio colectivo conforme al valor unitario que resulta de la cantidad fijada

⁷² STS 926/2016 de 3 de noviembre de 2016 (RJ\2016\5646, ECLI: ES: TS: 2016:5206).

por especialidad y nivel. Se inician dos procesos de conflicto colectivo por el sindicato SEPLA y por UPPA contra Air Nostrum en los que se discute la cuantía del plus de horas que corresponde a los pilotos en ERTE dado que la empresa lo viene abonando en proporción a la reducción de jornada. La SAN había estimado que debe operar la garantía retributiva completa prevista en el precepto convencional para los trabajadores que alcancen las 65 horas de baremo mensual y no, como alega la empresa, en proporción a la jornada realizada.

Por otro lado, se discute la situación de los pilotos en ERTE que realizan una jornada superior al 30%, debatiéndose los días de vacaciones y días libres que se devengan. La SAN estima que efectivamente se trata de una situación de reducción de jornada en todo caso, devengando los días de vacaciones como si correspondieran a un mes completo, pero rechaza la petición de los días libres porque considera que la reclamación debe efectuarse al final del año y tal y como se regula en el convenio. Además, estima que el exceso decimal debe ser redondeado al alza.

Sobre el plus de hora, el TS advierte que el convenio colectivo que regula el cálculo de los tiempos de baremo lo hace en atención a las horas de vuelo realizadas. El plus de garantía de horas es un complemento salarial vinculado a la productividad del piloto. El convenio, por ello, establece un sistema de las horas baremo por tres tramos referidos a trabajadores a jornada completa. Si un piloto presta servicios con una jornada reducida en virtud de lo dispuesto en un ERTE, las horas baremo que determinan el devengo de este plus no pueden ser las mismas que los pilotos con jornada completa, de forma que deberá ajustarse en proporción a la jornada del piloto afectado por ERTE. Para el cálculo correcto del complemento a los pilotos que se encontraban en ERTE, el TS acogió la teoría de SEPLA que consideraba aplicable el valor unitario del plus de garantía de horas según la cantidad fijada por especialidad y nivel. De ese modo concluye que, si un piloto presta servicios con una jornada reducida en virtud de lo dispuesto en un ERTE, las horas baremo que determinan el devengo de este plus no pueden ser las mismas que los pilotos con jornada completa.

Por último, recurre Air Nostrum contra la declaración sobre vacaciones y días de permiso, alegando que no procede su devengo íntegro sino en proporción a los días trabajados. Aludiendo a la abundante jurisprudencia del TJUE, así como a la normativa aplicable, el TS declara que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas debe determinarse en atención a los periodos efectivamente trabajados, aplicando el principio "*pro rata temporis*". En relación a los días libres, da la razón a SEPLA cuando dice que la programación de días libres es por mes y no por año, en aplicación de lo previsto en el convenio colectivo. Finalmente, también admite la apli-

cación del principio “*pro rata temporis*” con respecto al devengo de días libres se refieren a trabajadores a jornada completa⁷³.

En otro orden de consideraciones SEPLA demanda en conflicto colectivo a Air Nostrum instando que se declare y reconozca la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal afectado por conflicto, por infracción de los arts. 4.3 y 5.12 del convenio colectivo, habiendo insistido el sindicato en la obligación empresarial de formar a todos los pilotos en el CRJ1000 sin distinguir si están en CRJ o turbohélice y que limitarlo a los del CRJ supone infringir el art. 5.12 del convenio. El TS no acoge la pretensión, ratificando los argumentos de la sentencia recurrida respecto al concepto de flota (art. 4.3) y a que en el art. 5.12 se regula la progresión de una flota a otra (de la inferior a la superior) y no los cursos de preferencias cuya finalidad no es la de cambiar de una flota a otra, por lo que el hecho de que a los cursos de diferencias de CRJ 900 y CRJ 1000 no puedan concurrir los tripulantes de ATR no comporta vulneración de los preceptos⁷⁴.

En materia de jornada se ha pronunciado el Alto Tribunal en algunas ocasiones. El primer supuesto parte de la demanda formulada por SEPLA, en conflicto colectivo contra Iberia pretendiendo que se declarara que la aerolínea, en su instrucción temporal denominada “limitaciones de tiempo de vuelo” incluido en el Manual de Operaciones básico, ha vulnerado el convenio colectivo en determinados preceptos reguladores de los periodos de actividad y de descanso.

Para resolver esta cuestión, indica el TS, se ha de partir de la imposibilidad de la empresa de manera unilateral de variar el contenido de lo preceptuado en el convenio colectivo, lo que no impide que pueda interpretar sus preceptos, en relación con la restante normativa aplicable, para fijar unas prácticas de actuación uniformes incluso más detalladas que las establecidas convencionalmente y en cuanto no comporten vulneración de lo pactado o, en su caso, de la normativa aplicable. Atendiendo a las circunstancias en las que se organizan tanto las imaginarias como las incidencias, reguladas por convenio y determinadas con precisión por la empresa, no se acredita que la instrucción temporal vulnere la normativa de descanso denunciada como infringida, lo que produce la desestimación de la demanda. Ni se produce violación del descanso previo al asignar servicios de imaginaria, ni se puede considerar que todo el periodo de incidencias pueda ser considerada tiempo de trabajo, lo que pretende el sindicato demandante, pues así también lo descarta el convenio. La instrucción empresarial se acomoda, por tanto, a dicha regulación convencional cuando condensa en un mes al año todas las imaginarias correspondientes a los pilotos deno-

⁷³ STS 508/2024 de 20 de marzo (JUR\2024\108067, ECLI: ES: TS: 2024:1763).

⁷⁴ STS de 1 de octubre de 2012 (RJ\2013\1452, ECLI: ES: TS: 2012:8006).

minándose “incidencias” a dicha situación y que respeta en todo caso el régimen de tiempo de trabajo y tiempo de descanso reconocido por la norma convencional⁷⁵.

Siguiendo en esta temática, SEPLA interpone demanda de conflicto colectivo contra Air Nostrum solicitando que se declare que, a la hora de la programación y el efectivo disfrute de los días libres aislados, la empresa debe respetar una serie de circunstancias previstas en el convenio aplicable relativas a cuándo debe fijar tales días de libranza. La pretensión parte de que la empresa está obligada a conceder a los pilotos 12 horas de descanso después del disfrute del día libre aislado, de modo que no se podrá programar a los pilotos ningún servicio, ni imaginarias, antes de las 12 horas del día siguiente. En cambio, para el TS, acreditado que los pilotos, a quienes se programa un día libre, disfrutan las 12 horas antes dichas con anterioridad al disfrute del día suelto, acumulando las 36 horas correspondientes, se debe descartar, coincidiendo con la sentencia recurrida, que tengan derecho a un nuevo descanso de 12 horas a partir de la finalización del día libre suelto, pues sin perjuicio de que se pudiere entender que es más razonable que el descanso referido tuviera lugar antes de la incorporación del piloto al trabajo, es decir, después del día suelto, en lugar de disfrutarlo —como se viene haciendo— con anterioridad al disfrute del día suelto, lo cierto es que la norma convencional contempla una obligación alternativa —descanso antes o después del día suelto— por lo que el deudor de la obligación puede elegir cualquiera de ellas. Por tanto, la empresa no está obligada por las mismas razones a programar a partir de las 12 horas del día siguiente al disfrute del día libre suelto, tal y como se reclama en la demanda⁷⁶.

En otro caso, SEPLA interpuso demanda contra Air Nostrum por la incorrecta aplicación del convenio colectivo en materia de vacaciones, exigiendo que no se limite ningún periodo del año para su disfrute cuando se solicitan por tramos de quince días habiendo la empresa dejado sin asignar durante un año vacaciones en julio y agosto para poder cubrir las necesidades de producción. Sostiene el sindicato, en síntesis, que no existe limitación alguna para que los pilotos puedan, no ya solicitar, sino acceder al disfrute de sus vacaciones anuales en periodos quincenales, concluyendo, en definitiva, que la empresa “viene convencionalmente obligada a procurar que todos sus Pilotos disfruten al menos de una quincena voluntaria”. Ante tal pretensión determina el TS que el recurso debe ser íntegramente desestimado, de conformidad con lo previsto en el art. 14.5 del convenio de empresa, tanto respecto a las que denomina “Normas generales” en su apartado a), que dispone que “la empresa establecerá en funciones a las necesidades de progra-

⁷⁵ STS de 12 de noviembre de 2013 (RJ/2014\1008, ECLI: ES: TS: 2013:6585).

⁷⁶ STS de 11 de abril de 2014, (RJ/2014\5096, ECLI: ES: TS: 2014:3441).

mación y tripulantes existentes el reparto de vacaciones”; como a los “criterios” que igualmente contempla en ese mismo apartado. Y ello porque, quedó demostrado que la empresa concedió de modo generalizado vacaciones por quincenas en los meses de julio y agosto de 2013, cuando las necesidades de programación y el número de pilotos se lo permitía, mientras que en los años siguientes se redujo dichos períodos de disfrute hasta limitarlos de modo prácticamente total en 2016, porque la producción se incrementó progresivamente todos los años, habiéndose acreditado, por otra parte, un incremento sustancial y progresivo del número de pilotos que ejercen su derecho a disfrutar reducciones de jornada por razones de conciliación familiar en los meses de julio y agosto, reduciendo consiguientemente el número de pilotos disponibles en los meses citados⁷⁷.

A continuación, destacan dos sentencias que están vinculadas en el asunto que resuelven, concerniente al derecho a la promoción profesional. En la primera de las observadas, el supuesto parte de la reclamación por parte de un grupo de pilotos del derecho a ser incluidos en el programa PICUS (Piloto al mando o “Pilot In Command Under Supervisión”), de promoción profesional, cuando cumplan con los requisitos de solicitud y horas, circunstancia que la empresa denegó sin causa justificada. La sentencia recurrida, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 10 de marzo de 2022, estimó parcialmente la demanda de conflicto colectivo interpuesta por SEPLA, declarando el derecho de los copilotos que cumplan con los requisitos de solicitud y horas, tanto las necesarias para acceder al programa PICUS como las exigidas para el reconocimiento salarial, a ser incluidos inmediatamente en dicho programa, procediendo en tal sentido sin demora, una vez superen la evaluación prevista en el acta de la comisión paritaria y respecto de aquellos copilotos a los que se les denegó la inclusión en el programa sin realizarse la evaluación, el derecho a la regularización de haberes salariales de conformidad con el Anexo III desde el momento en que se solicitó su acceso e inclusión en el programa PICUS.

La figura del PICUS, regulada en el Anexo IV del convenio de empresa para Pilotos de Helicóptero y Avión de Inaer, está puesta en relación con el hecho de que, en todo avión debe haber un responsable que se encargue de la seguridad de la aeronave y de sus ocupantes. PICUS hace referencia a un piloto que lleva a cabo, bajo la supervisión del piloto al mando, las tareas y funciones de un piloto al mando. El programa por tanto incluye a pilotos que superando determinados requisitos acceden a efectuar horas de vuelo supervisadas en la forma indicada y que les servirán para su ascenso. Se trata, en definitiva, de una forma de promoción profesional,

⁷⁷ STS 181/2017 de 2 de marzo de 2017 ((RJ\2017\1775, ECLI: ES: TS: 2017:1143). Confirma así la SAN de 7 de abril de 2016 (JUR\2016\77496, ECLI: ES: AN: 2016:1158).

debatiéndose así mismo por las partes si es solo promoción de ascenso o también económica.

El argumento de oposición a la sentencia esgrimido por la parte recurrente se sustenta en la consideración de que se ha establecido un cuarto requisito para el acceso al programa PICUS, que es en concreto la previa aprobación o aceptación de la solicitud de inclusión en el programa por parte del responsable de operaciones en vuelo. El TS considera que este requisito no procede ser exigido, pues se basa únicamente en el criterio de la empresa lo que podría hacer inoperativo el derecho a la promoción profesional reconocido en las normas laborales. Por tanto, la aprobación para el acceso al programa PICUS debe proceder de forma automática si se cumplen los demás requisitos relacionados con la realización de determinadas horas de vuelo en operaciones “multi-pilot” y “single pilot”. En definitiva, la posición de la empleadora, considerando que le asiste el derecho a denegar el acceso al programa por el mero ejercicio del poder de dirección y el uso de las facultades empresariales de organización, no es admisible cuando el sistema de promoción está específicamente pactado por los negociadores y sometido a requisitos que no dejan a su libre elección la denegación de la promoción, en concreto en este caso, del acceso al Programa PICUS, cuando existe un protocolo de exigencias que han sido superadas. Deben rechazarse también los alegatos de la empleadora que equiparan los incrementos retributivos a los ascensos a comandantes, reflejándose en vía convencional como independientes a este hecho, y en conexión con el derecho al incremento salarial a la realización de determinado número de horas en el programa PICUS. Debe por tanto confirmarse el criterio de la sentencia recurrida en cuanto que, estando la empresa deliberadamente impidiendo la inclusión de los solicitantes del Programa PICUS, en el sistema de promoción económica estipulado en el convenio colectivo, aquellas personas que vieron denegada su solicitud por causa no justificada tienen derecho a la promoción económica que regula desde la fecha en que debieron ser incluidos en el citado programa⁷⁸.

El segundo pronunciamiento en relación al asunto indicado parte de la impugnación del convenio colectivo de Air Europa y los tripulantes técnicos de vuelo. Se consideran nulas por lesivas las previsiones del punto 11, anexo IX impugnado, que establece la preferencia de los copilotos de Air Europa al acceso a las plazas vacantes que se produzcan para la suelta de comandantes en AEA Express cada vez que haya una vacante de comandante, frente a los solicitantes de Aeronova o cualquier otro candidato. La SAN antes comentada y recurrida en casación⁷⁹, estimó

⁷⁸ STS 953/2024 de 26 de junio de 2024 (JUR\2024\227021, ECLI: ES: TS: 2024:3816).

⁷⁹ SAN de 21 de junio de 2022 (JUR\2022\231747, ECLI: ES: AN: 2022:2825).

parcialmente la demanda declarando la nulidad de la previsión del convenio mencionada.

Ni la empresa Aeronova ni la representación legal de los trabajadores, en particular SEPLA Aeronova, tuvo participación alguna en la negociación del convenio no siendo firmantes de aquel, por lo que, constando la exclusión de los demandantes del ámbito funcional del convenio de aplicación e invocado el daño en cuanto a la previsión de condiciones perjudiciales para los pilotos de Aeronova en su promoción profesional, cabe adelantar que aquellos ostentaban legitimación para su impugnación por lesividad (art. 165.1 b) LRJS).

Entrando en el asunto de fondo, relativo a la promoción profesional fijada en el convenio impugnado, otorga preferencia a los copilotos de Air Europa frente a cualesquiera otros, y por tanto, afecta a los trabajadores de la empresa Aeronova, que aun siendo firmante de los acuerdos que se incorporan al convenio, no es firmante del convenio, ni tomó parte en su negociación, ni sus trabajadores están incluidos en su ámbito de aplicación, por más, que aquél haya incorporado a su contenido los acuerdos extraestatutario entre dicha empresa y la representación legal de los tripulantes técnicos de vuelo. Se trata de ámbitos distintos de negociación y en lo que aquí afecta, no puede sostenerse que el convenio que introduce condiciones laborales perjudiciales a nivel de promoción profesional de los pilotos de Aeronova resulte aplicable a estos, tal y como remarca la Audiencia Nacional se trata de “un ámbito ajeno al que se produjo la negociación”.

Al margen de lo anterior, algunos trabajadores impugnaron el convenio alegando la existencia de doble escala salarial. A este respecto el TS desestimó la pretensión dado que no existe una situación equiparable entre los pilotos de las diferentes aerolíneas implicadas. En efecto, el convenio recoge los acuerdos alcanzados entre los sujetos negociadores para la regulación de la externalización de la producción entre Air Europa Líneas Aéreas SAU, Compañía Aérea del Grupo Globalia y la representación de sus tripulantes técnicos de vuelo estableciendo las condiciones y limitaciones de la operación entre las que se encuentran las atinentes a las condiciones económicas. Encontrando una justificación objetiva y razonable puesto que los pilotos de Air Europa, compañía que ya se encontraba funcionando, lógicamente no se encontraban en la misma posición que los de nuevo ingreso en la compañía Aeronova de bajo coste que no había empezado a funcionar. De modo que la justificación es clara: Garantizar las condiciones de aquellos pilotos de Air Europa que se sitúan en excepción especial —reglada en el pacto convencional— y cuyos contratos se suspenden temporalmente, pasando a formar parte de la plantilla de Aeronova, de modo que sus condiciones salariales vigentes no se vieran rebajadas o mermadas por el tránsito a la empresa Aeronova, siendo asimismo

legítima la indemnización anual en orden a compensar los perjuicios que hubieran podido derivarse. Ese pacto sobre estas condiciones económicas entre la representación legal de los trabajadores y la empresa y que se incardina en el convenio colectivo, se encamina a conservar los derechos adquiridos por los pilotos de Air Europa, cuya situación, en modo alguno, puede equipararse a los de nuevo ingreso de la compañía que empezaba a funcionar Aeronova, por lo que no puede vulnerarse el principio de igualdad de quienes nunca han tenido aquellos derechos⁸⁰.

En relación a la determinación del puesto operativo se pronuncia la siguiente sentencia a tomar en consideración. En el ámbito del conflicto colectivo SEPLA frente a Air Europa Unión Profesional de Pilotos de Aerolínea (UPPA) se considera que la empresa ha incumplido el IV convenio colectivo de Air Europa y los tripulantes técnicos de vuelo en lo que se refiere a la nueva implementación de perfiles de vuelo en una determinada flota. Concretamente el art. 8 del convenio citado establecía que: “si durante la vigencia del presente convenio se pusieran al servicio de la empresa nuevos tipos de aeronaves, cuya explotación implique actividad superior o inferior a la que los Tripulantes Técnicos Pilotos realicen, o conlleve un cambio de situación económica según convenio, éste será objeto de revisión en la parte afectada, por acuerdo de las dos representaciones”. Por su lado, el Anexo XI regula los perfiles de vuelo del siguiente modo: “la Dirección de Operaciones de AEA distribuirá los perfiles de vuelo a todos los tripulantes, facilitando a estos el listado completo de forma anual y enviando con periodicidad mensual cuantas actualizaciones se produzcan”.

El estudio de los preceptos reseñados muestra que la determinación del perfil de vuelo depende de numerosos factores, previamente han sido consensuados. En atención a estos parámetros, se confecciona y existe un único perfil de vuelo para cada ruta operada, con independencia del modelo de aeronave que opere el vuelo. La determinación del perfil de vuelo, en suma, es un acto de tracto único (no sucesivo), de modo que una vez acordado permanece invariable para cada ruta y se aplica con independencia del modelo o tipo de aeronave que la completa en cada caso.

El artículo 8 del convenio comienza previendo la hipótesis sobre la que se discute. Viene configurada por dos elementos: 1º) Que durante la vigencia del presente convenio se pusieran al servicio de la Empresa nuevos tipos de aeronaves. 2º) Que su utilización implique actividad superior o inferior a la que los Tripulantes Técnicos Pilotos realicen. Dándose tal hipótesis, la norma convencional añade una consecuencia; el convenio colectivo será objeto de revisión en la parte afectada, por acuerdo de las dos representaciones. En definitiva, la norma convencional impone la negociación y

⁸⁰ STS 1102/2024 de 12 de septiembre de 2024 (JUR\2024\306180, ECLI: ES: TS: 2024:4503).

modificación posterior del convenio. La trascendencia de esta decisión radica en que la incorporación de la flota B787, teniendo esta aeronave la cualidad de ser más rápida que las anteriores, va a afectar al elemento consignado en el art. 51 del convenio como son las “velocidades reales”, lo que por lógica a su vez altera el tiempo de vuelo, con su posible afectación a la “prima horaria”. Esta cadena de consecuencias permite vislumbrar que resultará afectada tanto la actividad —superior o inferior— de los pilotos como también su “acervo económico”, tales son los presupuestos que contempla el artículo 8 del convenio para exigir el acuerdo de las dos representaciones antes de elaborar los perfiles de vuelo.

En cambio, en relación a la elaboración de perfiles, lo que indica el Anexo invocado es que la Dirección de Operaciones debe distribuir los perfiles, lo que no implica que pueda unilateralmente elaborarlos. De este modo el TS confirma así la sentencia de la SAN impugnada sentencia nº 228/2021 de 29 de octubre, en autos nº 396/2020⁸¹.

Los siguientes supuestos versan sobre la extinción de contrato en aplicación del convenio colectivo tras la declaración de incapacidad permanente total para seguir prestando servicios como piloto. La primera de las sentencias en el tiempo resuelve un recurso de casación interpuesto por un piloto de Air Europa frente a las sentencias inferiores desestimatorias sobre despido. El demandante había pertenecido a la aerolínea citada hasta que fue declarado incapaz permanente total para su profesión habitual. En aplicación del art. 30 del convenio colectivo de pilotos vigente en aquel momento, fue cambiado de destino. Pasado el tiempo, remitió escrito a la empresa en el que señalaba que, al cumplirse los cinco años de situación de destino en tierra que prevé el art. 30 del convenio citado y no concurriendo los requisitos de jubilación o dimisión, pretendía continuar prestando servicios en la empresa como inspector de vuelo o en cualquier otra función. En cambio, la empresa le requirió para que presentara su dimisión procediéndose en otro caso al cese definitivo en la empresa. La pretensión fue desestimada porque la instancia no consideró adecuado el procedimiento de despido al ser una extinción contractual que no debía ser encauzada por esta vía. Pero el TS considera que, en efecto, se trata de una extinción unilateralmente decidida por el empresario y por tanto sometida al plazo de caducidad prevista para los despidos siendo también esta la modalidad procesal adecuada⁸².

El segundo supuesto, de nuevo, parte de la extinción del contrato del trabajador quien había sido declarado incapaz permanente total para seguir operando como piloto. Pero a diferencia del supuesto anterior, en esta

⁸¹ STS 1008/2024 de 10 de julio de 2024, (JUR\2024\233973, ECLI: ES: TS: 2024:3949).

⁸² STS de 16 de julio de 2012, (RJ\2012\9307, ECLI: ES: TS: 2012:5657).

ocasión si se procede al análisis de la norma convencional a efectos de su correcta interpretación y aplicación al caso planteado. Este en cambio, consideraba que se trata de un periodo mínimo y que por tanto el contrato se extinguirá por jubilación, cuando llegue la edad o por dimisión. El TS considera que la voluntad de las partes no ha sido otra que la de considerar que el piloto que pierda su licencia de vuelo pasará a prestar sus servicios como empleado de tierra por un periodo mínimo de cinco años y máximo de alcance de la edad de jubilación si no ha ocurrido antes la dimisión. Interpretación que resulta del texto literal de la norma, consolidada en el convenio siguiente, como así lo han entendido la sentencia de instancia y la de suplicación que la confirma. No resulta comprensible, ni tampoco razonable a ojos del TS, entender que cuando la norma señala “mínimo”, haya que entenderse “máximo”. En consecuencia, no se aprecia la infracción denunciada del precepto convencional. Siendo ello así, la decisión empresarial plasmada en la comunicación escrita efectuada al trabajador en base a lo dispuesto en el art. 30 del convenio colectivo con alegaciones genéricas a su articulado, extinguiéndole el contrato sin que se haya producido su dimisión ni su jubilación, ha de estimarse constitutiva de despido, que ha de ser calificado como acertadamente señala la sentencia recurrida de improcedente, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, conforme a lo dispuesto en el art. 56.1 ET⁸³.

El último bloque de sentencias del TS que afecta particularmente a los tripulantes técnicos de vuelo o pilotos tiene como denominador común la aplicación del régimen de la vigencia ultraactiva de los convenios colectivos. El primero se produce en el contexto la modificación legal del régimen de la ultraactividad introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio —régimen que ha sufrido una ulterior modificación, vigente en la actualidad—. Se plantea demanda de conflicto colectivo contra Air Nostrum cuyo convenio colectivo para pilotos había sido denunciado antes de la entrada en vigor de la reforma legal. El sindicato SEPLA, demandante en el litigio, interesa que en tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio colectivo que haya de sustituir al que hasta ahora había estado vigente, el contenido normativo o las cláusulas normativas de dicho convenio permanecieran vigentes, petición estimada por la AN. La empresa impugna en casación, denunciando la parte la infracción del artículo 86.3 ET, en relación con la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 y el artículo 1.3 del convenio colectivo. La normativa legal introducía la exigencia de un pacto expreso y “en contrario”, para evitar la finalización de la vigencia ultra activa después de transcurrido el año de negociación sin alcanzar un nuevo convenio o dictarse un laudo, pacto que debía alcanzarse una vez vencido el convenio. Dicha interpretación resulta especialmente aplicable a los convenios, como el del asunto ahora examinado, que ya se encontraban en ultra actividad a la entrada en vigor de la reforma. La cuestión litigiosa

⁸³ STS 118/2022 de 8 de febrero de 2022 (RJ/2022/898, ECLI: ES: TS: 2022:583).

se ciñe a resolver si continúa siendo aplicable ultraactividad un convenio colectivo que ha sido suscrito y publicado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, que ha sido denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley y que contiene una cláusula en la que se dispone que “denunciado el convenio y finalizado el periodo de vigencia restante, o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente”. La Sala entiende que si un convenio colectivo, suscrito con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, contiene una cláusula que prevea que una vez finalizado el periodo de vigencia y denunciado el convenio, permanecerán vigentes las cláusulas normativas hasta que se produzca la entrada en vigor de un nuevo convenio que haya de sustituir tal cláusula es el “pacto en contrario” al que se refiere el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 ET. La norma no ha establecido especificación alguna respecto a que el “pacto en contrario” tenía que haberse suscrito con posterioridad a que hubiera vencido el convenio, tal y como alega el recurrente, sino que se limita a permitir que el “pacto en contrario” evite que el convenio, tras ser denunciado y no haberse suscrito uno nuevo en un año, pierda vigencia. No empeece tal conclusión el contenido de la DT Cuarta de la Ley 3/2012, ya que la misma se limita a establecer una regla para determinar el “*dies a quo*” del cómputo del plazo de un año, para los convenios denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, pero no altera las reglas de vigencia de los convenios, contenidas en el artículo 86 ET⁸⁴.

A continuación, si bien con un enfoque bien distinto, situado en el plano de la defensa de la libertad sindical, encontramos una sentencia del TS que ha de interpretar las reglas de la ultraactividad en relación al convenio cuestionado. El origen se sitúa en el conflicto colectivo planteado por SEPLA contra Air Europa por considerar vulnerado su derecho a la libertad sindical por parte de aquella al inaplicar las cláusulas del convenio de los tripulantes técnicos de vuelo durante su aplicación en ultraactividad, considerando que se está produciendo una ultraactividad selectiva o sesgada del convenio franja para no aplicar algunas garantías y derechos sindicales. El motivo de fondo no prospera al considerar el TS que queda acreditado que la empresa no se ha limitado a dejar de aplicar las normas convencionales en materia de derechos sindicales, sino gran parte del convenio colectivo en multitud de materias, con la excepción antedicha (esto es, jornada y salario esencialmente)⁸⁵.

A la misma conclusión llega el TS en un proceso análogo, en el que era parte el mismo sindicato demandante, aunque actuando frente a distinta compañía aérea y en relación a su propio convenio colectivo de franja. En

⁸⁴ STS de 17 de marzo de 2015(RJ\2015\1009, ECLI: ES: TS: 2015:2340).

⁸⁵ STS de 20 de noviembre 2015 (RJ\2015\5860, ECLI: ES: TS: 2015:5584).

este supuesto, la aerolínea Binter decidió inaplicar las cláusulas del convenio colectivo de pilotos, sustituyéndolo por el convenio de empresa. El convenio de franja, una vez concluida su vigencia, no había sido sustituido por otro, a pesar de las prórrogas de ultraactividad y reuniones infructuosas entre las partes. A partir de entonces, sería aplicable también a los pilotos el convenio empresarial, sin que se produjera por tanto vacío convencional que exigiera la aplicación de la doctrina relativa a la contractualización de las condiciones del convenio cuando desaparece⁸⁶. El problema fundamental entonces reside en determinar si el SEPLA, sindicato demandante, vio vulnerado su derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva previsto en el artículo 28.1 CE, en relación con el art. 37.1 CE, al haber dado por concluidas las negociaciones la empresa tras un buen número de reuniones infructuosas —veintitrés en total— para la renegociación de tal convenio. En este contexto, considera el sindicato conculcada la buena fe para negociar exigida en el art. 89.1 ET. Sin embargo, para el TS, del análisis conjunto de cuantos elementos aparecen en ese proceso en modo alguno puede decirse que la empresa haya obrado de mala fe, lesionando con una voluntad obstructiva o rebelde al posible pacto aquellos derechos fundamentales del SEPLA, sino más bien al contrario. Quedó demostrado que la empresa tenía disposición de alcanzar el acuerdo, observándose, en cambio, una actitud menos decidida por el sindicato, lo que pudo deberse, considera el Tribunal, al interés por prorrogar las condiciones del convenio que había perdido su vigencia. Tan es así que el sindicato no contestó a la propuesta de nombrar un árbitro lanzada por la empresa frente a lo cual decidió retirarse de la negociación y solo después de recibida esta notificación, el sindicato entregó un escrito aceptando la mediación de manera condicionada a que fuese llevada a cabo por un jurista de reconocido prestigio en el ámbito del Derecho del Trabajo y relaciones laborales, y no por el órgano oficial propuesto por la empresa, cuya reacción ante ese nuevo hecho, enmarcado en todo lo anterior, fue dar por finalizadas las negociaciones. Todo ello en modo alguno supuso una decisión contraria a la buena fe ni por ello vulneradora del derecho de negociación colectiva y libertad sindical⁸⁷.

Estrictamente en el marco del procedimiento de inaplicación de convenio colectivo se centra el siguiente supuesto. En el conflicto planteado se pretende la declaración de nulidad de la decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) relativa a la inaplicación de condiciones del convenio colectivo entre la empresa Air Nostrum y sus trabajadores pilotos, pretensión que fue acogida por la AN. Se consideró que se vulneró el deber de buena fe del periodo de consultas por cuanto la propuesta empresarial considerada por la CCNCC no quedó identificada hasta el momento de la solicitud ante dicho órgano. Para la Sala de instan-

⁸⁶ STS de 22 de diciembre de 2014 (RJ\2014\6638, ECLI: ES: TS: 2014:5504).

⁸⁷ STS de 28 de septiembre de 2015 (RJ\2015\5146, ECLI: ES: TS: 2015:4559).

cia la falta de identificación de las posturas durante el periodo de consultas impedía delimitar la controversia que debía solucionar la CCNCC.

Se debe recordar, comienza aduciendo el TS, que, tras la reforma de 2012, a la CCNCC se le atribuye también la solución de las discrepancias entre las partes negociadoras del periodo de consultas necesario para la inaplicación (art. 82.3 ET). Tal función es son claramente decisorias y así son definidas en los arts. 16 y ss. De su propio Reglamento. La cuestión controvertida en este recurso se ciñe a determinar la relación exigible a la solicitud empresarial presentada ante la CCNCC con el contenido del periodo de consultas. El TS comienza por afirmar que, sin duda alguna, la conformación del complejo sistema legal para el descuelgue o inaplicación de convenio, estructurado en sucesivas etapas a las que se llega por la falta de acuerdo en la fase anterior, exige que estemos en todo caso ante una misma pretensión empresarial, la cual, en términos generales, quedará delimitada por la causa invocada, las cláusulas del convenio colectivo cuya inaplicación se persigue y las medidas propuestas, esto es, las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su periodo de aplicación. Precisamente, dado que al procedimiento ante la CCNCC se acude por la no superación de la discrepancia, se exige que la solicitud determine el motivo de la misma (así se desprende del art. 19 del Reglamento). Por consiguiente, no sería admisible que en el momento de la solicitud ante la CCNCC la empresa alterara el debate, ni cabría paliar tal defectuoso modo de proceder mediante la audiencia de la parte social. Una alteración de ese tipo supondría, sin duda, una vulneración del deber de buena fe y dejaría sin efecto el periodo de consultas previo, necesario para que pueda iniciarse el cauce decisorio ante la CCNCC.

En aplicación de tal interpretación y tras evaluar los hechos referenciados, se comprueba que hay un cambio entre la propuesta inicial de la empresa y la que concreta en su solicitud ante la CCNCC. Pero no se considera que estemos ante una “propuesta empresarial nueva”, como la define la sentencia recurrida. Para poder considerar que la empresa se apartó del hilo conductor de las negociaciones del periodo de consultas, sería necesario que hubiera introducido propuestas distintas de las que dieron inicio a aquél. Y esto último no se aprecia, sino que se produjo una reducción de las pretensiones iniciales, eliminando algunos preceptos del convenio de los que se pretendía la inaplicación entre los que se encontraba la propuesta de rebaja salarial. La solución alcanzada en la instancia supondría exigir que la empresa mantuviera, en perjuicio del bando social, la misma postura que planteó al inicio del periodo de consultas, sin ni siquiera permitir la evolución hacia postulados más flexibles. Por todo, finaliza revocando la sentencia recurrida, anulando la misma y desestimando la demanda⁸⁸.

⁸⁸ Sentencia de 15 de julio de 2015 (RJ/2015/4768, ECLI: ES: TS: 2015:4362).

Por último, haremos referencia al conflicto colectivo planteado por SE-PLA frente a Iberia centrado en el invocado incumplimiento por parte la aerolínea del Anexo X del convenio colectivo concertado entre Iberia y sus tripulantes pilotos, que se encontraba en situación de ultraactividad, donde se establece una limitación para los contratos de franquicia que Iberia pueda suscribir. En particular, el Anexo prohibía que se llevasen a cabo operaciones previstas en las franquicias con aviones de más de noventa plazas y/o un peso máximo certificado superior a 42.000 Kg. El sindicato había denunciado en ocasiones que Air Nostrum operaba al amparo de la franquicia de vuelos con aviones con capacidad de más de 90 plazas. Se debe puntualizar que en virtud del acuerdo de franquicia Air Nostrum opera toda la red de sus vuelos nacionales e internacionales como parte de la red Iberia y utiliza la marca y logos de Iberia de acuerdo con lo establecido en dicho contrato, operando bajo el código y número de Iberia. El Tribunal Supremo admite la pretensión, confirmando lo dispuesto por la AN, desestimando así la pretensión empresarial en cuyo recurso alega que la prohibición contenida en el referido Anexo se refiere a volar en aviones con más de 90 plazas ocupadas de modo efectivo, pero no hacerlo en aviones de capacidad superior no ocupada. Considera el Tribunal que si tal era la pretensión de las partes, así podrían haberlo expuesto en la norma convencional referida. Más aún cuando se ha probado que en efecto se superó la cantidad de pasajeros a la que se encontraba limitada la franquicia hecho que fue, además, reconocido por Air Nostrum⁸⁹.

4.2. Control aéreo

Ana Domínguez Morales

El control del tráfico aéreo no está exento de conflictividad en nuestro país. Buena cuenta de ello son las numerosas sentencias que resuelven litigios que se han suscitado en este terreno. Así, dado el volumen de los que se han resuelto hasta el momento en este concreto subsector de actividad productiva, nos detendremos únicamente en los pronunciamientos que emanan de las instancias jurisdiccionales superiores, esto es, del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional⁹⁰.

Escasas son, en cambio, las sentencias procedentes del Tribunal Constitucional en este contexto. Tanto así, que solo encontramos un pronunciamiento que afecta al control aéreo. El origen del conflicto se sitúa en la exigencia de cese automático o jubilación de los controladores aéreos al alcanzar la edad de 65 años, tal y como ordenaba su normativa específi-

⁸⁹ STS de 14 de febrero de 2013(RJ\2013\2510, ECLI: ES: TS: 2013:1123).

⁹⁰ Para dar cierta coherencia expositiva al presente estudio, se han empleado como criterios metodológicos la agrupación de sentencias por el ámbito material sobre el que recaen en combinación con el cronológico, atendiendo desde las más lejanas en el tiempo a las más modernas. Tales pautas se aplicarán, asimismo, a los siguientes apartados.

ca⁹¹, trasladado posteriormente al convenio colectivo de aplicación⁹². El problema de mayor calado que suscitó esta medida era la imposibilidad para muchos de los trabajadores afectados de alcanzar en ese momento una prestación de jubilación completa. Ello se debía a que durante años los controladores cotizaron en clases pasivas para pasar posteriormente a cotizar en el régimen general. Algunos de ellos, acreditando 15 años o más a clases pasivas, ejercieron el derecho de opción sobre el cómputo recíproco de cuotas entre regímenes y pedían a la empresa no totalizar las cotizaciones de ambos. Siendo así, solicitaban la permanencia voluntaria en sus puestos por no alcanzar en ninguno de ellos el 100% de la prestación, petición que les fue denegada.

Tanto la AN como el TS, avalaron las decisiones de aplicación de las normas, sin que fuera necesario entrar a valorar si la cláusula de jubilación convencional era o no contraria al ordenamiento jurídico pues realmente el convenio no hacía más que reiterar lo previsto en las leyes⁹³, habida cuenta de que la obligación de jubilarse no era tanto el pase a la situación prestacional sino el abandono obligatorio del ejercicio profesional de controlador. No se entendían vulnerados, por tanto, ninguno de los preceptos que protegen la igualdad y la no discriminación por razón de edad ni en el plano internacional, ni en el interno⁹⁴. La determinación de la edad de cese o jubilación se justifica por cuestiones de política general del servicio destinadas a evitar las consecuencias negativas que para el indicado interés general pudieran derivarse de lo contrario, habida cuenta del alto nivel de estrés, con una exigente rotación de turnos y una inexcusable responsabilidad sobre la seguridad⁹⁵.

⁹¹ DA 4ª de la Ley 9/2010, de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo. Téngase en cuenta que, tras la reforma operada por la disposición final 1.1 de la Ley 26/2022, de 19 de diciembre, los controladores aéreos en la actualidad a la edad de 65 años pasan a situación de reserva activa y se mantendrán en esa situación hasta su jubilación ordinaria conforme a lo previsto en el art. 205 LGSS.

⁹² Arts. 175 y 122.3 del II convenio colectivo de los controladores de tránsito aéreo. Tales cláusulas, por cierto, fueron avaladas antes de la entrada en vigor de la ley 9/2010, de 14 de abril, por el Tribunal Supremo en sus SSTs de 18 febrero 2010 (RJ 2010\4133), de 3 mayo 2011 (RJ 2011\4496), o de 29 marzo 2012 (RJ 2012\4779).

⁹³ DA 10ª ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁹⁴ Fueron alegados como vulnerados el art. 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, el art. 21.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el art. 6.1 de la Directiva 2000/78/CE, que dispone un marco general para la igualdad y la no discriminación, entre otras causas, por edad y el art. 14 de la Constitución Española (CE).

⁹⁵ SAN 24/2016 de 19 febrero (JUR\2016\46467); SSTs 150/2017 de 22 febrero (RJ\2017\1765), 150/2020 de 18 febrero (RJ\2020\1146), 151/2020 de 18 febrero (RJ\2020\860), 164/2020 de 21 febrero (RJ\2020\939), 786/2020 de 17 septiembre (RJ\2020\4435), 1029/2020 de 25 noviembre (RJ\2020\5392), 404/2021 de 14 abril (RJ\2021\1835) 659/2021 de 29 junio (RJ\2021\3215), 712/2021 de 1 julio (RJ\2021\3409), 713/2021 de 1 julio (RJ\2021\3614), 1170/2021 de 30 noviembre (RJ\2021\5267), 343/2022 de 19 abril (RJ\2022\2028).

En la línea con lo sancionado por los órganos jurisdiccionales ordinarios, el Tribunal Constitucional avaló la medida, excluyendo que esta vulnerase la igualdad y la prohibición de discriminación que garantiza el artículo 14 CE, dado que las concretas circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, su repercusión sobre la seguridad del tráfico aéreo y la extrema responsabilidad sobre las operaciones aéreas que controlan, justifican una medida legislativa que tiene como finalidad evitar las consecuencias negativas que pudieran derivarse de la incidencia aquellos factores sobre el interés general⁹⁶.

En otro orden de consideraciones, un gran número de sentencias dictadas en el ámbito material del control aéreo se centran en dilucidar reclamaciones referidas al reconocimiento de ciertas condiciones de trabajo. En primer lugar, nos referimos al supuesto en virtud del cual se procede a impugnar la circular de Aena que prevé la aplicación de lo previsto en el Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto⁹⁷, en particular en lo que respecta a la reducción de las horas de descanso diarias de los controladores aéreos, pasando de 12 a 9 horas, contraviniendo así lo previsto en el convenio colectivo⁹⁸. La AN desestima la pretensión por entender que se trata de la adaptación del sector a la norma legal, mecanismo previsto y avalado por el propio convenio. Sin embargo, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación, consolidando la prevalencia de lo previsto en el convenio por haber sido este negociado y aprobado cuando la norma aludida ya se encontraba en vigor y si bien en ella se faculta a Aena a adoptar las medidas que en cada caso resulten necesarias como la de organizar los turnos, horarios y descansos del personal, no así para reducir ninguna de esas condiciones⁹⁹.

En efecto, la misma disposición convencional a la que hemos aludido permitía, en consonancia con las normas legales en materia de regulación de jornada del sector del control aéreo, que el descanso se redujera, exigiendo su posterior compensación. No obstante, se dejaba en manos de la negociación en cada centro de trabajo, esto es, entre representantes de los trabajadores y ENAIRE, la elección del momento en que se debían compensar. Precisamente la falta de negociación fue impugnada en otro asunto por el sindicato Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA), siendo estimada su pretensión tanto en la instancia como en sede de recurso de casación¹⁰⁰.

⁹⁶ ATC 84/2022 de 11 mayo (RTC\2022\84).

⁹⁷ Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, por el que se establecen normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo.

⁹⁸ Art. 33.3 del II CC de los controladores de tránsito aéreo/2019.

⁹⁹ SAN 139/2011 de 4 octubre (JUR 2012\78791), casada y anulada por la STS de 28 junio 2013 (RJ\2013\7303).

¹⁰⁰ SAN 104/2015 de 9 junio (AS\2015\1161) sentencia confirmada por la STS 752/2016 de 20 septiembre RJ\2016\5038, STS 5/2020 de 8 enero (RJ\2020\272).

Siguiendo de manera cronológica con asuntos que confluyen en la organización del tiempo de trabajo, fue discutida la práctica de Aena que consistió en modificar los horarios de los turnos de trabajo de los controladores aéreos de forma unilateral y no negociada. Considera el sindicato reclamante que la medida contraviene asimismo lo previsto en el art. 33 del convenio colectivo que fija los turnos existentes. Sin embargo, advierte la sala, el precepto permite cambios en el sistema de turnos a otro diferente, previa comunicación a la representación de los trabajadores. Pero, además, la modificación del horario se produjo previa negociación y este cambio se estimó razonable pues suponía la concentración de controladores en los turnos de mañana y tarde, reduciendo, al tiempo, los que prestaban servicios en el turno de noche, lo que mejoraba significativamente la organización de los recursos de AENA. Por ello, en esta ocasión, no prosperó la pretensión del sindicato demandante.

Más adelante encontramos otros pronunciamientos en los que se resuelven conflictos derivados de la modificación legal que impactó sobre este subsector en el año 2010 en lo relativo a jornada y salarios, garantizados mediante compensaciones específicas. Y es que la propia aplicación de la norma en 2010 fue impugnada por USCA. Entendían que las nuevas reglas sobre jornada, retribuciones, licencias retribuidas, jubilaciones o vacaciones, vulneraron el derecho su derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical, por contravenir lo pactado en el primer convenio de controladores aéreos, e incluso su derecho a la huelga, ya que una eventual convocatoria sería ilegal por plantearse contra aspectos de una ley¹⁰¹. Todas estas pretensiones terminaron por ser desestimadas por la AN entendiendo que la aprobación de esta norma era esencial para la correcta regulación del sector cuya trascendencia pública por resultar un sector estratégico es incuestionable¹⁰².

El primer asunto al respecto parte de la situación de un controlador aéreo que se encontraba en activo no operativo y acogido a Licencia Especial Retribuida (LER) prevista en el convenio colectivo, habiéndose previsto el sistema de remuneración en el mismo para quienes se encontraran disfrutando de la misma. Con la entrada en vigor del RD 1/2010, convertido posteriormente en ley y del nuevo convenio, sufre una reducción de su retribución, a pesar de que la norma convencional garantizaba que podrían continuar acogidos al mismo y disfrutando de los términos y cuantías que vinieran percibiendo el mes anterior a la fecha de su entrada en vigor. La empresa, vigente ya el nuevo convenio, sin embargo, aplicó la reducción que se desprendía de las reglas de retribución aplicable a los controladores en activo, con impacto en quienes se encontraban en situación de LER,

¹⁰¹ En aplicación de lo previsto en el art. 11 del RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo.

¹⁰² SAN 47/2010 de 10 mayo (AS/2010/1905).

contraviniendo la voluntad de mantener las retribuciones de los acogidos a la misma. En aplicación de la norma convencional, el TS no duda en estimar la pretensión del trabajador y su derecho al mantenimiento de los derechos económicos tal y como los venía percibiendo el mes anterior a la entrada en vigor de la nueva norma convencional¹⁰³.

Más adelante en el tiempo, el Sindicato Nacional de Controladores Aéreos (SNCA), plantea un conflicto colectivo frente a los actos aplicativos del convenio colectivo que solo prevé el pago de las horas trabajadas por encima de las 1200 —que constituía la jornada ordinaria antes de la modificación legal—, en concepto de Complemento de Adaptación Variable (CAV) a los controladores contratados con anterioridad 5 de febrero de 2010, fecha de la entrada en vigor de la norma que regula la prestación de servicios de tránsito aéreo¹⁰⁴. Así mismo, tan solo a estos se prevé el abono de la acción social. Por último, impugna la minoración de las tablas salariales y la vinculación de las mismas a una jornada de 1670 horas —la ordinaria tras la modificación legal—. Constituye, en suma, el principal elemento de enjuiciamiento, en estos casos, el eventual soslayo de los derechos de quienes accedieron a sus puestos de trabajo después de la fecha en que se aprobó la norma legal en 2010. La AN estima en parte el recurso en lo relativo al abono de la compensación social, pero absuelve a la demandada en las demás pretensiones. El TS, confirmando la sentencia de la que trae causa el recurso de casación, afirma que es la normativa legal la que originó a la situación de condiciones laborales diversas entre los controladores con contrato anterior o posterior al 5 de febrero de 2010, con la finalidad de resolver la situación derivada del sobre pago de las horas que excedían de la jornada laboral ordinaria. Finalmente, tampoco prospera la pretensión sobre las tablas salariales, dado que cada convenio tiene autonomía para su regulación, sin vinculación al anterior¹⁰⁵.

Alejándonos de las eventualidades que provocó el cambio del régimen legal de la actividad profesional del control aéreo, el siguiente asunto parte de la demanda de USCA frente a Aena en reclamación del abono del complemento de productividad para el año 2010 destinado a los controladores aéreos previsto en el convenio de aplicación. La empresa justifica la exoneración del pago en que la norma pactada solo exige la negociación del complemento, la cual se produjo sin resultados, pero no su pago automático. Lo anterior permitió a la empresa establecer los criterios para determinar la cuantía y distribución del complemento de productividad para el año siguiente, previa consulta con la CIVCA (Comisión de Interpretación,

¹⁰³ STS 313/2018 de 16 marzo (RJ\2018\1549), confirma la STSJ Galicia 1880/2016 de 21 marzo (JUR 2016/95322).

¹⁰⁴ Art 141 bis, 29, 124 y 123 del II CC profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo de la entidad pública empresarial Aena/2011.

¹⁰⁵ SAN 85/2020 de 19 octubre (JUR\2020\320465), sentencia avalada por la STS 534/2023 de 19 julio (JUR\2023\298858); SAN 5/2022 de 13 enero (AS\2022\437).

Vigilancia, Conciliación y Arbitraje). Admitida la argumentación que ofrece la empresa, procede a la desestimación de la demanda y de su posterior recurso de casación¹⁰⁶.

Los dos siguientes asuntos versan sobre la selección arbitraria de personal para cubrir puestos de trabajo ignorando el cauce convencional previsto. El primero de ellos es promovido por USCA, que presenta demanda de conflicto colectivo contra Aena solicitando que se declarase arbitraria y no ajustada a derecho la aplicación e interpretación que venía realizando esta sobre la selección de los candidatos a ocupar puestos de libre designación, según lo previsto en el convenio colectivo¹⁰⁷. El precepto excepciona la elección de candidatos que no cumplen los requisitos legalmente establecidos para cubrir tal tipo de puestos, siempre y cuando la CIVCA emita dictamen favorable para su exceptuación. Sin embargo, lo que sucedía en la práctica es que Aena, incluso obteniendo el informe desfavorable de la comisión, seguía adelante con el proceso selectivo de quienes no cumplían tales requisitos. A su favor, la empresa alegaba que, a pesar de la decisión desfavorable de la CIVCA, lo que sucede sistemáticamente al oponerse la representación sindical presente en ella, lo que pretendía era cumplir con lo dispuesto en la norma reguladora de la garantía de la prestación de servicios de tránsito aéreo¹⁰⁸. El conflicto se resuelve estimando la pretensión del sindicato, obligando a la empresa a motivar los nombramientos que hace apartándose de lo normado por el convenio, motivación que debe reforzarse, especialmente, no sólo cuando la CIVCA no aprueba la designación, sino principalmente, cuando existen candidatos al puesto que si reúnen los requisitos exigidos y solo así se admitiría la designación unilateral para dar continuidad a la prestación del servicio¹⁰⁹.

El segundo supuesto también se saldó con la estimación de la pretensión planteada por USCA frente a ENAIRE. Fue declarada arbitraria y no ajustada a derecho la práctica empresarial que, ignorando lo establecido en el convenio¹¹⁰, no promovía el concurso de méritos con cambio de destino para la provisión de las vacantes de técnico de control de afluencia de los servicios centrales, utilizando abusivamente la figura de la comisión de servicio para la cobertura de dichos puestos, llegando dichas comisiones a durar más del año establecido para ello en el convenio. De este modo, la empresa inaplicó de forma abusiva una norma convencional, ignorando el procedimiento legal establecido para ello en el art. 83.2 ET¹¹¹.

¹⁰⁶ SAN 207/2013 de 20 noviembre (JUR\2013\369277), convalidada por la STS de 20 de mayo 2015 (RJ 2015\3121).

¹⁰⁷ Art. 113.3 del II CC de controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea/2011.

¹⁰⁸ Art. 2 de la Ley 9/2010, de 14 de abril.

¹⁰⁹ SAN 41/2014 de 25 febrero (JUR\2014\7017), confirmada por la STS de 6 de noviembre de 2015 (2015 RJ\2015\6244).

¹¹⁰ Art. 119 del II CC profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea/2011.

¹¹¹ SAN 75/2019 de 30 mayo (JUR\2019\191200).

A vueltas con la determinación de la jornada y los tiempos de descanso, hemos de destacar el conflicto planteado nuevamente por USCA, frente a ENAIRE, reclamando que a los controladores que disfrutaran de vacaciones durante un periodo en un mes, se les programe la jornada que proporcionalmente corresponda para el resto de ese mes atendiendo a los servicios programados al resto de los controladores en la dependencia en igual puesto de trabajo y en similares condiciones. En cambio, ENAIRE defendía que el convenio no requería que solo pudieran ser programados en proporción a la jornada que restaba por cumplir a los demás compañeros el mes en que se incorporaba el controlador, sino la suma total de la jornada mensual. La interpretación literal de la regulación convencional¹¹², llevó a los juzgadores a desestimar la demanda, en tanto que en ella se establecía que la programación proporcional de la jornada en el supuesto planteado es potestativa (en el precepto se indica que «se les podrá programar»), a diferencia de la regulación del convenio precedente, que ordenaba de forma imperativa la proporcionalidad de la jornada restante del mes de reincorporación del controlador que había disfrutado de sus vacaciones¹¹³.

También ha sido foco de conflicto la determinación de un preaviso de 5 meses para el supuesto de dimisión del controlador/a de tráfico aéreo¹¹⁴, cuyo incumplimiento generaba la obligación del pago de una importante indemnización, cláusula impugnada por USCA. El TS, en línea por lo resuelto por la AN, concluye que esta regulación se acomoda al artículo 49.1 d) ET, que remite la regulación del preaviso a la negociación colectiva y, habida cuenta de las peculiaridades concurrentes en el sector—principalmente la esencialidad del servicio y las dificultades de adecuación y aptitud personal que presentan los procesos de selección—, no puede considerarse abusivo, sin que se vulnere tampoco el derecho de elección de libre profesión u oficio¹¹⁵, como así postulaba el sindicato demandante, siendo desestimada su pretensión¹¹⁶.

USCA también es demandante del siguiente conflicto colectivo, mediante el cual reclamaba la aplicación a los controladores aéreos de la normativa sobre régimen retributivo durante la incapacidad temporal de la Administración General del Estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes. A través de un complemento a la prestación, los beneficiarios alcanzarían el 100% de la misma desde el inicio de la incapacidad

¹¹² Art. 55.6 del II CC de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea/2011.

¹¹³ SAN 34/2017 de 15 marzo (AS/2017/487) sentencia confirmada por la STS 463/2018 de 3 mayo (RJ/2018/2372).

¹¹⁴ Art. 86.1 del III CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional/2018.

¹¹⁵ Derecho sancionado en el art. 35 CE y en el art. 4.1 a) ET.

¹¹⁶ STS 360/2021 de 7 abril (RJ/2021/1818), confirmando la SAN de 28 de octubre de 2019 (AS 2019, 2385).

temporal¹¹⁷. Si bien la AN estimó inicialmente la demanda, el TS admitió el recurso interpuesto por ENAIRE frente a la misma aceptando que, en efecto, la mesa negociadora que adoptó el acuerdo referido no contaba con la participación de la representación legal del colectivo de controladores, no cumpliéndose así con el principio de correspondencia entre la representatividad empresarial y el ámbito de negociación que es consustancial a los acuerdos, convenios o pactos de eficacia general, sin que ello impida que la representación empresarial y sindical de este sector pudieran adoptar un acuerdo similar en una mesa de negociación propia¹¹⁸.

Apartándonos de las causas en las que se exige el cumplimiento de normas con impacto inmediato en las condiciones laborales, los siguientes asuntos enjuician reclamaciones referidas a eventuales conculcaciones de derechos colectivos. El primer asunto parte de la demanda presentada por el Sindicato Profesional Independiente de Controladores Aéreos (SPICA) mediante la cual cuestiona la validez de los acuerdos alcanzados entre las partes que afectaba a los controladores de Madrid y Barcelona que, previamente a la suscripción del nuevo convenio, modifican parcialmente el I convenio para dar cumplimiento a disposiciones reglamentarias sobrevenidas en materia de reestructuración de la organización operativa. Alega SPICA que, para ser válidos, el sindicato firmante, USC, debió ratificar su decisión ante su propia asamblea, como así se dispone en sus estatutos, y no lo hizo. También alegan que se produce una modificación del convenio no prevista en el mismo. En contra de lo alegado por SPICA, tanto la AN, como el TS avalaron la legitimidad negociadora de las partes que no queda desacreditada ni por el defecto formal relativo a la no consulta con la asamblea del sindicato, ni por contravenir ninguna norma al modificar el convenio, siendo perfectamente válida la aplicación de lo pactado en aplicación del principio de modernidad. Por último, no es una medida discriminatoria por ser únicamente dos centros los afectados, sino que se trata de la aplicación de una directriz relativa a la organización operativa¹¹⁹.

En segundo lugar, situamos la demanda de SPICA frente a ENAIRE, pretendiendo la nulidad del acuerdo de la comisión negociadora del III convenio colectivo profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo y la prórroga de su contenido modificado hasta 2020. Considera que se vulneró su derecho a la negociación colectiva, teniendo derecho a formar parte de la comisión negociadora del mencionado convenio. La demanda no prosperó. Considera la sala que no se produjo tal vulneración porque, constituida la comisión

¹¹⁷ Real Decreto 956/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba y publica el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de julio de 2018.

¹¹⁸ STS 516/2023 de 17 julio (JUR\2023\300042), casa y anula la SAN de 22 de marzo de 2021 (JUR 2021, 124930).

¹¹⁹ SAN 31/2009 de 29 abril (AS\2009\1669), confirmada por la STS 31 de marzo de 2010 (RJ\2010\4637).

negociadora del III convenio colectivo profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo sin la presencia del sindicato actor y una vez impugnada la misma se dictó sentencia que declaró la nulidad de la composición, reconociendo el derecho de SPICA de formar parte de la misma. A partir de ese momento el sindicato participó en todas las reuniones de la comisión negociadora que culminaron con el acuerdo que se impugna¹²⁰.

En otro caso, el sindicato SPICA considera infringidos el art. 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y art. 28.1 CE, alegando que vulnera su derecho a la libertad sindical el hecho de condicionar la adhesión al seguro colectivo que había sido acordado en sus orígenes por Aena y USCA, antes de la escisión de SPICA de este último, a la obligación impuesta por USCA a los controladores de declarar que no están afiliados, ni se afiliarán a ningún sindicato de ámbito nacional ni a ninguna asociación profesional de control. La pretensión es desestimada en tanto resulta que la denominada «declaración justificativa» de adhesión se retira en breve tiempo para los controladores no afiliados. No existe pues ninguna indagación por parte de USCA sobre la afiliación sindical de los controladores no afiliados a dicho sindicato, sin que nada le impida a éste limitar su gestión, como tomador del seguro, a sus propios afiliados, ya que con ello no lesiona derechos ajenos. Tampoco viola la lesión del derecho a la libertad sindical la decisión de entregar individualmente la subvención para que cada controlador decida libremente que sindicato es el que considera que haya de ser el tomador de su póliza colectiva de seguro, cuestión que también había sido reclamada por SPICA¹²¹.

SPICA también es parte demandante del siguiente conflicto colectivo frente a USCA, el Sindicato Organización de Controladores de la Circulación Aérea (OCCA) y Aena, por considerar nula la composición de la mesa negociadora del III convenio colectivo sectorial, de la que había sido excluido. La AN atiende tal reclamación, reconociendo el derecho de SPICA a un representante en la citada comisión negociadora, así como en los grupos de trabajo constituidos en el seno de esta. No admite, por tanto, que el hecho de que sean los trabajadores los que seleccionen a los sujetos legitimados para negociar convenios de franja según dispone la norma estatutaria¹²², impida que la comisión se constituya de forma proporcional a la representatividad de los sindicatos, aplicando por analogía lo previsto en el art. 71.2 b) ET sobre la composición del comité de empresa¹²³.

¹²⁰ SAN 152/2016 de 11 octubre (JUR/2016/225824).

¹²¹ STS de 18 junio 2010 (RJ/2010/6294) que confirma la SAN 79/2009 de 7 julio (JUR/2009/341705).

¹²² Art. 87.1 ET, en virtud del cual, «en los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representantes a través de votación personal, libre, directa y secreta».

¹²³ STS de 26 noviembre 2015 (RJ/2016/48), que desestima el recurso interpuesto frente a la SAN de 17 de marzo de 2014 (JUR 2014/86750).

En el marco de los derechos de información y consulta, y particularmente en el contexto de la subcontratación, la Federación de empleadas y empleados de los servicios públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT) demanda a ENAIRE por no haber proporcionado información sobre el contenido del acuerdo de prestación de servicios celebrado entre AENA y ENAIRE, constituyendo así una infracción de los artículos legales y convencionales en materia de derecho de información y consulta en el marco de la subcontratación¹²⁴. Atendiendo a las particularidades del asunto y en aplicación a la normativa aplicable, considera el juzgador que, dado que el 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, la información debió ser transmitida. Es, por tanto, estimada la pretensión sindical¹²⁵.

Para cerrar el repaso jurisprudencial en el marco del sector de control del tráfico aéreo, terminaremos por mencionar el resultado de la demanda presentada por la Confederación Intersindical Galega (CIG), en la que se impugna la cláusula del convenio que permite la creación de un colegio electoral único por cada centro de trabajo para todo el personal laboral empleado en las empresas y entidades que forman el Grupo Aena ubicadas en el mismo centro de trabajo¹²⁶. La AN estima la demanda en aplicación lo sancionado legalmente en cuanto a la creación de unidades electorales¹²⁷, interpretando que en el supuesto de autos en el que la previsión convencional lo que pluraliza no son los centros de trabajo, como ocurre con el comité de empresa conjunto, o para la constitución de comités de empresa en el comité intercentros, sino las empresas, que resultan afectadas por el proceso electoral, que son las que desarrollan sus respectivas actividades productivas en el mismo centro de trabajo¹²⁸.

4.3. Servicios de asistencia en tierra en aeropuerto (handling)

Ana Domínguez Morales

El segundo de los subsectores del tráfico aéreo que abordaremos es el referido a los servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, también denominado *handling*, términos que emplearemos de manera indistinta en las siguientes páginas. Por las mismas razones de orden sistemático, nos centraremos únicamente en las sentencias que emanan de los órganos judiciales superiores.

¹²⁴ Art. 4 del RD Legislativo 3/2011, de contratos del sector público. arts. 42.2 y 64 ET y art. 163 del CC del Grupo Aena/2011.

¹²⁵ STS 148/2019 de 27 febrero (RJ/2019\1536), que convalida lo previsto por la SAN de 3 de julio de 2017(AS 2017\1078).

¹²⁶ Art. 157.2 del I CC del Grupo Aena/2011.

¹²⁷ Arts. 62 y 63 ET.

¹²⁸ SAN 198/2021 de 23 septiembre (JUR/2021\311988).

En este contexto, encontramos dos asuntos que ha alcanzado a resolver el TC y que tiene como protagonista, de nuevo, al derecho de huelga. El primero de ellos resuelve un conflicto de competencias positivo. Consideraba la Comunidad Autónoma catalana conculcado el reparto constitucional de competencias en la determinación de los servicios mínimos ante una huelga convocada por controladores aéreos del aeropuerto de Barcelona, en las que se vieron afectadas las empresas de catering y abastecimiento y de limpieza y asepsia de aviones. La petición resulta desestimada, en tanto se trata de un servicio público que compromete todo el territorio nacional por lo que trasciende el interés de la Comunidad Autónoma en la que el aeropuerto está geográficamente situado, afectando a la navegación aérea nacional e internacional¹²⁹.

El otro supuesto resuelve la determinación de los servicios mínimos en una huelga, convocada en el servicio de restauración de la zona de aire del aeropuerto de Madrid de la empresa Áreas, S.A. Concretamente, se fijaron como mínimos los servicios prestados por la totalidad de los establecimientos situados en la zona de aire afectando a toda la plantilla allí destinada, en la franja horaria de la huelga. Tales medidas fueron consideradas excesivas, vulnerando así el derecho de huelga por suprimirlo, sin aplicar el principio de proporcionalidad, puesto que en la misma zona existían otros establecimientos no afectados por la convocatoria de huelga así como máquinas expendedoras de alimentos y bebidas que serían reforzadas mediante preaviso¹³⁰. Para cerrar la conflictividad generada en materia de huelga, citaremos la única sentencia de la jurisdicción ordinaria en la que se reclamaba la ilegalidad de la huelga convocada por obedecer a motivos extraños al interés profesional de los trabajadores afectados. El conflicto parte del compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores a resultas de la creación de Iberia Express. La impugnación trae causa de su carácter novatorio de lo anteriormente pactado, por violarse un pacto asimilable al de fin de huelga y por ser una huelga solidaria con la promovida por el sindicato SEPLA. Ninguno de los motivos fue acogido ni por la AN ni por el TS. Queda acreditado que se perseguían otros objetivos relacionados con intereses profesionales, como el mantenimiento del empleo o la eliminación de horas extras. En fin, existían motivos profesionales que la avalaban¹³¹.

Sin lugar a dudas, el grueso de la problemática suscitada en el marco del sector del *handling* deriva de las consecuencias laborales de la sucesión empresarial y en particular, de la reclamación de derechos de los trabajadores subrogados. Muchos de estos supuestos nacen en el seno de la libe-

¹²⁹ STC 124/2013 de 23 mayo (RTC\2013\124).

¹³⁰ STC 2/2022 de 24 enero (RTC\2022\2).

¹³¹ STS de 11 febrero 2014 (RJ\2014\1335), desestima el recurso interpuesto frente a la SAN de 13 de junio de 2012 (AS 2012, 1771).

ralización del sector, produciéndose cesiones de actividad en todo el país desde la compañía Iberia LAE, que hasta el momento lo monopolizaba, a otras compañías del sector del servicio de asistencia en tierra. Pero antes de entrar a valorarlos, es preciso resaltar que, en este contexto, no se viene a aplicar con carácter general el efecto subrogatorio previsto en el estatuto de los trabajadores, por no producirse un traspaso de los elementos materiales y productivos requeridos por el art. 44 ET. Por el contrario, se ha dicho recurrentemente por la jurisprudencia que en tales casos estábamos ante un supuesto de cesión de contratos de trabajo cuya característica fundamental respecto de aquella otra situación radica en que requerían del consentimiento del trabajador, conforme a las exigencias generales del art. 1205 del Código Civil, de modo que se declararon nulas la subrogaciones privadas de consentimiento de los afectados, sin que ese consentimiento pudiera estimarse sustituido por los representantes legales o sindicales que intervinieran en el acuerdo celebrado con ambas empresas interesadas¹³². En sentido inverso, no cabe obligar a la empresa entrante, en el caso concreto Iberia, a subrogarse en los contratos de la empresa saliente, Newco, en aplicación del convenio colectivo¹³³. Lo cierto es que la cláusula convencional, en realidad, solo exigía la subrogación del total de la plantilla cuando la actividad traspasada fuera igual al número de aviones, una vez ponderados, operados por la empresa saliente en los doce meses anteriores al traspaso, lo que no ocurría en este supuesto. Por tal razón, se desestimó la pretensión¹³⁴.

En uno de estos asuntos en los que se ha valorado los efectos de la sucesión de empresas en el sector del *handling* se discutió acerca del pago de determinadas cantidades —salariales— a los trabajadores demandantes previstas en el convenio de Iberia¹³⁵, subrogados por la nueva concesionaria de Iberia, a los que no se aplicaba el art. 44 ET, sino el acuerdo firmado entre empresas. En dicho acuerdo se exigía el cumplimiento de las garantías previstas en dicho precepto legal, relativo a la conservación de los derechos y obligaciones precedentes. Sin embargo, ello no se traduce en el mantenimiento de todas las condiciones reconocidas cuando aún trabajaban en Iberia, en las que se contemplaban situaciones específicas que en

¹³² STS de 29 febrero 2000 (RJ\2000\2413), estima el recurso interpuesto frente a la STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 1998 (AS 1998\4128); STS de 25 junio (2003 RJ\2005\444), desestima el recurso interpuesto frente a la STSJ Islas Canarias 733/2000 de 25 octubre (JUR 2001\91808); STS de 10 diciembre 2003 (RJ\2004\3342); STS de 21 octubre de 2004 (RJ\2004\7341), casa y anula la STSJ de Islas Canarias de 26 de junio de 2003 (AS 2004, 1448); STS de 26 octubre 2004 (RJ\2005\1308), estima el recurso de casación para la unificación de doctrina contra la STSJ Canarias de 26 de mayo de 2003 (JUR 2004, 65725); STS de 18 noviembre 2005 (RJ\2006\2891), estima el recurso frente a la STSJ de Madrid de 29 de junio de 2004 (JUR 2004, 235230).

¹³³ Arts. 66, 67 y 72 del II CC de servicios de asistencia de Tierra de Aeropuertos/2011.

¹³⁴ STS de 30 noviembre 2015 (RJ\2015\5852), desestima el recurso frente a la SAN 159/2012 de 5 de diciembre de 2012 (JUR 2013, 85443).

¹³⁵ XIII CC de Iberia/1994.

la nueva empresa no se dan, razón por lo que la pretensión planteada por FSC-CCOO, es finalmente desestimada¹³⁶.

También en este subsector, como ocurre con asiduidad en el panorama general, se ha reclamado por parte de los trabajadores subrogados el reconocimiento de los servicios prestados con anterioridad a la subrogación al amparo de contratos temporales a efectos de antigüedad¹³⁷, o se ha reconocido la declaración de trabajo fijo discontinuo, estimando la pretensión del demandante sobre reconocimiento de antigüedad a efectos de reconocimiento de trienios¹³⁸.

En conexión con la antigüedad adquirida en la empresa saliente, se ha cuestionado en varias ocasiones la determinación del nivel profesional y retribución de trabajadores subrogados al amparo del convenio colectivo general del sector de servicio de asistencia en tierra en aeropuertos. Se daba la circunstancia de que, al pasar de Iberia a la nueva compañía, eran ubicados en un nivel inferior al que pertenecían en la primera, concretamente el de nuevo ingreso, disminuyendo de ese modo sus derechos retributivos. Si bien se recuerda que en estos supuestos no se aplican los efectos subrogatorios previstos en el art. 44 ET, por los motivos antes indicados, en el acuerdo entre empresas se exigía la aplicación del convenio que venía rigiendo la relación laboral y, en consecuencia, no pueden ser tratados como trabajadores de nuevo ingreso sino con la antigüedad que ya tenían en el momento de dicha subrogación¹³⁹.

A continuación, repararemos en un numeroso grupo de sentencias cuyo denominador común es la necesaria interpretación del art. 73 del convenio colectivo aplicable al sector, en el que se configuran una serie de complementos *ad personam* para el personal subrogado, que pretende fundamentalmente que los trabajadores afectados por el cambio de empresario no se vean perjudicados en los derechos económicos de naturaleza retributiva que hubieran mantenido con la empresa anterior. Varios de estos pronunciamientos se refieren a la reclamación de ayudas o reducción en

¹³⁶ STS de 8 abril 2002 (RJ/2002\6151), estima el recurso frente a la STSJ de Madrid, de 19 de diciembre de 2000 (JUR 2001, 95219).

¹³⁷ STS de 15 febrero de 2010 (RJ/2010\2361), desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina frente a la STSJ de Madrid, de 27 de marzo de 2009.

¹³⁸ STS 303/2023 de 25 abril (RJ/2023\2702), desestima el recurso interpuesto frente a la STSJ Canarias de 21 de enero de 2020 (JUR 2020, 110616). Un supuesto idéntico ya había sido resuelto por la STS 189/2023, de 14 de marzo (PROV 2023, 151516).

¹³⁹ STS de 19 septiembre 2013 (RJ/2013\7312), desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto frente a la STSJ de Cataluña, de 20 de enero de 2012; STS de 27 febrero de 2015 RJ/2015\1082, desestimando el recurso frente a la STSJ de Andalucía de 9 de septiembre de 2013 (JUR 2013, 326909), STS 897/2022 de 10 noviembre (RJ/2022\5560) que casa y anula en parte la STSJ de Cataluña de 11 de julio de (AS 2019, 2092); STS 113/2023 de 8 febrero (RJ/2023\1134), que estima íntegramente el recurso frente a la STSJ Cataluña de 6 de junio de 2019 (AS 2019, 1836).

el coste de los billetes de transporte aéreo. En opinión de los magistrados que resolvieron tales asuntos, este derecho no queda impedido porque la empresa entrante no sea una aerolínea como lo es la saliente, sino dedicada en exclusiva al sector del *handling*, al tratarse de un compromiso que había sido adquirido por las partes y aceptado en el momento de la transmisión¹⁴⁰.

La aplicación de tal precepto convencional también ha servido para determinar si es válida la reducción de vacaciones del personal subrogado por Swissport Handling SA tras la aplicación del pacto previsto en un acuerdo de fin de huelga, en el que se determina la aplicación del convenio de la misma a todos sus trabajadores, incluyendo a los subrogados. Tanto la AN como el TS confirman la impugnación de los afectados, obligando a la aplicación del convenio del sector de servicios de asistencia en tierra, debiéndose respetar el pacto de estructura convencional fijado en el mismo al amparo del artículo 83.2 ET que exige la aplicación del sectorial mientras esté en vigor y por ende, la aplicación del mencionado art. 73 del convenio sectorial sobre el reconocimiento de las vacaciones de los trabajadores subrogados¹⁴¹.

Por otro lado, se cuestionó si en ese complemento *ad personam* reconocido al personal subrogado por Swissport Handling S.A., en virtud de lo previsto en el convenio sectorial, debía incluir la cuantía plus transporte, siendo la petición estimada, a pesar de que se tratara de un concepto extrasalarial, pues la garantía aludida se configura bajo un parámetro, cual es el de la «percepción económica bruta anual», con independencia de la ontología de la partida retributiva, sino que lo decisivo se sitúa en su fijeza¹⁴².

¹⁴⁰ STS de 28 enero 2009 (RJ\2009\1179), desestima el recurso frente a la SAN 106/2007 de 23 de noviembre de 2007 (JUR 2008, 139566); STS de 26 abril 2010 (RJ\2010\4866), desestima el recurso de casación frente a la SAN 61/2008 de 3 noviembre (JUR 2008\387631); STS de 26 abril 2010 (RJ 2010\4866), que confirma la SAN 61/2008 de 3 noviembre (JUR\2008\387631); STS de 25 octubre 2010 (RJ\2010\8451), desestima el recurso de casación frente a la SAN de 17 de diciembre de 2009 (AS 2009, 2709); STS 796/2016 de 4 octubre (RJ\2016\5093), desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina frente a la STSJ de Canaria de 31 de julio de 2014 (JUR 2014, 282335); STS 387/2017 de 3 mayo RJ\2017\2743, desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina frente a la STSJ Canarias de 24 de septiembre de 2015 (JUR 2015, 213663); STS 261/2018 de 8 marzo (RJ\2018\1620); STS 124/2019 de 19 febrero (RJ\2019\1009), que desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina frente a la STSJ de las Islas Baleares, de 27 de noviembre de 2015 (JUR 2016, 26390).

¹⁴¹ STS 1079/2018 de 18 diciembre (RJ\2018\606) que confirma la SAN 112/2017 de 13 de julio de 2017 (AS 2017\1974).

¹⁴² STS 879/2020 de 8 octubre (RJ\2020\4514), estima el recurso frente a la STSJ Castilla y León de 22 de febrero de 2018 (JUR 2018, 95062); STS 264/2023 de 12 abril (RJ\2023\2450), estima el recurso de casación para la unificación de doctrina frente a la STSJ Islas Baleares 146/2020 de 11 de junio (JUR 2020, 194805).

En otro litigio se discutió acerca de la aplicación de la parte del convenio de Iberia —empresa cesionaria—¹⁴³, destinado a los trabajadores fijos a tiempo parcial y con ello, la no aplicación del complemento destinado a quienes no estuvieran contratados bajo tal modalidad contractual a la firma del convenio de la misma. Si bien se admite que, en virtud de lo previsto en el art. 73 del convenio de *handling*, así como de la jurisprudencia antes mencionada, en esta ocasión no podían reclamar aquella disposición del convenio al ostentar el tipo de vínculo requerido por la norma pactada antes de la firma del convenio de Iberia¹⁴⁴.

La aplicación de esta garantía *ad personam* se extiende en otro caso al reconocimiento de los días festivos que venían disfrutando los trabajadores subrogados en aplicación del convenio del sector del *handling* y que además se disfrutaron varios años después de ser subrogados hasta que dejaron de ser reconocidos por la cesionaria, UTE Clece Evergreen Lanzarote. Los tribunales que enjuician este caso admiten la reclamación reconociendo el derecho en aplicación de la norma convencional y su adquisición como condición más beneficiosa, exigiendo a la empresa su reconocimiento, así como la compensación de todos aquellos no reconocidos con anterioridad¹⁴⁵.

Abandonando ya los conflictos que afectan al reconocimiento de los derechos exigibles en el marco de la sucesión empresarial, pero siguiendo el en terreno del reconocimiento de derechos individuales de los trabajadores, comenzamos citando el conflicto interpuesto por la Coordinadora Estatal del Sector de Handling y Aéreo (CESHA) en el que reclamó a Iberia las siguientes cuestiones. En primer lugar, consignar en los recibos de salario de los trabajadores fijos a tiempo parcial las horas complementarias realizadas y la retribución correspondiente a dichas horas. En segundo lugar, la obligación de facilitar periódicamente a los trabajadores y en todo caso cuando se solicite, los escalafones o la relación ordenada de personal en atención a la antigüedad reconocida, por grupo profesional y por sector de actividad, o en cualquier caso, su orden personal en dicha relación. La demanda se estima parcialmente, admitiendo la primera cuestión, en aplicación del convenio y sin que se justifique la actitud empresarial en la irregularidad de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, pero

¹⁴³ DT 3º XX CC de Iberia con su personal de tierra/2014.

¹⁴⁴ STS 174/2022 de 22 febrero (RJ\2022\1030), estimando el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la STSJ de Madrid de 15 de octubre de 2018 (JUR 2018, 320563); STS 766/2022 de 27 septiembre (RJ\2022\4060), estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto frente a la STSJ Madrid de 14 de noviembre de 2018 (JUR 2017\175625).

¹⁴⁵ STS 396/2020 de 22 mayo (RJ\2020\1764), que no entra a valorar el fondo, estima por la STSJ Canarias 24 de marzo de 2017 (JUR 2017, 232937) por no ser de afectación general.

denegando la segunda pues se trata esta de una garantía de tipo colectivo, no individual¹⁴⁶.

Otro conflicto venía referido al desempeño prolongado de funciones superiores de un trabajador, que reclamó el ascenso automático por superar los seis meses a los que se refiere el art 39.2 ET para poder reclamar el ascenso en un supuesto de *ius variandi in melius*, plenamente aplicable a este caso. Si bien su pretensión fue estimada en la instancia y en sede de suplicación, el TS revocó esta última entendiendo que tal situación no comportaba la consolidación de la plaza, al estar dicha posibilidad expresamente excluida en el convenio¹⁴⁷, que exige la activación del procedimiento de ascensos para la cobertura de vacantes¹⁴⁸.

El siguiente asunto versa sobre la petición de interpretación de la cláusula del convenio colectivo de la empresa Swissport Spain SA., en materia de flexibilidad horaria. Concretamente, el sindicato demandante, FSC-CCOO., exige a la empresa hacer público y comunicar a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores el cuadrante anual y la programación de los turnos para ese año. Asimismo, exige que se declare la obligación de la demandada de limitar los turnos básicos a los establecidos en el convenio de acuerdo con el tiempo de actividad mantenida en los centros de trabajo, limitando la flexibilidad sobre el horario de entrada a más o menos 1 hora. Por último, el derecho de los trabajadores a percibir los atrasos salariales. Todas estas pretensiones son admitidas por la AN. Recurrida en casación esta sentencia por la empresa, el TS considera, para el supuesto de flexibilidad en la entrada, que la cláusula permite que la hora de entrada pueda variar en una horquilla temporal que va desde una hora de antelación sobre la ordinaria a una hora posterior a ella. Dentro de esa franja el precepto no limita las posibilidades, admitiendo así este motivo del recurso interpuesto por la empresa, pero rechazando todos los demás¹⁴⁹.

También en este sector contamos con algunos asuntos en los que se ha de interpretar la legalidad de determinadas cláusulas convencionales. El primero afecta al I convenio del sector del *handling*, concretamente a los arts. 22.2 b), 22.2 d), 47 y 69. De manera sucinta, la sentencia que resuelve el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Español Profesional de Handling Aeropuertos (SEPHA), estima la ilegalidad del primero de los mencionados, por establecer un sistema de modificación unilateral de la jornada y el horario contraviniendo los arts. 41 y 3 ET. El segundo, elimi-

¹⁴⁶ STS de 18 marzo 2013 (RJ/2013/3652), desestima los recursos interpuestos frente a la SAN de 24 de junio de 2011 (JUR 2011, 236728).

¹⁴⁷ Art. 38.6 del convenio aplicable I del CC grupo Aena/2011.

¹⁴⁸ STS 503/2021 de 6 mayo (RJ/2021/2160), estima el recurso frente a la STSJ Canarias de 29 de marzo de 2019 (JUR 2019, 254916).

¹⁴⁹ STS 743/2017 de 28 septiembre (RJ/2017/4469), que estima en parte el recurso frente a la SAN de 14 de septiembre de 2016 (AS 2016, 1696).

na el periodo de preaviso para exigir el cumplimiento del pacto de horas complementarias, asimismo considerado ilegal por conculcar lo previsto en el art. 12 ET. El siguiente precepto es ajustado a derecho en tanto establece la obligatoriedad de acudir a la formación profesional fuera o dentro de la jornada de trabajo, pero dentro de la máxima legal, en virtud de lo que posteriormente negocien las partes en ámbito inferior. Finalmente, el art. 69 se refiere al procedimiento para la extinción de los contratos de trabajo de aquellos operarios que no hubieren aceptado voluntariamente la subrogación de sus contratos para pasar a prestar servicios a otra empresa. La Sala lo considera ajustado a derecho a pesar de no exigir un periodo de 30 días de negociación. Tampoco atiende a la consideración del sindicato recurrente que ve en este sistema de extinción como una intimidación a los trabajadores, obligándolos a aceptar la subrogación como amenaza a la pérdida de empleo¹⁵⁰.

Por su lado, la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) activó el procedimiento de impugnación del convenio colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE, interesando que se declare la ilegalidad de nueve núcleos normativos del convenio (que cuenta con 82 artículos, nueve disposiciones adicionales y una derogatoria) resultado de lo cual algunos preceptos se mantienen en plena vigencia y otros son declarados nulos¹⁵¹.

Las siguientes sentencias dilucidan acerca de la legalidad de cláusulas convencionales referidas a la obligatoriedad de acudir a cursos de formación profesional. El primer supuesto estima la impugnación por ilegalidad de la cláusula del convenio colectivo que impone a los trabajadores acudir a la formación obligatoria fuera de la jornada laboral¹⁵², porque con ello se ha producido la trasgresión del art. 34.1 ET en lo que respecta a la jornada máxima legal, aunque la formación se retribuyera exclusivamente¹⁵³. En cambio, si resulta conforme a la legalidad la que impone la formación obligatoria fuera del horario de trabajo, pero dentro de la propia jornada máxima prevista en convenio colectivo¹⁵⁴. En este caso, el convenio prevé que la formación se imparta durante la jornada laboral, pero permite que, cuando eso no sea posible, se realicen fuera de ella, en cuyo caso el tiempo empleado se compensa con descanso equivalente. Tratándose, por tanto, de un supuesto de distribución irregular de jornada¹⁵⁵.

¹⁵⁰ STS de 15 octubre 2007 (RJ\2007\9308), desestima el recurso de casación interpuesto frente a la SAN de 7 de marzo de 2006 (AS 2006, 1121).

¹⁵¹ STS 438/2016 de 18 mayo (RJ\2016\3183), estima parcialmente el recurso de casación frente a la SAN de 30 de octubre de 2014 (AS 2014, 2832).

¹⁵² Art. 91 del XV CC entre la Empresa Iberia LAE y su personal de tierra/2001.

¹⁵³ STS de 26 junio de 2003 (RJ\2003\6390), que desestima el recurso de casación interpuesto frente a la SAN de 4 de junio de 2002 (AS 2002, 2701).

¹⁵⁴ Arts. 20 y 21 del IV CC de Groundforce/2018.

¹⁵⁵ STS 173/2021 de 9 febrero (RJ\2021\693), desestima el recurso de casación y confirma la SAN de 21 de marzo de 2019 (JUR 2019, 122784).

Los últimos asuntos que centran su atención en la impugnación de cláusulas convencionales han sido resueltos en la instancia, sin que por el momento contemos con las sentencias que podrían resolver eventuales recursos a las mismas. En el primero se discute la exclusión de los trabajadores temporales y a tiempo parcial y a los trabajadores fijos discontinuos del cobro del plus fijo a tiempo parcial IV convenio *handling*, considerando el sindicato demandante que se vulneran algunos preceptos legales¹⁵⁶, así como la jurisprudencia constitucional en materia de igualdad de trato y de no discriminación. En aplicación de todo lo anterior, considera la AN que, en efecto, las diferencias de trato no son razonables, objetivas, equitativas y proporcionadas por lo que no se ajustan la legalidad vigente¹⁵⁷.

En el siguiente se dilucida acerca de la eficacia retroactiva en materia retributiva, de unos acuerdos adoptados por la comisión paritaria del IV convenio del sector del *handling*, posteriormente incorporados en el V convenio del sector, que tuvieron como consecuencia alterar lo referido a la regularización salarial prevista en el convenio anterior, en el que se indicaba que se realizaría de forma automática conocido el IPC real¹⁵⁸, mientras que esa regularización automática ahora se ve alterada por el acuerdo de su diferimiento gradual y progresivo. En aplicación del principio de irretroactividad de las normas menos favorables, se procede a anular la parte del nuevo convenio que conculca los derechos retributivos ya consolidados durante la vigencia del convenio anterior¹⁵⁹.

Finalmente, y en conexión con el supuesto anterior por el precepto cuestionado, la sentencia de la AN resuelve la demanda presentada por CGT de impugnación del IV convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos¹⁶⁰. Concretamente se reclama —entre otras cuestiones a las que no entra a valorar la AN por falta de justificación suficiente de la parte demandante— la aplicación del incremento salarial previsto para los servicios de personal con movilidad reducida (PMR) que se incorporó como parte del Anexo de la DF 2ª del V convenio. Con ello, el convenio establece una doble escala salarial entre quienes están adscritos a este servicio y quienes no lo están. En este caso, en cambio, se admite la diferencia de trato, considerada justificada y razonable por tratarse de una actividad específica dentro del *handling* y, además, que objeto de contratación diferenciada con AENA. Son supuestos no homogéneos tanto por la actividad que desempeñan uno y otro grupo de trabajadores, como al cliente (AENA y compañías aéreas) y por el modelo de contratación del

¹⁵⁶ La Directiva 1999/70 del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, el art 14 CE y los arts. 15.6, 17.1 y 28 del ET.

¹⁵⁷ SAN 38/2022 de 14 marzo (AS\2022\733).

¹⁵⁸ Art. 26 del IV CC servicios de asistencia en tierra en aeropuertos/2019.

¹⁵⁹ SAN 21/2023 de 21 febrero (JUR\2023\97185).

¹⁶⁰ Art. 26.

servicio y, a mayor abundamiento, se evidencia una equiparación progresiva de las tablas salariales de todos los trabajadores en los próximos años¹⁶¹.

Por último, resta repasar los asuntos que afectan, de forma genérica, a la determinación del ámbito de aplicación del convenio sectorial de *handling* y se aplican las reglas de concurrencia de la negociación colectiva. El primer pronunciamiento tiene origen en la demanda interpuesta por el sindicato USO considerando que el convenio de la empresa Air Nostrum contravenía el convenio sectorial en lo referido a la consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores como son el salario mínimo o la jornada máxima. Esta pretensión es desestimada en la medida en que considera el juzgador que al realizar Air Nostrum únicamente servicios de *autohandling* en Madrid, Barcelona y Valencia, pero no realizar *handling* para terceros, no se encuentra en el ámbito de aplicación funcional del convenio de sector de *handling*¹⁶². En efecto, considera que el art. 3 del convenio sectorial exige para la inclusión en su ámbito funcional, que las empresas que presten servicios enmarcados en esta actividad, cuando no fuera la actividad principal y sea compartida con otra u otras actividades, lo hagan tanto para sí mismos —*autohandling*— como para terceros. Dado que Air Nostrum solo presta servicios de *autohandling*, no procede declarar la nulidad de las cláusulas impugnadas ni su inaplicación puesto que no resultaba exigible al respeto al convenio sectorial¹⁶³.

El siguiente supuesto, en cambio, aplica una solución opuesta a un caso que, salvando las diferencias, coinciden en la necesidad de indicar si el convenio sectorial se aplica a las aerolíneas que se prestan a sí mismas el servicio de *handling* —*autohandling*—. La diferencia radica en que en este caso se reclamaba la aplicación del II convenio colectivo general del sector de servicio de asistencia en tierra en aeropuertos, cuyo art. 3, que había sido reformado con respecto a lo previsto en el primer convenio, incluía en su ámbito aplicativo a las empresas que realicen actividades de *handling* para sí —*autohandling*— o para terceros, como ocurría con la empresa demandada, la compañía Ryanair. La compañía rechazaba su aplicabilidad, no ya por esta cuestión, sino por falta de legitimación de ASEATA, la asociación empresarial firmante conforme a lo establecido en sus propios Estatutos sociales para representar como patronal a las compañías aéreas que realizan *autohandling*, como es su caso. La demanda es desestimada puesto que, una vez asegurada la inclusión en el ámbito aplicativo del convenio sectorial al personal de Ryanair dedicado a la actividad de asistencia en tierra —deja de ser necesario que las empresas que prestan servicios complementarios de *handling* lo hagan también a ter-

¹⁶¹ SAN 37/2023 de 21 marzo (JUR\2023\153476).

¹⁶² I CC servicio de asistencia en tierra en aeropuertos/2005.

¹⁶³ STS de 5 marzo 2008 (RJ\2008\5067), desestima el recurso interpuesto frente a la SAN 21 de septiembre de 2006 (JUR 2006, 279153).

ceros—, la eficacia general de los convenios colectivos estatutarios en el ámbito funcional correspondiente deriva de la representación institucional conferida a los entes negociadores (sindicatos y asociaciones patronales) y no de la representación derivada de la afiliación de trabajadores y empresas a dichos entes negociadores¹⁶⁴.

El siguiente conflicto, en el que también se requiere dilucidar acerca del ámbito de aplicación en combinación con las reglas sobre concurrencia entre convenios comienza con la interposición por parte de FSC-CCOO de una demanda de conflicto colectivo solicitando que se declare que el III convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos es de aplicación al colectivo de trabajadores de servicio de asistencia en tierra de Air Nostrum Lam S.A, en lugar del convenio de empresa, que había sido denunciado y se encontraba en ultraactividad. En este caso la pretensión no puede ser estimada en tanto que el propio convenio de empresa previó que, durante esta fase, el convenio mantendría su vigencia, hasta que no sea aprobado uno nuevo, debiéndose así respetar las reglas de concurrencia previstas en el art. 86.3 ET en el que se reconoce que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio¹⁶⁵.

En una línea similar, pero resuelto en términos opuestos, se sitúa el siguiente asunto que es planteado por la Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) mediante el que se solicita la aplicación del III convenio de *handling* al personal de la empresa ICTS General Services S.L., situados en los aeropuertos de Madrid y Barcelona y no la aplicación el acuerdo extraestatutario firmado entre la empresa y CCOO para Barcelona. La AN admite la aplicación del convenio del sector de *handling*, siendo esta decisión recurrida por la empresa por considerar que su actividad es singular y al margen de la propia del *handling*, al ser de seguridad aérea y marítima, alegaciones a las que no sucumbe tampoco el TS. Considera el órgano judicial que, en la medida en que el ámbito de aplicación de convenio sectorial afecta al personal que atiende una actividad en tierra vinculada a la seguridad aérea, como es la que desempeñan los trabajadores de ICTS, no es posible aplicar el convenio de empresa en virtud de las reglas legales de concurrencia entre convenios pues no cabe extender la garantía de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa prevista en el art. 82.3 ET a los extraestatutarios¹⁶⁶.

¹⁶⁴ STS de 4 junio 2014 (RJ\2014\3910), desestima el recurso frente a la SAN 13 de julio de 2012 (AS 2012, 1968).

¹⁶⁵ STS 631/2017 de 13 julio (RJ\2017\3879), desestima el recurso interpuesto frente a la SAN de 22 de junio de 2016 (AS 2016, 1178).

¹⁶⁶ STS 634/2021 de 16 junio (RJ\2021\3809), SAN de 29 de octubre de 2018 (AS 2019, 1139).

Afectando a la misma empresa y constituyendo el último de los pronunciamientos recaídos sobre la misma cuestión, la AN resuelve la demanda presentada por FESMC-UGT frente a ICTS, exigiendo que aplique a sus trabajadores el convenio del sector de *handling* y no el convenio estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, como había anunciado la empresa a sus trabajadores, pretendiendo la adaptación al sistema de clasificación profesional y aplicación de la correspondiente cuantía salarial. Considera la sala que la decisión de la empresa, conociendo el pronunciamiento anteriormente reflejado, y sin que hubiera demostrado que los trabajadores realizan funciones distintas a las previstas en el convenio sectorial de *handling* —precisamente ostentan autorización como operadora de servicios de asistencia en tierra—, tiene como única finalidad incumplir lo juzgado y debe anularse de plano ya que es contraria al derecho fundamental de tutela judicial efectiva¹⁶⁷.

En el último de los supuestos a destacar se sitúa en el plano de la reclamación del derecho a negociar colectivamente las condiciones laborales, reconocido no solo en la Constitución Española, sino también en el Estatuto de los Trabajadores. FSC-CC.OO. interpone demanda de conflicto colectivo contra WFS Servicios aeroportuarios S.L. y a los comités de empresa de los centros de Madrid y Barcelona, alegando el incumplimiento del deber de negociar el convenio colectivo de la empresa. Habiendo solicitado la propia empresa el inicio de las negociaciones a los diferentes comités de los centros de trabajo de Madrid, Valencia y Barcelona, termina por retirarse de la negociación. Es necesario, por tanto, entrar a valorar si con esta actitud la empresa incumplió el deber de negociar sancionado en el art. 89.1 ET. Ante tales circunstancias, se advierte que «ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe», lo que da pie a entender que, una vez puesto en marcha el proceso negociador, el deber de negociar (de buena fe) es recíproco y resulta exigible a las dos partes. El sentido común y la doctrina de los actos propios apuntan en la misma dirección, puesto que, si al receptor de una iniciativa negociadora se le exige que negocie, con más razón esta exigencia deberá ser respetada por quien tomó la iniciativa, siendo insuficientes las razones que proporciona la empresa para justificar su retirada, basadas en la «situación económica que con carácter general se viene produciendo y que en mayor o menor medida afecta a esta empresa». En suma, la Audiencia Nacional exige a la empresa retomar las negociaciones por ella misma iniciadas¹⁶⁸.

4.4. Helicópteros

Ana Domínguez Morales

El último de los subsectores pertenecientes al tráfico aéreo que abordaremos en el presente estudio jurisprudencial es el de servicios prestados

¹⁶⁷ SAN 7/2023 de 21 julio (JUR/2023/308520).

¹⁶⁸ SAN 152/2012 de 29 noviembre (AS/2013/617).

mediante helicópteros. Es, con diferencia, el subsector sobre el que menos pronunciamientos judiciales a escala interna han recaído, señal de un claro nivel irrisorio de litigiosidad en este ámbito. Muestra de ello es que no contamos con ningún pronunciamiento del Tribunal Constitucional al respecto.

Comenzando con los asuntos que han llegado hasta la última instancia de la justicia ordinaria, el primer bloque de sentencias viene referido a la regulación del tiempo de trabajo en el sector. En primer lugar, nos encontramos con el conflicto planteado contra la empresa Helicsa S.A. iniciado por el comité de la misma, por vulneración del procedimiento de modificaciones sustanciales derivado del cambio unilateral del turno de 24 horas de localización (15 minutos en jornada diurna y 45 minutos en nocturna como máximo lapso temporal para la efectiva presencia) por dos turnos de 12 horas de presencia (8 horas de trabajo efectivo y 4 activables con permanencia física), cubiertos con dos tripulaciones. Entrando en el fondo del asunto, comprueba la AN y después confirma el TS, que, dada la finalidad derivada de las condiciones técnicas de la concesión administrativa, de garantizar un tiempo mínimo de respuestas, el cambio de horario no constituye una modificación sustancial de condiciones, y no es más perjudicial u onerosa, porque mejora y no empeora las condiciones laborales de los trabajadores, sin que por tanto resulte aplicable el art. 41 ET. Tampoco se contraviene con esta medida lo establecido en materia de jornada en el convenio sectorial, convenio que resulta aplicable habiendo perdido vigencia el convenio de pilotos de Helicsa, S.A.¹⁶⁹, concluyéndose así la desestimación de la demanda¹⁷⁰.

En otra ocasión, se entró a valorar la legalidad de la aplicación de las cláusulas del convenio del sector reguladoras del tiempo de trabajo y el tiempo de presencia¹⁷¹. En particular, el sindicato español de pilotos de líneas aéreas (SEPLA) demandó a la empresa Helicsa-Helicópteros, S.A. solicitando que se declare como computable a efectos de jornada máxima anual el tiempo de localización, que impone un tiempo de respuesta de 30 minutos, lo que incluye las operaciones necesarias previas al vuelo como son las de ponerse la indumentaria precisa, sacar la nave del hangar, recopilar la información necesaria para la operación (meteo, condiciones de la mar, combustibles...), planificación del vuelo, chequeo de los instrumentos de vuelo y puesta en marcha del aparato. Considera el demandante que tales circunstancias imponen a los pilotos, en puridad, estar por las inmediaciones de la base los días de localización. Sin embargo, la demanda no

¹⁶⁹ I CC para el sector del transporte aéreo y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación/2005.

¹⁷⁰ STS de 11 julio 2007 (RJ\2007\6727), desestima el recurso frente a la SAN de 13 de junio de 2006 (AS 2006, 1870).

¹⁷¹ Arts. 37 y 38 del I CC del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación/2005.

es estimada. Atienden los juzgadores, en primer lugar, a las diferencias conceptuales existentes entre tiempos de disponibilidad o de guardias y de localización, tal y como se describen por la norma aplicable y la jurisprudencia, especialmente la del TJUE, siendo particularmente intensa la intromisión en la disponibilidad del tiempo personal en el primer caso y más flexibles en el segundo¹⁷². En segundo lugar, cuentan con el testimonio de uno de los pilotos que admite que los días de localización puede pernoctar en su domicilio y además no se dice que los pilotos deban hacer todas las operaciones previas al vuelo que se indican, sino que puede ser ayudado por otros trabajadores¹⁷³.

En relación asimismo con el tiempo de trabajo, el siguiente pronunciamiento resuelve la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la confederación Sindical de Comisiones Obreras de la Comunidad Valenciana contra Foresma S.A. —dedicada a la actividad de extinción de incendios forestales mediante brigadas helitransportadas—, por no acatar lo preaviso en el acuerdo por el que se regulan las condiciones de trabajo, cuando se produce una modificación del horario. El precepto que estiman vulnerado permite la modificación del horario sin necesidad de consenso entre las partes si la jornada no se pretende incrementar en más de una hora sobre lo previamente fijado, de lo contrario sí es preciso el acuerdo. Pero lo cierto es que en este caso no se produce una modificación de jornada sino que se ha llevado a cabo una nueva distribución del tiempo de presencia en las bases, lo que ha provocado, en realidad, una disminución del número de horas de presencia en las mismas. Por tanto, se desestima la pretensión sindical¹⁷⁴.

Más adelante Foresma vuelve a ser demandada por incumplimiento del Acuerdo Laboral de regulación de las condiciones de trabajo del personal adscrito al servicio de brigadas destinadas a las tareas de extinción de medios forestales y otras emergencias de la Comunidad Valenciana en lo relativo a la provisión de puestos de trabajo vacantes. De nuevo la confederación de CCOO de Valencia presenta demanda de conflicto colectivo derivado del sistema de provisión de puestos de trabajo vacantes empleado por la empresa que consiste en ocuparlas directamente por medio de contratación de duración determinada, en lugar de ofertar previamente el puesto de trabajo vacante al personal integrado en la relación de personal fijo del servicio (RPFS), por el orden de prelación de antigüedad. Para resolver el caso, estima el TS que, aunque es cierto que en el art. 8 del aludido Acuerdo laboral no se establece de manera específica la llamada promoción interna, lo que sirve de base a la empresa para acordar la libre

¹⁷² Menciona de forma específica la sentencia de 1 de diciembre de 2005, *Dellas y otros* (asunto C-14/04).

¹⁷³ STS de 27 enero 2009 (RJ\2009\1440), desestima el recurso frente a la STSJ de Galicia, de 24 de enero de 2008 (AS 2008, 3050).

¹⁷⁴ STS de 5 marzo 2010 (RJ\2010\3739), desestima el recurso frente a la STSJ Comunidad Valenciana de 15 de junio de 2009 (JUR 2009, 343857).

designación, sí que prevé el precepto que el llamamiento de los trabajadores incluidos en la RPFS actualizada deberá ser utilizado para cubrir vacantes, sustituciones o puestos de nueva creación¹⁷⁵.

El siguiente asunto aborda la existencia de relación laboral entre el personal médico y sanitario que presta servicios en el transporte sanitario mediante helicópteros y la empresa privada Coyotair, que gestiona este servicio, previamente contratada por el organismo que gestiona las prestaciones sanitarias públicas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. En apariencia legal, los sanitarios son trabajadores autónomos, pero en la práctica se constata que son trabajadores asalariados, siendo así que el equipamiento, los suministros, etc., son proporcionados por la empresa. Se trabaja con clientela de la empresa, el trabajo está coordinado y programado, no hay posibilidad de subcontratación de manera que hay ausencia total de organización autónoma. Además, perciben la retribución de la empresa y no del cliente, previstas en una tarifa predeterminada. Por todo lo anterior, se estima la demanda que interpusieron directamente los trabajadores afectados¹⁷⁶.

La última de las disputas resueltas por el TS en este ámbito material de actividad tiene relación con la eventual lesión del derecho de libertad sindical. El origen se sitúa en la demanda de conflicto colectivo y tutela de derechos fundamentales, interpuesta por el delegado sindical del sindicato de Formación Independiente en Representación de los Trabajadores (FIRET) contra la empresa Ingeniería Forestal S.A. Denuncia no haber recibido la documentación solicitada con la periodicidad adecuada, en igualdad de condiciones que la representación legal, por aplicación de lo dispuesto en la normativa aplicable¹⁷⁷. El conflicto parte de la ausencia de información al delegado sindical del grave accidente de trabajo que se produjo al estrellarse un helicóptero con 10 miembros de la brigada helitransportada, además de piloto y copiloto. Tal desconocimiento le impidió proceder a su examen, sin justificación alguna.

La AN primero y el TS después estiman la pretensión del demandante. No empece tal conclusión el hecho de que el comité de empresa no hubiera solicitado la entrega de copia de dichos documentos. Tampoco puede ampararse la empresa para no entregar la documentación que se le solicita en el carácter confidencial de la misma, no encuadrándose esta entre 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. Es por ello por

¹⁷⁵ STS de 18 noviembre 2014 (RJ/2014/6868), desestima el recurso frente a la STSJ de la Comunidad Valenciana de 15 de julio de 2013.

¹⁷⁶ STS de 25 septiembre 2012 (RJ/2012/10291), desestima el recurso frente a STSJ de Castilla y León, de 3 de marzo de 2011 (AS 2011, 861).

¹⁷⁷ Art. 10 de la LOLS.

lo que se admite la existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical¹⁷⁸.

Restan por ser mencionados dos supuestos cuyo recorrido finalizó en sede de la Audiencia Nacional y en ambos resulta demandada la misma empresa. En el primero de ellos se discute la posible nulidad del Anexo I del convenio de la empresa Inaer Helicópteros SAU. En esencia, el Sindicato Libre de Trabajadores Aéreos (SLTA) demanda en impugnación de convenios colectivos, alzándose contra la norma convencional que permite que los trabajadores con carácter indefinido y a jornada completa que no alcancen en cómputo anual un 85% de la jornada anual máxima por razones de actividades cíclicas, puedan pasar a formar parte voluntariamente de un sistema de contratación fijo discontinuo para ser activados nuevamente con el reinicio de la actividad. De no acogerse a esta otra modalidad, la empresa no tendría que pagar en ningún caso a los trabajadores durante los periodos de no actividad, siendo aplicables las reglas previstas en el propio convenio sobre retribución para dicho personal¹⁷⁹. Para resolver este conflicto resulta necesario acudir al art. 30 ET sobre la imposibilidad de la prestación y consecuente conservación del salario que, aplicado al caso impone que, si los pilotos no ejecutan la jornada prevista por causas a ellos inimputables, deben ser retribuidos en los términos convencionalmente pactados. En aplicación de lo anterior, la cláusula impugnada resulta contraria a la ley desde el momento en que nuestro ordenamiento reconoce el derecho a la ocupación efectiva y a no sufrir consecuencias salariales por falta de la misma. De aceptar lo contrario, podrían resultar alteradas tales garantías de manera unilateral por una de las partes en perjuicio de la otra, colocando así el convenio al empresario en una posición de ejercicio de prerrogativa exorbitantes y dejando sin efecto el derecho a la ocupación efectiva, lo que obliga a estimar la demanda¹⁸⁰.

El segundo y último asunto se refiere al conflicto planteado por el SLTA contra Babcock Mission Critical Services España S.A.U —denominación de la antigua Inhaer Helicópteros SAU—, solicitando que se dictase sentencia en la que se deje sin efecto el procedimiento de gestión de viviendas compartidas por ser contrario a lo dispuesto en el convenio colectivo de empresa y se reconozca el derecho de los trabajadores de la empresa a alojarse en un hotel a cargo de la misma¹⁸¹. En efecto, comprueba la sala que ni en el convenio ni en el posterior acuerdo adoptado sobre esta cuestión se habilita a la empresa para imponer de forma unilateral una política de alojamientos compartidos con carácter obligatorio y ello debe

¹⁷⁸ STS 93/2019 de 6 febrero (RJ2019\1475), desestima el recurso frente a la SAN 90/2017 de 20 junio (AS 2019\1255).

¹⁷⁹ Anexo IV CC para pilotos de helicóptero y avión del convenio colectivo de Inaer Helicópteros SAU/2018.

¹⁸⁰ SAN 166/2018 de 30 octubre (JUR\2018\313260).

¹⁸¹ Así previsto en el artículo 48 y Anexo II del citado convenio.

dar lugar a la estimación de la demanda. Dicho pacto tampoco afecta a los trabajadores que anexaron a su contrato el protocolo de viviendas compartidas porque ello supone una renuncia a los derechos contenidos en el convenio —art. 3.5 ET—¹⁸².

5. ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN EL TRÁFICO AÉREO POR SUBSECTORES

5.1. Transporte aéreo de pasajeros: pilotos

Rosa María Rodríguez Romero

5.1.1. Empleo y modalidades de contrato

5.1.1.1. Inicio de la relación laboral o ingreso

Para poder prestar servicios en el transporte aéreo debe remarcarse que es una actividad condicionada a diferentes factores destacando la posesión de la licencia correspondiente y el estado de salud apto para su desempeño. Estas dos cuestiones son clave para comprender la dinámica del sector por la prioridad de asegurar una seguridad operacional en la realización de los vuelos comerciales y para, como es el caso, tener un mayor contexto para comprender cómo se regulan los accesos a las compañías aéreas.

Los procesos de selección o de ingreso en las aerolíneas son variados, pero, como se extrae de la mayoría de los convenios colectivos, dichos procesos son bastante particulares y no homogéneos entre sí. En este sentido, y hablando de la forma de acceso “al uso” es habitual que se deba realizar, en primer lugar, la verificación y superación de determinadas cuestiones: pruebas médicas (incluidas las psicológicas), pruebas teóricas, pruebas prácticas y pruebas de vuelo¹⁸³. Es decir, en muchos casos lo que ocurre es que para acceder al cuerpo de pilotos primero deben habilitarse y formarse dentro de la aerolínea donde se postulan. En este sentido, puede resultar llamativo que dicha formación o habilitación corre a cargo de la empresa, si bien —como se verá en apartado de formación— se les exige a los pilotos una permanencia en la aerolínea y sufragar parte de los gastos de dicha formación. Este acceso al empleo se hace de manera escalonada hasta que el piloto correspondiente esté preparado para entrar en la aerolínea. Durante estos procesos, en ocasiones, la representación sindical (SEPLA) está en presente, si bien en ocasiones con voz y voto¹⁸⁴ y otras sin este último¹⁸⁵. La única excepción la encontraríamos en Vueling

¹⁸² SAN 202/2021 de 27 septiembre (JUR\2021\314380).

¹⁸³ Art. 30 CC Iberia LAE TP/2022, art. 25 CC Air Europa TTV/2023 TTV/2023.

¹⁸⁴ Art. 20 CC Iberia LAE TP/2022.

¹⁸⁵ Art. 25 CC Air Europa TTV/2023.

donde ya se exige estar en posesión de la licencia correspondiente: ATPL con o sin restricciones¹⁸⁶. Otras aerolíneas no establecen en detalles sobre el acceso a la aerolínea si no que se remiten a la legislación aeronáutica y sus limitaciones para realizar la contratación¹⁸⁷.

Más allá del acceso mencionado, también encontramos otros procedimientos para otras formas de ingreso en las aerolíneas. Así, existen bolsas diferenciadas a las que se han mencionado en el párrafo anterior. El caso de Iberia es paradigmático donde existe una bolsa independiente de pilotos ya formados que requieren de procesos de adaptación en sus habilitaciones, no de la formación señalada¹⁸⁸. En otros casos, se habla de cómo se realizan los procesos en casos de vacantes donde se establece la prioridad de trabajadores ya integrados en la aerolínea atendiendo a su antigüedad. Asimismo, alguna aerolínea establece que no se producirán contrataciones como primer piloto si existen segundos pilotos que puedan desempeñar tales funciones, salvo que no existan personas para ello o renuncien a dicha promoción¹⁸⁹ o estableciendo que dichas contrataciones —de producirse y ante la falta de personal para ello— serán temporales¹⁹⁰. Finalmente, esto mismo ocurre con el puesto de comandante, donde se da prioridad a los primeros oficiales, pero se permite lo que denominan la Contratación de Pilotos de Entrada Directa (DEP)¹⁹¹.

Un aspecto que se repite en los convenios colectivos analizados es que una vez se produzca las contrataciones los pilotos ingresarán en el último escalafón¹⁹². Dependiente de la aerolínea estarán en el mismo nivel los primeros y segundos pilotos mientras que en otras¹⁹³ y dependiendo de su experiencia serán asignados a un nivel u otro. A destacar es que la aerolínea Iberia es que se establece una excepción a esta previsión en la denominada “Contratación de Alta Experiencia” donde los pilotos contratados ingresarán directamente en el nivel 9¹⁹⁴.

5.1.1.2. Modalidades contractuales

En los convenios de pilotos objeto de estudio nos encontramos con que la modalidad contractual empleada para la contratación de pilotos o tripulantes técnicos y su regulación en las cláusulas convencionales no es homo-

¹⁸⁶ Art. 4.2 CC Vueling TP/2019.

¹⁸⁷ Art. 5.1 CC Air Nostrum TP/2023 TP/2023, art. 16 CC EasyJet TP/2022 TP/2022 o art. 19 CC Aeronova TTV/2023.

¹⁸⁸ Art. 30 CC Iberia LAE TP/2022.

¹⁸⁹ Art. 4.1 CC Vueling TP/2019.

¹⁹⁰ Art. 20 CC Aeronova TTV/2023 y art. 24 CC Air Europa TTV/2023.

¹⁹¹ Art. 11.8 CC Ryanair/2023.

¹⁹² Art. 29 CC Iberia LAE TP/2022, art. 21 CC Air Europa TTV/2023 y art. 15 CC Aeronova TTV/2023.

¹⁹³ Art. 5.3 CC Air Nostrum TP/2023 TP/2023.

¹⁹⁴ Art. 29 CC Iberia LAE TP/2022.

génea. Varios son los aspectos que deben tenerse en cuenta en este aspecto: la modalidad o modalidades establecidas por convenio colectivo, si son a tiempo completo o se permite el tiempo parcial y ciertas particularidades que se comentarán en este apartado sobre las modalidades temporales por razones de mayor demanda dada la estacionalidad del transporte aéreo de pasajeros.

En primer lugar, y lo relativo a contratos indefinidos o fijos —según términos del convenio colectivo— encontramos que una única aerolínea, Iberia, fija para el ingreso de sus pilotos y también de los pilotos en pruebas será mediante un contrato indefinido, sin contemplar otras modalidades¹⁹⁵. Ahora bien, lo más habitual, es que se establezca el contrato indefinido como preferente, pero se contemplen también contratos temporales o estacionales que responden a la demanda en el sector. En este sentido, algunos convenios únicamente remiten a las circunstancias legalmente establecidas sin establecer criterios u otras disposiciones¹⁹⁶ mientras que otros son más específicos en su utilización y desarrollan su contenido. En esta última cuestión, podemos encontrar diferentes tratamientos: Ryanair especifica que el contrato temporal es al 75% para las bases con mayor incremento de demanda y que se ofrecen a los 15 primeros pilotos en las listas de traslado de la empresa. No obstante, si estos puestos no se cubren la empresa unilateralmente determina qué sujetos deben ocupar esos puestos¹⁹⁷. Por su parte, Vueling especifica que este tipo de contratación se emplea exclusivamente para sustituir a los trabajadores con derecho de reserva de puesto¹⁹⁸. Air Europa contempla como una medida excepcional a efectos de poder atender una demanda no previsible la contratación temporal de Primeros Pilotos no pertenecientes a la aerolínea, por un plazo no superior a 60 días en un periodo de 12 meses, mientras se forman las tripulaciones de la aerolínea para hacerse cargo de dicha demanda¹⁹⁹. Finalmente, Iberia Express establece con mayor detalle las modalidades contractuales previstas siendo éstas: indefinidos ordinarios, fijos discontinuos, contratos temporales y también contratos formativos (en alternancia y práctica profesional) . Únicamente resaltar que para los contratos temporales se establece una expresa preferencia a aquellos pilotos en bolsa para cobertura de estacionales que anteriormente hayan tenido contratos de este tipo respecto a aquellos que no²⁰⁰.

En segundo lugar, respecto al tipo de jornada que se establecen para las modalidades contractuales previstas, la primera conclusión que se extrae

¹⁹⁵ Art. 42 CC Iberia LAE TP/2022 cláusulas sobre modalidad contractual de pilotos y art. 43 sobre modalidad contractual de pilotos en periodo de prueba.

¹⁹⁶ Art.18 CC EasyJet TP/2022, art.4 CC Eurowings TP/2020.

¹⁹⁷ Art. 14.15 CC Ryanair/2023.

¹⁹⁸ Art. 4.4 CC Vueling TP/2019.

¹⁹⁹ Art. 25 CC C de Air Europa TTV/2023.

²⁰⁰ Art. 3.2.2. CC Iberia TTV/2015.

es que apenas hay referencias sobre estos extremos en la mayoría de los convenios colectivos. Lo que sí encontramos son remisiones expresas al tiempo parcial atendiendo a lo establecido legalmente²⁰¹. Por lo tanto, en estos aspectos no encontramos circunstancias reseñables.

El periodo de prueba es otro aspecto relevante dentro de esta categoría que se articula en las normas convencionales examinadas. Por lo general, la gran mayoría de los convenios colectivos de pilotos establecen un periodo de prueba de 6 meses y se remiten a las disposiciones legales: el reconocimiento posterior a efectos de antigüedad una vez superado éste o la rescisión del contrato de trabajo por cualquiera de las partes sin preaviso²⁰². Las únicas particularidades se han encontrado en la aerolínea Eurowings donde se ha establecido un periodo de prueba muy corto en el tiempo (2 meses²⁰³) y en Ryanair donde se extiende el periodo de prueba de 6 meses a 12 en los supuestos de contratación directa de pilotos (contrataciones externas) para que éstos dispongan de mayor tiempo para su adaptación a los protocolos y los manuales de la compañía²⁰⁴.

La dedicación, la compatibilidad (absoluta o parcial) y la incompatibilidad está también presente en la negociación colectiva. Lo cierto es que existen diferencias entre las compañías aéreas en lo que respecto a si los pilotos pueden realizar o no otras actividades al margen de los servicios para éstas. Respecto a aquellas empresas que establecen una incompatibilidad para realizar actividades profesionales hay ciertos matices entre ellas. En el caso de Iberia, la incompatibilidad es total y, de hecho, se regula un pacto de no concurrencia por actividades retributivas o no retributivas que signifique competencia en el transporte aéreo²⁰⁵. Por su parte, Air Nostrum también establece la dedicación exclusiva y compensaciones económicas por ello²⁰⁶. La empresa Vueling también establece esta incompatibilidad por servicios aéreos retribuidos o no, salvo pacto con la empresa. También establece la posibilidad de realizar actividades no aéreas sin que éstas supongan un perjuicio para los vuelos de la aerolínea, siendo preceptivo una autorización expresa y por escrito de Vueling, salvo disposición legal en contrario²⁰⁷. En un segundo bloque de convenios colectivos estarían aquellos que permiten la compatibilidad con otras actividades profesionales: Air Europa y Aeronova. En el primer supuesto, Air Europa permite la realización de otra actividad profesional por cuenta propia o ajena, sin necesidad de autorización siem-

²⁰¹ Art. 4 CC Eurowings TP/2020 y de Iberia Express TTV/2015.

²⁰² Art. 4.3 CC Vueling TP/2019 TP/2019, art. 33 CC Air Europa TTV/2023, art. 21 CC Aeronova TTV/2023, art. 5.2 CC Air Nostrum TP/2023 y art. 43 CC Iberia LAE TP/2022.

²⁰³ Art. 4 CC Eurowings TP/2020.

²⁰⁴ Art. 14.2 CC Ryanair/2023.

²⁰⁵ Art. 10 CC Iberia LAE TP/2022: incompatibilidad y art. 11 pacto de no concurrencia.

²⁰⁶ Art. 2.2 CC Air Nostrum TP/2023.

²⁰⁷ Art. 2.1 CC Vueling TP/2019.

pre que no perjudique la actividad de la empresa por las limitaciones de tiempo de trabajo establecidas²⁰⁸. Esto no se aplicará ni a los supuestos de banalización²⁰⁹ ni a las excedencias voluntarias²¹⁰. En lo que se refiere a Aeronova el convenio colectivo diferencia según si la prestación profesional se dedica a la misma actividad que ésta o no. En supuestos de misma actividad se prevé una incompatibilidad inicial, pero posteriormente se establece la posibilidad siempre que lo autorice la aerolínea; mientras que en los supuestos de actividad diferente a Aeronave se establece la compatibilidad sin necesidad de autorización. En ambos casos siempre considerando la normativa de limitaciones de tiempo de trabajo de pilotos. Por último, el tercer bloque de convenios colectivos no establece ningún aspecto sobre esta materia: EasyJet, Eurowings o Ryanair.

Adicionalmente, también nos encontramos con los denominados acuerdos de mantenimiento del empleo en la aerolínea, esto es, el compromiso de las aerolíneas de mantener el empleo. Cabe destacar que en la aerolínea Iberia se incluye dentro de sus Anexos un acuerdo de colaboración entre las partes firmantes (Iberia y sección sindical de SEPLA) y de mantenimiento del empleo. En este sentido, destaca que conscientes de la necesidad de flexibilidad en el sector y en aras de poner en práctica las decisiones comerciales rápidamente, dicha sección sindical no limitará el despliegue de aviones para obtener mayores beneficios económicos y comerciales, ni tampoco la introducción de nuevas aeronaves. Por su parte, la aerolínea se compromete a consultar numerosas decisiones con la sección sindical para que éstas no perjudiquen en el empleo como en supuestos de alianzas con otras aerolíneas, acuerdos comerciales con otras compañías aérea o la realización de vuelos con códigos compartidos²¹¹. El resto de los convenios colectivos no establece disposiciones de esta naturaleza tan específicas o como mucho en

²⁰⁸ Se incidirá sobre estos aspectos en el apartado de tiempo de trabajo.

²⁰⁹ La banalización se caracteriza porque su ejercicio supone un derecho o facultad del empresario cuyo contenido consiste en que un tripulante contratado por un determinado empresario aeronáutico pasa a prestar servicios a otra empresa distinta, insertándose así y debiendo realizar su prestación laboral en una aeronave explotada por un empresario distinto de aquél con quien contrató la prestación de servicios (CAMARA BOTIA, A., *El contrato de trabajo aeronáutico*, Civitas, Madrid, 1995, p. 110). El empleo de la banalización se corresponde con una serie de contratos mercantiles que se establecen entre las aerolíneas siendo contratos de la siguiente naturaleza: contratos arrendamiento de aeronave con o sin tripulación (wet lease o dry lease, respectivamente), contratos de fletamento de aeronaves con y sin tripulación y el intercambio de aeronaves que puede también incluir a la tripulación. Esta práctica está ampliamente extendida en el sector y es regulada, aunque sea parcialmente en ocasiones, por la negociación colectiva. Ahora bien, desde el punto de vista laboral se han expresado inquietudes sobre si estas figuras pueden estar amparadas dentro de la Ley como una contrata o subcontrata (Art. 42 ET) o, si en los casos donde se dota con tripulación, pudiera aproximarse a la cesión ilegal de trabajadores (Art. 43 ET). Para profundizar sobre estos aspectos. RODRIGUEZ ROMERO, R.M., *La liberalización del sector aeronáutico y su impacto sobre las relaciones laborales individuales del personal a bordo de aeronaves*, op.cit., 236-261.

²¹⁰ Arts. 10, 14 y 35 CC Air Europa TTV/2023.

²¹¹ CC Iberia LAE TP/2022 (Anexo X).

Aeronova en el Anexo II sobre contrataciones externas se establece que ésta se hará sin perjudicar al personal de Aeronova, si bien es sustancialmente diferente su contenido respecto a lo mencionado sobre el acuerdo de Iberia.

5.1.2. Clasificación profesional y promoción

En esta materia vemos cómo los convenios colectivos examinados estructuran la clasificación profesional y la promoción de diferente manera: de un lado, aquellos convenios colectivos que dedican un título propio (Air Nostrum²¹² o EasyJet²¹³); otros que lo establecen dentro de otros apartados, siendo lo más habitual encontrarse localizados en un título sobre ingreso, clasificación profesional y promoción (Vueling²¹⁴, Iberia Express²¹⁵, Aeronova²¹⁶, Iberia²¹⁷) si bien en el caso de Eurowings²¹⁸ se liga al título del salario y, por último, aquellos convenios —minoría— que no tienen apartados específicos al respecto, aunque se encuentra regulados diferentes aspectos a lo largo del texto convencional y —a veces— sin artículos específicos al respecto (Air Europa y Ryanair).

Un primer aspecto que quiere resaltarse es que, por lo general, se han desarrollado definiciones sobre diferentes clasificaciones profesionales, no siendo comunes para todas las aerolíneas. En efecto, nos encontramos con diferentes clasificaciones profesionales de mayor o menor subcategorización:

- Clasificación en comandantes²¹⁹ y copilotos. Esto sucede en Eurowings, de lo que se desprende que los pilotos —entendemos— siempre son comandantes y que el segundo abordaje siempre será un copiloto.
- Clasificación profesional estableciéndose categorías, especialidades y niveles de diferente índole. Así, los pilotos de la aerolínea Air Nostrum tienen como especialidad ser primer o segundo piloto²²⁰. Por otra parte, se establece un Escalafón Único de Pilotos (EUP) que permite hacer una subdivisión a efectos retributivos de los primeros pilotos (escalafón de 0 a 6) y de los segundos pilotos

²¹² Capítulo V CC Air Nostrum TP/2023.

²¹³ Capítulo 4 CC EasyJet TP/2022.

²¹⁴ Título 4 CC Vueling TP/2019.

²¹⁵ Título 4 CC Iberia Express TTV/2015.

²¹⁶ Capítulo IV CC Aeronova TTV/2023.

²¹⁷ Capítulo IV CC Iberia.

²¹⁸ Puede entreearse estas cuestiones en los diferentes apartados sobre conceptos retributivos y clasificación para éstos.

²¹⁹ En el caso de Eurowings el comandante es denominado a veces como PIC siglas del término anglosajón que se corresponde con "Piloto al Mando".

²²⁰ Definición, en primer lugar, de qué debe entenderse como comandante, piloto primero, piloto segundo y copiloto (Art. 3.1-3.9 del CC Air Nostrum TP/2023) y ya en el título específico (Título IV) se establece aspectos sobre la clasificación profesional.

(escalafón de 1-8). En conexión con esto último, debe señalarse que los pilotos de nuevo ingreso se incluyen en el EUP, sin distinción de especialidad, pero atendiendo a tres criterios que tienen preferencia según la enumeración siguiente: fecha de ingreso —primero/a en el tiempo—, edad —prioridad al de mayor edad— y por orden alfabético de apellidos —primero el primer apellido, segundo el segundo apellido y por último el nombre—. Otros aspectos resaltables en esta compañía aérea son que se prevé cierta libertad de organización y planificación en caso de fusiones, absorciones u otras situaciones análogas estableciéndose los procedimientos para ello y garantizando el derecho de información. En conexión con este último, el convenio colectivo expresamente habla de qué ocurre en caso de que ello ocurra con la franquicia Iberia. En el Anexo D se define los derechos sindicales en este supuesto y en el Anexo E se define que es “franquicia” y que se considera “terceros”.

Igualmente, en la aerolínea Air Europa se establecen dos grupos profesionales: primer piloto y segundo piloto siendo las especialidades la de comandante o copiloto y la clasificación por niveles a efectos retributivos y desglosado —a su vez— diferentes escalafones más amplios en los segundos pilotos que en los primeros²²¹.

- Clasificación en un sólo grupo y, posteriormente, división en especialidad, escalafones y niveles. Es el caso de dos empresas del mismo grupo: de un lado, Iberia Express y, de otro, Iberia. En este sentido, en ambos convenios colectivos se establece como único grupo el de pilotos²²². No obstante, el desglose por especialidad, escalafones y niveles es diferente. En la empresa Iberia Express se establece como especialidad: primer o segundo piloto y a efectos retributivos se establecen escalones atendiendo a niveles: primer piloto (escalafón: 1-5) y segundo piloto (escalafón: 1-5). Por su parte, el convenio colectivo de Iberia es más complejo en esta cuestión. El escalafón se establece a través de un orden según diferentes criterios —entre ellos— número de orden, año de nacimiento o antigüedad estableciéndose ampliamente las reglas sobre el orden, sobre qué ocurre en caso de que el piloto pase a ser comandante o sobre la situación al acceder a la compañía, entre otros. No se establece especialidades —al menos de manera expresa— y, si bien, no existe una lista de clasificación como tal en el capítulo IV referido a la promoción, el ingreso y la promoción de se habla de comandantes, pilotos, copilotos o la figura del senior.

²²¹ Art. 18 a 21 CC Air Europa TTV/2023.

²²² Art. 4.5.CC Iberia Express TTV/2015 y art. 23 CC Iberia LAE TP/2022.

- Clasificación en una única categoría y grupo, dos especialidades y diferentes niveles a efectos retributivos. Es el caso de Vueling que establece como único grupo y categoría “pilotos” con especialidad de primer piloto (específicamente se dice al mando de la aeronave) y segundo piloto (dedicado al pilotaje). A efectos retributivos, de manera similar a otras aerolíneas, se establece diferencia entre primer y segundo piloto que a su vez se subdividen en diferentes niveles que, en el primer caso, se clasifican del 1C al 4 y, en el segundo, del 1B al 6, siendo el nivel uno el que percibe mayor retribución respecto a los siguientes. En lo que se refiere al escalafón el convenio colectivo dice expresamente que se aplica al Acuerdo Transnacional suscrito en esa misma fecha, que no está incluido en el texto convencional²²³.
- Clasificación menos clara donde se define quiénes integran la tripulación de vuelo, se establece un único grupo profesional y se establecen dos especialidades y diferentes escalafones y niveles a efectos retributivos. Así se contiene en el convenio colectivo de Aeronova donde se define la tripulación²²⁴, el único grupo profesional, esto es, primer piloto²²⁵, las especialidades de comandante y copiloto²²⁶ y la clasificación a efectos retributivos según la especialidad²²⁷, los niveles retributivos y la permanencia en la empresa.
- Clasificación en multitud de situaciones diferentes. Ryanair es un paradigma de ello ya que, como indica el propio convenio colectivo, se ha tratado de contener en un mismo convenio colectivo diferentes realidades existentes previamente a la existencia de una norma convencional. Siendo ello así, nos encontramos con tripulantes de vuelo en diferentes situaciones, categorías y definiciones que nos permiten establecer esta enumeración ante la ausencia de un título o artículo expresa:

1. Comandantes
2. Pilotos Management o Comandantes Jefes de Base²²⁸
3. Pilotos
4. Primer Oficial

²²³ Art. 3.1. CC Vueling TP/2019.

²²⁴ Art. 22 CC Aeronova TTV/2023

²²⁵ Art. 23 CC Aeronova TTV/2023.

²²⁶ Art. 24 CC Aeronova TTV/2023.

²²⁷ Resulta llamativo que el art. 23 no defina que debe entenderse como segundo piloto, pero en el art. 25 al hacer mención a la especialidad la primera división se produce entre primeros/as pilotos y segundos/as pilotos.

²²⁸ Resulta llamativo que esta figura no se encuentre en el ámbito subjetivo del convenio colectivo y, por ende, no exista definición al respecto ni se les mencione en diferentes apartados como son los Anexos de retribución, si bien de acuerdo a la norma convencional no quedan excluidos en los procesos colectivos (2.4.).

5. Primer Oficial Junior
6. Segundo Oficial

Además, en la aerolínea irlandesa se tienen en cuenta también diferentes circunstancias como es la fecha de ingreso²²⁹, la base a la que están adscritos, la experiencia, etc. Lo que es una muestra más de lo que se ha mencionado sobre la intención de integrar diferentes situaciones de la tripulación de vuelo de Ryanair antes y después de la firma del convenio.

En segundo lugar, y refiriéndonos a la promoción profesional de la tripulación técnica de vuelo cabe señalar que esta cuestión es sumamente compleja y que se establece de formas muy diferentes entre las aerolíneas, a la vez que se establecen muchas situaciones especiales o excepciones a la norma general. En este sentido, podemos encontrar dos tipos de promociones profesionales: de un lado, la promoción entre categorías, grupos, niveles y/o flotas y, de otro, la promoción a comandante. Asimismo, en algunos casos se incluye la remoción del comandante (pérdida de la confianza para su desempeño) o la regresión de los pilotos en todas sus especialidades y en diferentes aspectos que se mencionará brevemente.

En lo que respecta a la promoción a la figura de comandante —así como otras figuras como las de instructor, examinador u otras que se denominan de diferente manera según convenio colectivo— se requiere con carácter previo tres cuestiones comunes para la mayoría de los convenios colectivos examinados: 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, por el carácter de dicha función se establece claramente el cumplimiento del denominado requisito de confianza y, en tercer lugar, la voluntariedad de promoción o renuncia a dicha figura. El requisito de confianza se configura de diferentes maneras, aunque siempre es la aerolínea la que decide finalmente esta progresión. Lo cierto es que, por lo general, se permita que esta figura de confianza se pueda realizar a la vez que otras de la misma naturaleza, si bien siempre cada una de ellas debe mantener el requisito de confianza de manera individualizada, permitiéndose que pueda renunciarse a algunas de ellas. Partiendo de esta base común, lo que sí vemos es que en algunos convenios se dice expresamente que pueden producirse estas renunciaciones sin que sea posible una renuncia colectiva de estas funciones (por ejemplo, en el convenio colectivo de Vueling²³⁰) o estableciéndose como limitación a estas renunciaciones y promociones un tiempo prudencial de preaviso para su sustitución ordenada (entre otros,

²²⁹ Así, en el apartado dedicado a vacaciones subdividen la antigüedad, sin que ello suponga un cambio en el grupo profesional, en diferentes escalafones para establecer la prioridad para las solicitudes de vacaciones: Grupo A, Grupo B y Grupo C con diferente prioridad según el año.

²³⁰ Art. 4.16 CC Vueling TP/2019 TP/2019.

Air Nostrum²³¹) o, a su vez, estableciéndose este acceso en un orden de prioridad por antigüedad, aunque con algunas limitaciones en algunos casos. Por ejemplo, en el convenio colectivo de Aeronova se regulan sus acuerdos de contratación externa con Air Europa en el Anexo II.

Como excepciones a ello está EasyJet que simplemente establece que será a criterio de la empresa y las políticas de actualización²³², sin que se concrete más en la norma convencional. Algo susceptible de mejora, en nuestra opinión.

Lo mismo ocurre con Eurowings donde no se regula expresamente esta cuestión, sino que dentro del apartado de retribuciones podemos encontrar unas determinadas menciones a las promociones por nivel (cambio de nivel retributivo). Así, se señala que los copilotos al pasar a la figura de comandante pasan al primer nivel salarial con un mínimo de 1.400 euros brutos/mes superior al nivel que ostentaban. En este sentido, extraemos dos conclusiones: la ausencia de un desarrollo específico de esta cuestión (propuesta de mejora) y la suposición de que o los segundos pilotos si pasan a primeros pilotos siempre lo hacen como comandantes o que también se permite —a diferencia de otras aerolíneas— este salto sin ser previamente primer piloto, siendo seguramente más acertada la primera suposición.

Iberia también tiene un sistema de promoción a comandante muy particular, amplio y detallado. En este caso la promoción de comandantes atiende a los grupos de aviones establecidos de la siguiente manera²³³:

- Grupo 1: aviones de corto y medio recorrido (A-319, A-320 y A-32)
- Grupo 2: sin unidades vinculadas a la firma del convenio.
- Grupo 3: aviones de largo recorrido (A-330, A-330/340, A-340 y A-350).
- Grupo 4: sin unidades vinculadas en la firma del convenio.

Se matiza también que con independencia del tipo de avión no puede considerarse de corto o medio ratio aquellos aviones considerados de largo ratio con recorridos de más de 6 horas de vuelo. Además, los comandantes de A-330/350 y A-340 pueden operar cualquier tipo de avión al estar habilitados para todos ellos. Cómo se accede a cada uno de los grupos u aviones está detallado con claridad y extensamente tanto en su forma, plazos y criterios de ordenación, entre otros: los comandantes del grupo 1 o 2 acceden, en primer lugar, a una flota única de A-330/350 y 340, siendo inicialmente obligatoria

²³¹ Art. 5.13 CC Air Nostrum TP/2023.

²³² Art. 23.3 letra i CC EasyJet TP/2022.

²³³ Art. 33 CC Iberia. Ahora bien, se menciona en el propio artículo que estos aviones u otras unidades se integrarán en dichos grupos salvo que la Dirección de Operaciones decida incluir todos los aviones actuales en una única flota para ser valorados con igual habilitación.

la adscripción al A-330/50 para operar un A-330. No obstante, se permite que por necesidades de Iberia los pilotos adscritos al grupo 1 o 2 progresen al A-340. El convenio colectivo establece que debe publicarse antes del 1 de noviembre una estimación de progresiones que debe actualizarse antes del 1 de abril, si bien no es una oferta vinculante pudiendo producirse modificaciones. Se permite, también, la doble habilitación de A-330/350 a A-340 y viceversa, donde los pilotos voluntarios tienen prioridad siendo el criterio de orden el de la antigüedad técnica y poseer los requisitos técnicos necesarios por encima de los pilotos forzosos —en defecto de voluntarios o voluntarios que cumplan requisitos— que también se ordenan por el mismo criterio. Eso sí, en el caso de acceder al A-350 el orden es por antigüedad efectiva, en lugar de técnica. El tiempo mínimo para acceder a esta doble habilitación es de 12 meses desde el último sector de familiarización en este tipo de avión. Si se tratara de una doble habilitación forzosa no se exigirá tiempo de permanencia, ni preaviso para volver exclusivamente al A-340 cuando haya necesidad de pilotos que exclusivamente se adscriban a esta unidad. Asimismo, se identifica quién tiene la facultad para acordar el procedimiento de la doble habilitación que es el mismo que para el grupo 3, esto es, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio colectivo. Finalmente, se señala que si la Dirección de la aerolínea considera oportuno la realización de cursos de habilitación ello es un deber inexcusable para todos los comandantes, si bien dicha oferta debe darse con una antelación mínima de 90 días antes del inicio de dicho curso.

Ryanair también tiene un procedimiento particular y de numerosas fases que están definidas expresamente en el convenio colectivo, cuando —curiosamente— no se dice nada sobre la promoción de otras figuras. En efecto, se establece el acceso a la comandancia. Antes de explicar el procedimiento, resulta llamativo que el propio texto normativo alude que con las previsiones del número de aviones y volumen de pasajeros para 2026 la selección no entrará en vigor²³⁴. No obstante, si por circunstancias, hubiese más solicitudes de comandancia que plazas disponibles se aplica el siguiente procedimiento que puede sintetizarse de la siguiente manera y siendo necesario superar todos estos procesos en dicho orden:

- Fase de autocertificación de ruta
- Evaluación de la formación
- Vuelos de entrenamiento (coaching flights)
- Vuelos de evaluación
- Recomendación del Comandante Jefe de Base
- Entrevista de acceso

²³⁴ Art. 12 CC Ryanair/2023 se Expresssa todo el procedimiento que se sintetiza a continuación desde el art. 12.1 a 12.6.

Primeramente, se ofrecerá antes del inicio del curso a los pilotos que se encuentren en la lista de espera en función de su fecha de entrada, lo que entendemos que significa primero los más antiguos²³⁵.

Una excepción ocurre nuevamente en la aerolínea EasyJet donde se contempla la progresión no sólo diferenciada especialidades, sino también según la duración del contrato sea a tiempo completo todo el año y los primeros o segundos pilotos contratados por temporada o en la modalidad de fijos-discontinuos en España²³⁶. En otras palabras, se establecen diferentes procesos para los ascensos de segundo piloto a primer piloto y de primer piloto a oficial senior con contratos de tiempo completo de los procesos de aquellos que tengan un contrato de temporada o sean fijos-discontinuos. En este sentido se establece la siguiente tabla para ver las diferencias entre ellos:

Tabla II.1.
**Requisitos de Ascenso para Personal de Vuelo
según Régimen de Contratación en EasyJet**

<i>Especialidad</i>	<i>Contrato de duración de todo el año</i>	<i>Temporada o fijos-discontinuos a jornada completa (*)</i>
	Ascenso a Primer Oficial Senior cuando:	Ascenso a Primer Oficial Senior cuando:
Primer oficial (equivalente a primer piloto)	Acumulación de 2.500 horas de vuelo, Experiencia de 24 meses en EasyJet como primer oficial, Posesión de la licencia ATPL “unfrozen**”.	Experiencia de 24 meses de servicio incluyendo los periodos de inactividad como primer oficial Posesión de la Licencia ATPL emitida y “unfrozen**”
Piloto oficial de segunda (equivalente a segundo piloto)	Ascenso a Primer Oficial cuando: Acumulación de 1.250 horas de vuelo Experiencia de 24 meses de servicio en EasyJet como Piloto Oficial de Segunda	Ascenso a Primer Oficial cuando: Experiencia de 24 meses de servicio en EasyJet, incluyendo la totalidad de los periodos de inactividad en la base.

(*) Se considera fijo-discontinuo a tiempo completo a los contratos de duración inferior a 12 meses.

(**) El término “unfrozen” se refiere a “descongelar” la licencia, es decir, que se hayan realizado una serie de horas de vuelo tras la emisión ya que en un primer momento está “congelada”.

²³⁵ ídem.

²³⁶ Art. 23 CC EasyJet TP/2022.

En lo que se refiere a la promoción de los pilotos y copilotos, igualmente, se establecen otros aspectos y excepciones respecto a lo dicho hasta el momento. Una muestra de ello es que en el caso de los copilotos en 3c y 3 b se contempla el tiempo al mando de la aeronave en lugar de las horas de vuelo si tienen un contrato a jornada completa (letra f). Asimismo, se establecen preferencias del cambio de contrato tanto de contratos de todo el año a fijos-discontinuos (letra g) como de fijos-discontinuos a tiempo completo (letra h) con diferentes criterios. También se establece el “servicio en EasyJet” que se refiere al servicio de la aerolínea o subdivisión de ésta con independencia del tiempo contratado y sin importar el tipo de contrato y la jurisdicción de este (letra k). Ligado a esto último, se regula en el supuesto de que se trasladen a España copilotos de otras bases fuera del territorio español que éstos mantendrán su rango o grupo de la anterior base cuando sea compatible con los rangos o grupos en España. En ningún caso, se degradará al copiloto, aunque no cumpla con las horas computadas u otros requerimientos en España, lo que se entiende que trata de no causar perjuicio a los copilotos trasladados a las bases españolas por el simple hecho de que se rijan por convenios colectivos o normas que exijan diferentes requisitos o horas de vuelo en sus bases de origen (letra l)²³⁷.

En tercer lugar, y en lo que se refiere a la promoción entre las diferentes figuras, con la excepción del acceso a la comandancia ya explicado, puede verse que dicha promoción puede realizarse por cambio de nivel (nivel retributivo), por cambio de especialidad (segundo piloto a primer piloto, por ejemplo) o por cambio de flota. Así, existen diferentes requisitos según la aerolínea siendo algunos comunes para prácticamente todos los operadores aéreos y otros sólo en determinadas aerolíneas por cada tipo de promoción.

1. Promoción por nivel²³⁸: Esta es, sin duda, la promoción que mayor desarrollo y presencia tiene en los convenios examinados. Esta promoción se refiere al cambio de nivel retributivo que puede estar a su vez ligada al cambio de especialidad, el ascenso a la comandancia o el cambio de flota —explicados más abajo—, pero también dentro de la misma especialidad, esto es, dentro del mismo grupo o categoría profesional. Así, lo más habitual es encontrarnos con esta progresión junto con las que son consecuencia del cambio de especialidad o cambio de flota, si bien existen algunas excepciones en su tratamiento que iremos comentando. En efecto, esta promoción está presente en todos los convenios colectivos con un tratamiento similar o sustancialmente diferente. Así, lo habitual es que se encuentre dentro de los artículos dedicados a la

²³⁷ Art. 23 CC EasyJet TP/2022 en su conjunto.

²³⁸ Entre otros, art. 5.4.1 CC Air Nostrum TP/2023 estando muchas veces regulada dentro del apartado de retribuciones.

promoción donde se establecen los requisitos para su solicitud, su voluntariedad y, también, otros aspectos relacionados que varían según las aerolíneas; de modo que todo lo dicho al respecto debe ponerse en conexión con el apartado sobre retribuciones de pilotos de este informe.

2. Promoción por especialidad: Para el conjunto de convenios colectivos examinados la promoción de diferentes figuras de copilotos, segundos pilotos u oficiales de segunda —según norma convencional— y primeros pilotos, pilotos al mando u oficiales de primera —*idem*—, se produce —ya sea calificándolo de esta manera expresamente u entendiéndose de la lectura del texto— cuando se cambia de especialidad ya sea saltando de una a otra o a diferentes figuras de mayor especialidad dentro del mismo grupo o categoría atendiendo a las categorías profesionales que se han descrito al inicio de este apartado. Centrándonos ya en la estructura de las cláusulas convencionales cabe resaltar que esta cuestión es, sin duda, la menor tratada y desarrollada en los convenios colectivos examinados. Ahora bien, nos encontramos con convenios donde no se establece nada al respecto (Ryanair EasyJet o Eurowings), otros que lo hacen de una manera parca o sin mucho desarrollo (Iberia²³⁹ y Vueling que se remite al Acuerdo Transnacional²⁴⁰) y, por último, convenios donde se desarrolla en mayor o menor medida esta promoción de una manera similar, no análogo, exigiendo diferentes requisitos y/o diferentes condiciones para su cumplimiento (Aeronova, Air Europa en sus dos versiones, Air Nostrum en ambas versiones²⁴¹, pero con alguna diferencia en Iberia Express²⁴²).

Los requisitos comunes —aunque materializados de diferente manera— son el requisito de vacante y el requisito de titulación que se impone en todas las aerolíneas mencionadas, salvo Aeronova donde se remite a los requisitos de la OM-A5²⁴³. En lo que se refiere a la titulación no hay diferencias reseñables, pero sí en el requisito de vacante, esto es, que exista vacante de la especialidad a la que se pretende promocionar. En efecto, Air Nostrum tanto en su convenio de 2020 como en el 2023 establece un procedimiento desarrollado, el orden de promoción y prevé expresamente la participación de los representantes de los trabajadores²⁴⁴. En el resto de los supuestos no hay más desarrollo que el de la efectiva existencia de

²³⁹ No hay artículos al respecto concretos, pero se menciona en diferentes cuestiones.

²⁴⁰ Art. 4.1. CC Vueling TP/2019.

²⁴¹ Art. 24 CC Aeronova TTV/2023, Art. 19 CC Air Europa TTV/2023 en sus dos versiones y Art. 4.3 CC Air Nostrum TP/2023 en sus dos versiones.

²⁴² Art. 4.5 CC Iberia Express TTV/2015.

²⁴³ Art. 27 CC Aeronova TTV/2023.

²⁴⁴ Arts. 5.3, 5.6, 5.8 o 5.10 CC Air Nostrum TP/2023 en sus dos versiones.

vacante. Como requisitos que únicamente aparece en una aerolínea sería el de productividad que se establecía en Air Nostrum en su convenio de 2020²⁴⁵, pero ya no forma parte del siguiente convenio colectivo actualmente vigente.

Un requisito que es común entre algunas aerolíneas es el de la exigencia de unas horas de vuelo determinadas. En el caso de Air Europa se establecen un mínimo de 4.000 horas de vuelo y en el caso de Iberia Express un mínimo 3.000 horas²⁴⁶. También lo es la aptitud de técnica superior²⁴⁷.

Otro requisito no siempre presente es el de recomendación ya sea de la Dirección de Operaciones (Aeronova donde se liga a la aptitud técnica superior²⁴⁸ e Iberia Express que lo establece aparte del resto de requisitos²⁴⁹) o de la Jefatura de Flota e Instrucción (Air Europa) estableciéndose procesos similares, pero con diferentes plazos en caso de no superación de las pruebas, así como posibilidad de pruebas adicionales²⁵⁰. De manera similar podría ser la evaluación de desempeño que se establece en Iberia Express donde, puede renunciarse por parte del trabajador o del instructor/a a su continuación en una única ocasión y estableciéndose una segunda evaluación tras la cual, sino se supera, no se podrá volver a iniciar hasta 5 años después y siempre que haya vacantes.

Por último, algunas aerolíneas también exigen una antigüedad técnica. Es el caso de Air Europa y Aeronova donde precisamente por la posibilidad de las contrataciones extraordinarias a las que se refiere el Anexo I, existe una excepción en estos supuestos²⁵¹.

3. Promoción por cambio de flota: Otro tipo de promoción sería aquella que se refiere al cambio de flota, esto es, que el tripulante técnico/a ascienda a una flota de rango superior. Como en el resto de las promociones se han detectado algunos rasgos comunes no siendo homogénea ni su configuración ni el fondo (Air Nostrum, Iberia y Air Europa²⁵²) y nuevamente hay algunas normas convencionales que no regulan esta figura en un articulado específico (EasyJet Eurowings, Iberia Express, Ryanair o Vueling). Comenzando por los rasgos comunes de este tipo de promociones vemos que, en primer lugar, son promociones voluntarias liga-

²⁴⁵ Art. 5.4 CC Air Nostrum TP/2023 en su versión de 2020, en el siguiente desaparece este requisito.

²⁴⁶ Art. 4.10 CC Iberia Express TTV/2015.

²⁴⁷ Art. 27, letra c CC Air Europa TTV/2023.

²⁴⁸ Art. 27 CC Aeronova TTV/2023.

²⁴⁹ Art. 4.4 CC Iberia Express TTV/2015.

²⁵⁰ Art. 27, letra d, CC Air Europa TTV/2023.

²⁵¹ *Vid.* Anexo I.

²⁵² Art. 6.2 CC Air Nostrum TP/2023 y art. 33, letra A CC Iberia y Art. 31 CC Air Europa TTV/2023.

das al cumplimiento de una serie de requisitos que pueden variar de una aerolínea a otra siendo requisitos de vacante, de aptitud técnica superior y requisitos de permanencia que varían según compañías aéreas y especialidades²⁵³ estableciéndose también excepciones en lo que se refiere a la permanencia²⁵⁴. También se solicita una serie de horas de vuelo en Air Europa²⁵⁵ y el orden por escalafón (por ejemplo, en Air Nostrum). Junto con la promoción de flota voluntaria, se establece la promoción forzosa como una facultad de la empresa y —a veces— ligada a determinadas situaciones y sin que sea igual para las figuras de primer piloto y segundo en todos los casos. A modo de ejemplo, está la aerolínea Air Europa que establece para los pilotos la posibilidad de que esta promoción se produzca de manera forzosa si existen necesidades operativas y no se cubre con los trabajadores voluntarios que deben cumplir con una serie de requisitos preestablecidos. Además, se establece que no podrán progresar pilotos de 65 años —edad que se corresponde con el cese obligatorio por la pérdida de licencia— o aquellos que no puedan estar como mínimo 24 meses en dicha flota contando desde el inicio del curso de habilitación. Subsidiariamente en el convenio de 2023 se añadió que los promocionados de manera forzosa tendrán prioridad de regreso a flotas inferiores de largo recorrido con independencia del tipo de aeronave²⁵⁶. Ahora bien, en el caso de los copilotos en las dos versiones de los convenios colectivos examinados se establece que cuando lo estime conveniente la Dirección de Operaciones podrán ser asignados a otra flota²⁵⁷. En último lugar, por destacar algunos aspectos particulares cabe apuntar a que en el caso de Air Nostrum en la propia redacción de la promoción por cambio de flota se contempla que pueda dar lugar a cambio de base y que en Iberia para los copilotos la promoción voluntaria a grupo 2, 3 y 4 sólo puede realizarse una vez²⁵⁸.

Finalmente, cabe únicamente apuntar por no corresponderse exactamente con la promoción entendida como ascenso ya sea de nivel, especialidad

²⁵³ Como ejemplo el caso de Iberia donde se establece para los pilotos un periodo de permanencia de 30 meses, de manera que no podrán promocionarse pilotos que no puedan permanecer este tiempo. En el caso de que sea el cambio de una flota de corto o medio ratio a uno largo (transatlántico) se establece una permanencia inferior, esto es, de 12 meses. En lo que se refiere a copilotos hay una permanencia de promoción de flota voluntaria de 12 meses en supuestos de doble habilitación y no habrá permanencia en la promoción forzosa.

²⁵⁴ Continuando con el ejemplo de Iberia, a los 30 meses que se exigen para los pilotos al cambiar de flota quedan exceptuados los pilotos del grupo 2 y 3, si bien sí tienen que haber estado 30 meses en la flota inferior y anterior.

²⁵⁵ Art. 31 CC Air Europa TTV/2023.

²⁵⁶ Todas estas cuestiones se regulan en el art. 31 letra a.

²⁵⁷ Art. 32 CC Air Europa TTV/2023 TTV/2023 en sus dos versiones.

²⁵⁸ Art. 34 CC Air Nostrum TP/2023.

o flota, la posibilidad de que se produzcan remociones (en el caso de los comandantes cuando se produce la pérdida del requisito de confianza) y regresiones (resto de pilotos) que responden a necesidades operacionales (aludiéndose a veces a la reducción o desaparición de las flotas) o situaciones particulares y sensibles como son los expedientes de regulación temporal o definitivos de empleo estableciéndose normas y garantías en este proceso (Air Nostrum²⁵⁹ o Iberia Express²⁶⁰). Ahora bien, este tipo de progresiones inversas no tienen en ningún momento una naturaleza de sanción para aquellos afectados por las mismas.

5.1.3. Formación profesional y cualificación

La formación profesional y cualificación es una materia con importante trascendencia y ligado a otros aspectos como es el caso del anterior apartado sobre profesión profesional o el de acceso a las aerolíneas porque la prestación de servicios desempeñadas por pilotos se condiciona en todo momento a la posesión de una licencia o habilitación para su desempeño mediante cursos, simuladores u otros procesos que verifiquen su capacidad. Así, debe entenderse este aspecto sin perder de vista estas circunstancias y relacionándolo, también, con la suspensión o extinción del contrato de trabajo, materia que no se incluye en el objeto de este informe al no ser parte del encargo. La estructura que se propone para una mayor categorización es la siguiente: en primer lugar, la formación de acceso a la aerolínea; en segundo lugar, la formación durante el transcurso de la relación laboral y, en tercer lugar, resaltar algunos procedimientos y garantías de formación contenidos en las normas convencionales.

5.1.3.1. Cláusulas de permanencia en las aerolíneas y formación para el acceso al empleo

En conexión con las formas de acceso comentadas en el primer apartado, se mencionaba que las aerolíneas forman y/o habilitan a los pilotos para poder prestar servicios de vuelo. Ahora bien, este tipo de formaciones tienen un valor económico elevado. Así, aunque las aerolíneas asumen dicha formación, se exige a los pilotos un tiempo de permanencia en la aerolínea y que vayan contribuyendo periódicamente a la amortización del coste. En efecto, esta práctica es habitual en el sector de tripulantes de vuelo donde dicha inversión permite, en primer lugar, que los pilotos no asuman estos altos costes en la formación y, en segundo lugar, que las aerolíneas intenten de esta manera retener durante un tiempo a los pilotos formados. No obstante, este tipo de cláusulas también prevé qué ocurre en el supuesto de que la relación laboral termine (ya sea de manera voluntaria como —en algunos casos— mediante despido) antes del tiempo establecido. En estos

²⁵⁹ Art. 6.1 CC Air Nostrum TP/2023.

²⁶⁰ Art. 1.10 y 4.19 CC Iberia Express TTV/2015.

casos, se impone el pago de la formación y cursos a los pilotos que cesan sus servicios en las compañías.

Así, por ejemplo, en Air Europa se realiza ingreso a continuación del último piloto del escalafón²⁶¹. Todos los pilotos que en adelante se precise contratar serán en el grupo de segundos pilotos y según su experiencia será en el nivel 10 o nivel 11. Los pilotos de nivel 11 realizarán un curso de habilitación a cargo de la empresa valorado en 2.404,05 euros comprometiéndose a abonar el coste del mismo durante los tres primeros años efectivos de relación laboral. En caso de dimisión voluntaria o despido procedente durante un plazo de dos años efectivos se abonará la integridad del coste del pendiente curso, deduciéndose los importes ya satisfechos²⁶². De manera similar nos encontramos cláusulas en las aerolíneas más o menos exigentes (Air Nostrum, Vueling o EasyJet).

Otras aerolíneas, sin embargo, adicionalmente no penalizan al trabajador o le obligan a asumir los costes de la formación en el caso de que la relación laboral se produzca por voluntad de la compañía o de manera voluntaria tras un periodo de permanencia concreto²⁶³ o por determinadas circunstancias como es el caso de que el despido se declare improcedente, la no superación del periodo de prueba o en circunstancias especiales como en el cambio de flota²⁶⁴, el cierre de bases donde dependiendo del tiempo en la empresa se debe abonar importes de mayor o menor porcentaje, contemplándose también que no se imponga a los costes al piloto afectado por el cierre²⁶⁵. Asimismo, algunas compañías aéreas diferencian la indemnización, su reclamación o excepciones según el tipo de formación de la que se habla. A modo de ejemplo, la diferenciación de si es una formación de conversión de operador (EasyJet)²⁶⁶ o de perfeccionamiento (Eurowings)²⁶⁷, entre otras.

Otro aspecto que se quisiera resaltar es la articulación de la formación profesional en la empresa EasyJet donde se dedica un artículo a esta cuestión²⁶⁸. En este sentido, se establece que la formación inicial deberá incluir uno o varios de los elementos formativos que se establecen, esto es, la formación de habilitación de tipo si la persona trabajadora no la poseyera y acordándose entre las partes quien sufraga los gastos; los cursos de conversión de operadora a cargo de la empresa que, también, garantizará el alojamiento y la comida; y, por último, la formación en línea cuyo gasto lo

²⁶¹ Art. 21 CC Air Europa TTV/2023.

²⁶² Art. 24 CC Air Europa TTV/2023.

²⁶³ Art. 1.9 CC Air Nostrum TP/2023.

²⁶⁴ *Idem*.

²⁶⁵ Art. 22 CC EasyJet TP/2022.

²⁶⁶ Art. 20 CC EasyJet TP/2022.

²⁶⁷ Art. 16 CC Eurowings.

²⁶⁸ Art. 20 en su apartado primero CC EasyJet TP/2022.

asume la empresa y que, también, sufraga el desplazamiento y alojamiento fuera de la base.

5.1.3.2. Formación durante la prestación de servicios durante la relación laboral

En segundo lugar, y por lo que se refiere a la formación durante el desarrollo de la prestación laboral, existe un tratamiento desigual en la negociación colectiva en lo que se refiere a su estructura y localización. En efecto, en bastantes compañías aéreas esta formación se contiene dentro de todo lo que se refiere a la promoción (Aeronova, Air Nostrum, Iberia, Iberia Express y Vueling) y, también en otros apartados donde se puede conocer con mayor detalle aspectos relacionados con la formación²⁶⁹. Resulta llamativo —a nuestro juicio— que en la empresa Iberia se establezca que las personas trabajadoras durante el disfrute del derecho de guarda legal éste se suspende para la realización de los cursos de calificación, sin necesidad de preaviso por parte del tripulante y con efectividad desde el día 1 del mes en el que debe realizarse el curso. Asimismo, se establece para los cursos de refresco que se llevarán a cabo en el horario establecido, devengándose de las horas de vuelo y de la actividad laboral²⁷⁰. Finalmente, destacamos que en su Disposición Final Cuarta se expresa que Iberia se compromete a elaborar y desarrollar un plan de formación empresarial para los comandantes y los pilotos.

Ryanair es un caso aislado ya que sólo se centra en la figura del comandante en conexión²⁷¹. Para poder acceder a esta figura y ser Jefe de Pilotos —en terminología de la empresa— se debe completar el curso para ello reservándose la posibilidad de dar formación adicional a discreción de la aerolínea. En caso de que no se supere, el piloto continúa como primer piloto en la base original. Cualquier emplazamiento del futuro curso de comandantes será a discreción del Jefe de Pilotos, el Jefe de Entrenamiento o su adjunto designado. En lo que se refiere al coste de esta formación resulta llamativo que se señala que supone un importe de 6.500 euros que incluyen la formación en tierra, las sesiones de simulador y el entrenamiento en línea, siendo preceptivo que los copilotos —parece ser que los primeros pilotos no— firmen un acuerdo de reembolso en caso de que se deje de operar en aviones de Ryanair dos años después de la finalización del curso,

²⁶⁹ Por ejemplo, en la aerolínea Air Nostrum TP/2023 se establecen especificaciones sobre los gastos asociados a los títulos, licencias y calificaciones que son a cargo de la aerolínea, salvo en las calificaciones de flotas no operadas por Air Nostrum TP/2023, a menos que así lo decida la empresa y siempre que permita la calificación para más de una flota la Autoridad Aeronáutica (Art. 16.2). También establece que durante los cursos fuera de la base o en horas de abordaje los pilotos tienen derecho al menos a una comida, salvo en los cursos de habilitación.

²⁷⁰ Art. 86 CC Iberia.

²⁷¹ Título 12 CC Ryanair/2023, artículos 12.1-12.15.

aunque sin distinguir razones para esa finalización, algo deseable, sobre todo, para situaciones de ausencia de voluntad de la parte trabajadora.

En último lugar, nos parece interesante poner de manifiesto como Vueling regula cuestiones de formación a partir de otras materias (preavisos y pluses económicos) estableciendo que los cursos de formación, los simulacros o la actividad en tierra impuesta por la aerolínea incluyendo las posicionales (ART, SIM, entre otras) se consideran actividades no aéreas o la existencia de un bonus por formación y actividades de acuerdo al Anexo A²⁷². Más interesante es que cuando se regula el plus por la formación online se menciona que es una formación obligatoria semestralmente²⁷³.

En contraposición a lo dicho hasta este momento, dos aerolíneas tienen un tratamiento específico de esta materia en un apartado concreto: EasyJet²⁷⁴ y Eurowings²⁷⁵. En primer lugar, EasyJet es responsable de proporcionar la formación que considere necesaria, establece que en caso de ausencia prolongada se incluirá una formación en tierra y/o de simuladores dentro de los días libres y que la empresa no asume el desplazamiento, matiza que es una obligación del piloto la asistencia a la formación y el compromiso de superarla con éxito, establece cómo es la retribución durante estos periodos formativos, contempla que en caso de no superación se podrá establecer un Control de desempeño de pilotos (MPOP) por parte de la empresa y, además, al pacto de permanencia le denomina también finanza de formación que asume la empresa o los pilotos en el caso de entrenamientos de habilitación de tipo de aeronaves o cursos de conversión de operador. En segundo lugar, la empresa Eurowing establece que esta formación de perfeccionamiento (al igual que la inicial) será a instancias del criterio de la aerolínea siendo incluso posible que se desarrolle fuera de España y donde Eurowings asume los gastos de desplazamiento y alojamiento²⁷⁶.

En conclusión, hay diferencias estructurales, de clasificación y de fondo en esta materia, si bien algunos aspectos pueden observarse en más de una aerolínea, aunque otros son específicos de un grupo de operadores aéreos o incluso sólo aparecen en una empresa concreta.

5.1.3.3. Procedimiento y garantías de los procesos formativos (iniciales o no)

En tercer lugar, quisiera resaltar algunos aspectos procedimentales y garantías que se establecen durante la formación de la tripulación técnica de vuelo. Los ejemplos que vamos a desarrollar son dos: Air Europa y Vueling.

²⁷² Art. 14.7 CC Vueling TP/2019.

²⁷³ Art. 14.10 CC Vueling TP/2019.

²⁷⁴ Art. 20 CC EasyJet TP/2022.

²⁷⁵ Art. 16 CC Eurowings TP/2020.

²⁷⁶ Art. 16 CC Eurowings TP/2020.

En primer lugar, Air Europa tiene un procedimiento muy claramente definido y con diferentes garantías²⁷⁷ en supuesto de re-entrenamiento. Así, primeramente, se asegura que la repetición del entrenamiento será por otro instructor asignado por la DGAC y que, en el supuesto de conflicto de competencias entre dos pilotos, Air Europa designa a dos trabajadores de los nombrados por la representación sindical de los pilotos. También se crea una Comisión Técnica para asegurar la independencia absoluta con la presencia de los delegados sindicales de SEPLA para todas las materias, salvo tiempo de trabajo, pero sí dentro de esta categoría con presencia en el tiempo necesario para su cumplimiento. Por último, en los supuestos donde haya sanciones para la tripulación por parte de la empresa por inspecciones y verificaciones de su desempeño se reconoce la presencia de la representación de los trabajadores y determinadas garantías como la redacción de un informe escrito sobre la competencia o no del piloto dándose copia al trabajador y que al incluirse en el expediente personal del trabajador puede éste ponerse a disposición de la persona trabajadora con presencia del Jefe de Instrucción y, también, si lo desea con la representación de los trabajadores que actuarán de acuerdo al sigilo profesional.

En segundo y último lugar, en la aerolínea Vueling el convenio colectivo no permite contratar a pilotos con especialidad de primer piloto si existen segundos que puedan promocionar, con la excepción de que no haya sujetos en esta situación o que, aunque, los haya éstos renuncien a la promoción. Se establece que para los procesos de selección y de contratación la mayoría de los aspirantes deben estar en posesión de licencia ATPL(A) con o sin restricción (frozen o unfrozen). Se valorará en el proceso de contratación la experiencia previa de vuelo, así se hará una selección de un número equilibrado de pilotos experimentados y pilotos menos experimentados. Consideramos un aspecto positivo que se hable de la comunicación a los representantes de los trabajadores sobre las pruebas y los criterios de evaluación, mensualmente y por escrito, y de cualquier modificación²⁷⁸.

En el resto de los convenios colectivos —salvo error por nuestra parte— no se contienen aspectos de este tipo, que podría ser un área de mejora, sobre todo al incluir a la representación de los trabajadores en estos procesos y estructurar claramente estos procedimientos.

5.1.4. Estructura salarial

El presente análisis tiene como objetivo realizar una comparación exhaustiva de las condiciones laborales y retributivas de diversas aerolíneas, centrandó la atención en las compañías Iberia, Air Europa, Vueling, EasyJet, Eurowings, Ryanair, Aeronova e Iberia Express. El estudio se fundamenta

²⁷⁷ Art. 97 CC Air Europa TTV/2023.

²⁷⁸ Art. 4.2 CC Vueling TP/2019.

en los convenios colectivos y anexos de los mismos, detallando los elementos clave relacionados con retribuciones fijas y variables, vacaciones y licencias, revisión salarial, dietas y alojamiento, entre otros aspectos esenciales de los contratos laborales. Esta comparación se enfoca en los elementos más relevantes de cada acuerdo, con una especial referencia a los artículos y anexos incluidos en los convenios. Uno de los aspectos que se ha comprobado al realizar este análisis es que los convenios colectivos de Iberia y Air Europa cada uno por su parte y con convergencias y diferencias marcan la negociación colectiva del resto de convenios colectivos. Así, se ha decidido mencionar expresamente al de Air Nostrum al ser más similar que el resto y agrupar al resto de convenios colectivos que, aunque inspirados en los anteriores, presentan mayores diferencias. Siendo ello así, se explican en primer lugar estos dos modelos para posteriormente hablar del resto de convenios colectivos.

En primer lugar, y por lo que se refiere a las retribuciones fijas que representan una parte crucial de la compensación salarial de los pilotos, normalmente se incluye un conjunto de conceptos básicos que remuneran la labor realizada bajo condiciones estándares de trabajo. En el convenio colectivo de Iberia, estas retribuciones comprenden el salario base especificado en el Anexo 1-A, que es el principal componente salarial. Además, se establece un premio de antigüedad de 0,8% por cada tres años de servicio²⁷⁹ que incrementa el salario base conforme al tiempo de servicio en la compañía. Otros conceptos relevantes incluyen la prima por razón de viaje garantizada²⁸⁰ y diversas gratificaciones extraordinarias²⁸¹, tales como la gratificación por cierre de ejercicio²⁸² y las gratificaciones complementarias²⁸³, las cuales se distribuyen según el nivel del piloto dentro de la estructura jerárquica de la aerolínea, detalladas en el Anexo 1-E. El convenio colectivo Air Europa, por su parte, presenta una estructura salarial similar, con un salario base²⁸⁴ y primas por razón de viaje²⁸⁵, entre otras²⁸⁶. En cuanto a la antigüedad, esta se mantiene como un complemento “ad personam”, lo que significa que se preserva solo para los pilotos que ya la recibían al firmarse el convenio²⁸⁷. En términos de retribuciones fijas, también ofrece gratificaciones extraordinarias²⁸⁸, así como un plus de

²⁷⁹ Art. 104 CC Iberia LAE TP/2022.

²⁸⁰ Art. 105 CC Iberia LAE TP/2022.

²⁸¹ Art. 107 CC Iberia LAE TP/2022.

²⁸² Art. 111 CC Iberia.

²⁸³ Art.108 CC Iberia LAE TP/2022

²⁸⁴ Art. 67 CC Air Europa TTV/2023.

²⁸⁵ Art. 66 CC Air Europa TTV/2023 paradójicamente luego no se encuentra un artículo al respecto siendo necesario acudir al Anexo correspondiente.

²⁸⁶ Art. 66 CC Air Europa TTV/2023.

²⁸⁷ Art. 68 CC Air Europa TTV/2023 TTV/2023.

²⁸⁸ Art. 70 CC Air Europa TTV/2023.

transporte²⁸⁹, que está claramente especificado en el Anexo II del convenio colectivo.

Partiendo de estas dos premisas, en el convenio de Air Nostrum también ofrece 14 pagas anuales²⁹⁰, pero su salario base está ajustado a las necesidades operativas de vuelos regionales y su flota más pequeña. Los conceptos fijos incluyen prima por razón de viaje²⁹¹, gastos asociados a títulos como pasaportes y certificados médicos²⁹². Aunque el salario base no difiere demasiado de las anteriores aerolíneas, Air Nostrum tiene un enfoque más centrado en la movilidad regional y en las condiciones específicas de los vuelos nacionales²⁹³. En el resto de convenios colectivos cabe destacar que las retribuciones fijas de Vueling, de EasyJet, Eurowings, Ryanair, Aeronova e Iberia Express siguen un esquema similar al de Iberia y Air Europa, con un salario base y una prima por razón de viaje garantizada. Sin embargo, las condiciones varían principalmente en los conceptos adicionales. Por ejemplo, EasyJet incluye bonos de fidelidad²⁹⁴, mientras que en Ryanair y Aeronova, el concepto de antigüedad no está explícitamente contemplado.

En segundo lugar, y focalizándonos en las retribuciones variables destacan como un componente importante de la compensación total de los pilotos, dado que estas dependen directamente de la actividad de vuelo realizada y otros factores operativos, siendo abundantes no sólo numéricamente, sino en las cuantías que puede llegar a percibirse. En el convenio colectivo de Iberia, las retribuciones variables incluyen conceptos como horas atípicas²⁹⁵, horas de vuelo adicionales²⁹⁶, plus de nocturnidad²⁹⁷ y prima de productividad²⁹⁸. El convenio colectivo de Air Europa, de manera similar, cuenta con retribuciones variables que, entre otras, incluyen horas de vuelo adicionales²⁹⁹, primas por actividad nocturna diferenciada de la prima de actividad³⁰⁰ y prima por objetivos³⁰¹. La prima por actividad nocturna es una compensación adicional por las horas de vuelo realizadas durante el periodo comprendido entre las 21:00 y las 08:00 horas UTC. Estos

²⁸⁹ Art. 69 CC Air Europa TTV/2023.

²⁹⁰ Art. 16.1 CC Air Nostrum TP/2023.

²⁹¹ Art. 16.17 CC Air Nostrum TP/2023.

²⁹² Art. 16.2 y art. 16.3 CC Air Nostrum TP/2023.

²⁹³ De hecho, se habla en el articulado de origen y destino dentro del territorio nacional como es el caso de art. 16.15 sobre el plus de trabajo efectivo más tiempo de presencia en más de 160 horas.

²⁹⁴ Art. 54 CC EasyJet TP/2022.

²⁹⁵ *Vid.* Anexo 1-B CC Iberia LAE TP/2022.

²⁹⁶ *Vid.* Anexo 1-B CC Iberia LAE TP/2022.

²⁹⁷ Art.106 CC Iberia LAE TP/2022.

²⁹⁸ Anexo 1-D CC Iberia LAE TP/2022.

²⁹⁹ Art. 77 CC Air Europa TTV/2023 TTV/2023.

³⁰⁰ Art. 76 y art. 75 CC Air Europa TTV/2023 respectivamente.

³⁰¹ Art. 77 CC Air Europa TTV/2023.

conceptos están claramente especificados en el Anexo III de su convenio colectivo, lo que refleja una política similar a la de Iberia en cuanto a la compensación por trabajo nocturno y horas extras. Destacarían lo que denominan “otras retribuciones” donde algunas de ellas son llamativas como es el caso de la prima de digitalización incluida y desarrollada en el Anexo XVII o la prima de objetivo ex art. 77 cuando sea de carácter mixto (una parte consolidable y otra no) en función de los objetivos y restos de parámetros³⁰². Air Nostrum se diferencia en su sistema de retribuciones variables al ofrecer compensaciones específicas como, a modo de ejemplo, los bonus ligados a la calidad del servicio³⁰³. Además, el convenio colectivo Air Nostrum tiene un sistema para compensar a los pilotos por los gastos asociados a sus licencias y certificados médicos³⁰⁴, lo cual es un concepto no siempre presente en el resto de aerolíneas. Por otro lado, los convenios colectivos de Vueling, EasyJet, Eurowings, Ryanair, y Aeronova también contemplan sistemas de retribuciones variables que incluyen horas extras, horas atípicas y primas de nocturnidad. Sin embargo, la estructura y configuración específica de estas compensaciones varía en función de la aerolínea, el tipo de vuelo (nacional o internacional), y las políticas internas de cada una. Por ejemplo, en los casos de Ryanair y Aeronova tienen un sistema de pago más simplificado que los anteriores³⁰⁵. También llama la atención algunos conceptos como en la aerolínea Vueling donde se compensa por funciones de *sparring*³⁰⁶.

En tercer lugar, destacamos que la regulación convencional de las vacaciones retribuidas y las licencias retribuidas son elementos comunes en todos los convenios colectivos de las aerolíneas analizadas. La norma convencional de Iberia establece que los pilotos perciben la prima por razón de viaje durante el período de vacaciones³⁰⁷, además de la retribución fija correspondiente³⁰⁸. Esta modalidad asegura que los pilotos mantengan un nivel de ingresos constante durante su tiempo libre. Además, Iberia contempla la reducción de actividad por guarda legal³⁰⁹ y otros supuestos especiales³¹⁰, lo que otorga una compensación adicional en situaciones de necesidad familiar. El convenio colectivo de Air Europa adopta un sistema similar. El sistema de licencias retribuidas en Air Europa está regulado para asegurar que los pilotos continúen percibiendo sus haberes regulares durante este período, al igual que en Iberia. Air Nostrum, por su parte,

³⁰² Art. 66 en conexión con el articulado y Anexo sobre prima de productividad.

³⁰³ Art. 16.19 CC Air Nostrum TP/2023.

³⁰⁴ Art. 16.2 y Art. 16.3 CC Air Nostrum TP/2023.

³⁰⁵ Anexo I CC Aeronova TTV/2023 y Anexo I y Anexo II CC Ryanair/2023 para pilotos y copilotos en materia salarial y un único Anexo 3 con las asignaciones por formación que son claras y no complejas.

³⁰⁶ Art. 14.11 en conexión con Anexo A CC Ryanair/2023.

³⁰⁷ Art. 105 CC Iberia LAE TP/2022.

³⁰⁸ Art. 117 CC Iberia LAE TP/2022.

³⁰⁹ Art. 86 CC Iberia LAE TP/2022.

³¹⁰ Art. 86-117 CC Iberia LAE TP/2022.

sigue una estructura que también ofrece licencias retribuidas y vacaciones pagadas, garantizando la prima por razón de viaje durante el período vacacional y expresando los componentes de dichas percepciones³¹¹. Sin embargo, la compañía regional adapta las condiciones a las especificidades de sus vuelos más cortos y frecuentes dentro del territorio nacional, lo que implica menos flexibilidad en comparación con Vueling o EasyJet, que permiten más autonomía para los pilotos a la hora de gestionar sus días libres. Finalmente, los convenios de Iberia Express, Vueling, EasyJet, Eurowings, Ryanair y Aeronova establecen que los días libres se gestionan de manera más flexible, permitiendo a los pilotos ceder días libres a cambio de una compensación económica³¹². Este sistema es más flexible en comparación con los anteriores descritos, permitiendo una mayor adaptabilidad tanto para la empresa como para los trabajadores. Sin embargo, en las aerolíneas Iberia y Air Europa, las condiciones para la gestión de licencias son más detalladas y estructuradas, con compensaciones específicas por reducción de jornada o licencia por motivos personales.

En cuarto lugar, en relación a la revisión salarial en el caso del convenio colectivo de Iberia, los incrementos salariales dependen del rendimiento financiero de la empresa, específicamente de los EBIT/ingresos del grupo, lo que significa que el aumento salarial varía dependiendo de los resultados anuales de la aerolínea. Este sistema se detalla en los Artículos 132 y 132 bis del convenio colectivo, y los incrementos se ajustan cada año según los resultados económicos de la compañía. En el Anexo I-A se explican las tablas salariales y cómo se recalculan los incrementos en función de los resultados. El convenio colectivo de Air Nostrum establece revisiones salariales en los propios anexos hasta 2025 diferenciándolas no sólo por años, sino por retribuciones fijas y variables y otras compensaciones³¹³. A diferencia del modelo anterior, en Air Europa, por otro lado, se ha optado por un sistema de incrementos salariales fijos del 4% en 2023, 3% en 2024 y 2025, lo que proporciona mayor estabilidad salarial para los pilotos³¹⁴. Este incremento se refleja en el Anexo II de su convenio colectivo, y no depende del rendimiento económico de la aerolínea, lo que brinda previsibilidad para los trabajadores. En los convenios colectivos de Vueling, EasyJet, Eurowings, Ryanair, y Aeronova, los ajustes salariales también dependen de la productividad de la flota y otros parámetros relacionados con la antigüedad de los pilotos. Sin embargo, no están tan vinculados a los resultados financieros de la compañía como en Iberia. Estos aumentos salariales son establecidos en los convenios colectivos de cada aerolínea y

³¹¹ Salario base, plus de garantía de horas, plus de nivel, plus de jubilación, plus de asistencia en línea, plus por razón de viaje y pluses de cargos (Art. 16.21 CC Air Nostrum TP/2023).

³¹² En el CC Iberia Express TTV/2015 (Art. 14.10 en conexión con Anexo I y abono de acuerdo al art. 12.11) o en el CC Ryanair/2023 por “invasión del día libre”) art. 14.2.

³¹³ Anexo A CC Air Nostrum TP/2023.

³¹⁴ Art. 66 CC Air Europa TTV/2023.

detallados en sus respectivas tablas salariales que en todo caso son extensas y para comprender la cuantía total deben ponerse en conexión entre los diferentes aspectos que se contienen.

En quinto y último lugar, y siendo una cuestión de gran relevancia en las retribuciones de los pilotos son las dietas y el alojamiento por el carácter móvil de la actividad, si bien como se plantea en el apartado 7 se insta también a ir un paso más allá y valorar la naturaleza real de estas dietas. En el convenio colectivo Iberia, los pilotos tienen derecho a dietas de estancia y hospedaje durante los desplazamientos fuera de su base como en el resto de las aerolíneas, lo que destaca la naturaleza de dichas compensaciones que se garantizan según los artículos 122-126 del convenio, y donde resalta, entre otros aspectos, que aseguran que el alojamiento será de, al menos, cuatro estrellas³¹⁵. Las dietas se ajustan anualmente con base en el índice de precios al consumo y difieren también por países extranjeros³¹⁶, es decir, las dietas varían dependiendo del destino, según las tablas detalladas en los Anexos 4-I y 4-II. En el caso, del convenio colectivo de Air Europa también contempla un régimen similar de dietas por destacamento³¹⁷, ajustadas al destino, y un régimen especial para destinos superiores a dos años, estas indemnizaciones se detallan en el Anexo IV. Además, Air Europa ofrece una política similar a la anterior, proporcionando dietas de estancia y asegurando el alojamiento en hoteles adecuados sin hablar de su categoría³¹⁸. En el caso de Air Nostrum también se cubren los gastos de dietas y alojamiento, detallando la categoría de los hoteles, los servicios incluidos (comida, llamadas, televisión, control de temperatura y luminosidad o nevera³¹⁹. Los convenios colectivos de Vueling, EasyJet, Eurowings, Ryanair, y Aeronova también cubren los gastos de alojamiento y dietas, pero las cantidades son más bajas que las establecidas en Iberia y Air Europa, dependiendo de los destinos y las necesidades operativas teniendo en cuenta también el modelo de negocio y el peso histórico de otras aerolíneas.

En conclusión, las aerolíneas analizadas presentan sistemas retributivos y salariales similares en varios aspectos, pero con importantes diferencias en la manera en cómo gestionan los incrementos salariales, las retribuciones variables, y las condiciones de licencias retribuidas. Iberia y Air Europa destacan por sus sistemas más detallados y vinculados al rendimiento financiero, mientras que otras aerolíneas como Vueling y EasyJet optan por

³¹⁵ Art. 126 CC Iberia o equivalente en el extranjero y teniendo en cuenta la peligrosidad o insalubridad de la zona del hotel, la cercanía al centro del centro urbano y habitaciones individuales o dobles de uso individual y con baño. De hecho, se establece que la representación sindical de el visto bueno al hotel seleccionado.

³¹⁶ Anexo 4-I CC Iberia LAE TP/2022.

³¹⁷ Art. 71 CC Air Europa TTV/2023.

³¹⁸ Art. 86 CC Air Europa TTV/2023.

³¹⁹ Art. 10.8 CC Air Nostrum TP/2023.

un enfoque más flexible en cuanto a horas extras y días libres. En comparación con Vueling y Ryanair, Air Nostrum ofrece menos flexibilidad en términos de días libres y gestión de horas extras, pero mantiene una estructura salarial sólida y bien establecida para los pilotos. Asimismo, las tablas salariales y los anexos especificados en los convenios colectivos son esenciales para entender cómo se gestionan las compensaciones adicionales, y juegan un papel clave en la transparencia y la negociación entre las aerolíneas y los sindicatos firmantes. Si bien se trata de una materia compleja por la diversidad de conceptos, las reglas diferentes a las que se vinculan (destinos, antigüedad, productividad, entre otros) o la imperativa necesidad de sintetizar una materia tan amplia y, en determinadas aerolíneas, ampliamente definidas.

5.1.5. Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo en el ámbito del tráfico aéreo, y más particularmente, en la figura de los pilotos es sumamente compleja, de un lado, porque debe ponerse en conexión con las normas operacionales sobre limitaciones de tiempo de trabajo (FTL) y, de otro, por la complejidad para confeccionar la programación atendiendo a estos aspectos y a los derechos laborales reconocidos por norma legal o convencional. En un primer acercamiento cabe apreciar cómo no existe homogeneidad en esta cuestión en su materialización, a diferencia de otras materias ni siquiera en empresas del mismo grupo. Por lo tanto, esta materia está relacionado puramente con la política de la aerolínea concreta y lo pactado con los sujetos legitimados para la firma del convenio, si bien existen ciertas similitudes en algunos momentos mientras que en otros hay diferencias sustantivas por la imperiosa necesidad de cumplir con la legalidad técnica en materia de tiempo de trabajo y por la importancia de la seguridad aérea. Dada la complejidad de la materia se ha tratado de hacer una síntesis con los puntos más relevantes en relación al tiempo de trabajo que — como se ha dicho anteriormente — es compleja y ocupa un espacio considerable dentro de los convenios colectivos. Además, es determinante la definición de la base en todas sus variantes (base principal, base de destino...) debido a un importante pronunciamiento del TJUE de 14 de septiembre de 2017, Asunto Nogueira y otros³²⁰, donde se zanjó un debate jurídico sobre cuál es el lugar habitual de trabajo para los trabajadores aéreos; de manera que la “base” actúa como tal a efectos de la determinación del foro competente, si no existen vínculos más estrechos con otro lugar, dando, a juicio de expertos en la materia, un salto cualitativo el TJUE entre la determinación del foro competente y la determinación de la legislación aplicable³²¹.

³²⁰ STJUE de 14 de septiembre de 2017, Asunto C-168/16 y C-169/16 (ECLI:EU:C:2017:688, JUR/2017/232111).

³²¹ Sobre todas estas cuestiones, *Vid.* RODRÍGUEZ ROMERO, R.M., “Trabajadores aéreos en el ámbito comunitario y su protección frente al dumping social intracomunitario. A propósito de la STJUE de 14 de septiembre de 2017”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 47, 2017, pp. 351-377.

Hilando con esta última idea, todos los convenios colectivos examinados regulan qué debe entenderse como “base” en diferentes versiones o con diferente terminología: base, base principal, base operativa, base administrativa, base operativa permanente, *home base*... Así, el concepto de base en todas las variantes se integra dentro del capítulo de programación y/o tiempo de trabajo y descanso únicamente en el caso del convenio colectivo de Iberia³²² que define la base principal y la base en sentido amplio conectándola con otros aspectos como es el destacamento y el destino³²³. Sin embargo, lo habitual es que los convenios colectivos no sitúen a la base dentro de los artículos de programación y/o de tiempo de trabajo y descanso, sino que incluyen definiciones en el capítulo dedicada a la movilidad geográfica, como es el caso del convenio colectivo de Air Nostrum donde se define, en primer lugar, la “base³²⁴” que se refiere tanto a la base principal³²⁵ como a la base operativa³²⁶ que define a continuación. Algo que también ocurre en el convenio colectivo de Iberia Express que se refiere a la base principal y la base operativa en el mismo apartado³²⁷ y en el convenio colectivo de Vueling con la misma estructura que el anterior y redacción similar, pero no homónima al referirse a la base permanente³²⁸ y a la base operativa³²⁹. En una misma tónica, el convenio colectivo de Aeronova³³⁰. Por su parte, Air Europa que no cuenta con una estructura por capítulos en su convenio colectivo, incluye la configuración jurídica y aspectos relevantes de la base y de la base operativa, respectivamente³³¹, justo antes de comenzar con la movilidad

³²² Artículo 54 y art. 55 CC Iberia LAE TP/2022.

³²³ Art. 56 y art. 57 CC Iberia LAE TP/2022.

³²⁴ Art. 9.2: “La “base” se refiere al aeropuerto donde un tripulante se presenta habitualmente para iniciar sus servicios. En el contexto de los términos contractuales, “base” puede hacer referencia tanto a la “base principal” como a la “base operativa”.

³²⁵ Art.9.3 CC Air Nostrum TP/2023.

³²⁶ Art. 9.4 CC Air Nostrum TP/2023.

³²⁷ Art. 9.2 “base”, art. 9.3 “base principal” y art. 9.4 “base operativa” CC Iberia LAE TP/2022 Express.

³²⁸ Art. 7.2. “Se define como base permanente aquella que figura fijada en el contrato de trabajo del tripulante a su entrada y alta como personal de la Compañía o la que resulte como consecuencia de un cambio de base contractual y desde la que normalmente se le programan sus servicios de vuelo. El cambio de base permanente se documentará mediante un anexo al contrato del piloto”.

³²⁹ Art. 7.3: “Se define como base operativa el lugar en el cual un tripulante se presenta habitualmente para comenzar un servicio o serie de servicios; por ser su base principal o por encontrarse desplazado por destacamento”.

³³⁰ Art. 40 CC Aeronova TTV/2023.

³³¹ Artículo 39. “Base. Es aquella que figura en el contrato de trabajo del Tripulante y que constituye su centro de trabajo. Se podrá cambiar de base con carácter voluntario previa publicación de las plazas por parte de AEA. Se concederá a los solicitantes por orden de escalafón que cumplan los requisitos de especialidad y flota. El plazo mínimo de publicación y de presentación en la nueva Base será de 15 y 30 días respectivamente”.

Artículo 40. “Base operativa. Lugar donde un Tripulante se encuentra en régimen de permanencia, en las situaciones de destacamento, residencia, destino o banalización. Cambio voluntario de base operativa en territorio nacional temporal. La Dirección de Operaciones publicará con antelación a la temporada de invierno (noviembre-abril) o

geográfica. Por último, algunos convenios colectivos como es el caso del convenio colectivo de EasyJet incluyen su definición en un apartado dedicado a definir diferentes conceptos del convenio colectivo, en este caso concreto, nos encontramos con la definición de base en el Apéndice 2³³² o en el inicio del articulado como es el caso de EasyJet que habla de “home base” como sinónimo de lugar de trabajo y estación base que son palabras que aparecen a lo largo de la norma convencional³³³ o en el caso

verano (mayo-octubre) las bases donde podría haber un exceso de producción en las que se pudieran ofertar bases operativas sin que ello suponga en ningún caso un compromiso por parte de AEA. Asimismo, una vez finalizado el plazo de petición, enviará la lista de peticionarios a la representación sindical del colectivo, previamente a la concesión y/o renovación de las plazas ofertadas. El TTP podrá solicitar cambio de base operativa por un período mínimo de un mes (mes natural) y máximo de 6 meses, renovable hasta un máximo de 12 meses previo acuerdo con la representación sindical. El TTP deberá solicitar a su jefe de flota la base operativa solicitada y el tiempo de permanencia en la nueva base operativa. La concesión del cambio de base será discrecional por parte de AEA y se asignarán por bases, puntos y escalafón dentro de cada especialidad y flota. Se confeccionará un listado de puntos para el cambio voluntario de base a razón de 1 punto por mes. Dicho listado será publicado con antelación a la temporada correspondiente (invierno o verano). Los gastos de hotel y traslados hacia/desde el aeropuerto durante los tres primeros días, si el tripulante lo requiere, correrán por cuenta de AEA, en el establecimiento habitual del resto de los pilotos en la localidad. En el caso de imprevistos por causas operativas en una base en concreto, la Dirección de Operaciones previa coordinación con los representantes sindicales, podrá proponer alguna fórmula que ayude a disminuir los plazos de asignación de la base operativa. AEA podrá suprimir la concesión de la base operativa por disminución de la operación en la nueva base, informando al tripulante 30 días antes de su vuelta a base. La vuelta a su base administrativa se realizará al finalizar el mes natural. El TTP podrá cancelar de forma unilateral su base operativa, previo aviso mínimo de treinta días. La vuelta a su base administrativa se realizará al finalizar el mes natural. Las vacaciones concedidas se disfrutarán en la nueva base operativa. La Dirección de operaciones informará a la representación sindical de los Pilotos todos los cambios voluntarios de base operativa realizados, indicando la base y el periodo solicitado, pasando a formar parte de la documentación incluida en el Anexo IV del CC. Cambio voluntario de base operativa en territorio nacional permanente. La compañía podrá publicar bases operativas permanentes para los TTP de las flotas de corto y medio radio. Estas bases serán de carácter voluntario y se asignarán por bases y escalafón dentro de cada especialidad y flota. Cuando un tripulante progrese a la flota de largo radio o promocione a primer piloto volverá a la base de origen, anterior al cambio de base voluntario, que tenía a la firma de este acuerdo”.

³³² Base: «Base de operaciones» significa la ubicación, asignada por EasyJet TP/2022 al piloto, desde donde normalmente el piloto empieza y finaliza un periodo de actividades o una serie de periodos de actividades y donde, bajo circunstancias normales, EasyJet TP/2022 no es responsable del alojamiento del piloto en cuestión.

³³³ Art. 6 CC Eurowings TP/2020: “Home base: a) Los términos «lugar de trabajo», «estación base» y «home base» se considerarán sinónimos; b) Se entiende por «home base» el lugar acordado contractualmente donde está destacado el Trabajador y donde la Empresa no es en principio responsable de su alojamiento; c) La «home base» del Trabajador se acordará en el contrato de trabajo individual; d) Traslado. Si el trabajador se ve obligado a cambiar su home base por decisión de la empresa, en particular en caso de que se cierre su home base actual, el Trabajador tendrá derecho a un paquete de movilidad de 10.000 euros brutos (con un plus de 5.000 euros brutos en caso de traslado desde o a territorios insulares) por el traslado único de su home base a la nueva home base. El paquete de movilidad deberá abonarse a más tardar un mes antes del traslado. Si el Trabajador abandona la empresa dentro

del convenio colectivo de Ryanair hay una dispersión sobre el concepto de la base; de manera que la “base estacional” se incluye en el apartado de definiciones³³⁴, se regula el cambio de base³³⁵ y otros aspectos ligados, también, a la programación³³⁶ sin llegar a definir qué debe entenderse como tal o diferenciando entre base principal/administrativa u operativa como en otros convenios colectivos. Con indiferencia de cómo y dónde se regule, la base sea administrativa, operativa o en diferentes términos es el aspecto que se tiene en cuenta para la programación y el cálculo de los tiempos de trabajo y de descanso, de ahí nuestro detenimiento en abordar este aspecto al inicio del apartado sobre tiempo de trabajo en los convenios colectivos de pilotos. Además, nos parece relevante señalar que, pese a las diferencias entre los convenios colectivos, se hablan de aspectos muy similares, si bien —tal vez— la precisión acerca de qué base se tiene en cuenta para la determinación de la programación y el tiempo de trabajo y descanso es una práctica deseable y que a mayor concreción mayor seguridad nos encontramos a la hora de evaluar las cláusulas convencionales.

Descendiendo en el tiempo de trabajo y descanso, éste no puede comprenderse como se ha dicho anteriormente, sin atender a las normas de programación o *roasting* de las aerolíneas. Ello supone el traslado de las normas de tiempo de trabajo y descanso a la práctica de la distribución y programación del tiempo de trabajo de los pilotos en una auténtica labor hercúlea para lograr dichas programaciones atendiendo a la normativa de seguridad aérea, las limitaciones de tiempo de trabajo y descanso en la norma convencional y las necesidades operacionales y particularidades de la actividad aérea, de ahí que esta materia es sumamente compleja y laboriosa para su comprensión. Por otro lado, la mayoría de convenios colectivos aparecen como capítulos independientes los que se refieren a la “programación” y al “tiempo/régimen de trabajo y descanso³³⁷” u “organización del tiempo de trabajo” siendo necesaria la lectura de ambos para comprender el tiempo de trabajo y descanso en las normas convencionales de los pilotos objeto de análisis. Otros, sin embargo, o no están distribui-

de los 3 meses siguientes al traslado como consecuencia de un cese voluntario o de un despido, deberá reembolsar la totalidad del paquete de movilidad. La obligación de reembolso no se aplicará en el caso de un despido objetivo por causas económicas, técnicas, productivas u organizativas. En caso de acuerdos adicionales que incluyan pagos para este caso, dichos pagos se deducirán de la suma a tanto alzado citada en este apartado; y e) El cambio permanente de home base deberá notificarse al Trabajador con al menos 3 meses de antelación”.

³³⁴ Art. 1.12 CC Ryanair/2023.

³³⁵ Art. 11 CC Ryanair/2023 “cambio de base”.

³³⁶ Art. 8 CC Ryanair/2023 “Fuera de base”, art. 10 “Normas de programación (roste-ring) de Ryanair. Bases española”, art. 11.7 “apertura de base” o el art. 12.7 “base” a efectos de acceso de la comandancia.

³³⁷ CC Iberia LAE TP/2022, CC Air Nostrum TP/2023, CC Aeronova TTV/2023, CC Iberia LAE TP/2022 Express y CC Vueling TP/2019.

dos por temáticas o no incluyen esa diferenciación³³⁸; otros convenios, pese a la falta de un capítulo específico, tratan sucesivamente estas materias³³⁹ y en un caso concreto existe un apartado sobre las normas de programaciones que incluye también aspectos relativos al tiempo de trabajo y descanso de los pilotos³⁴⁰. En este sentido, lo primero que vemos es una falta de homogenización en la estructura convencional de dichas materias, sin estar valorando en estos momentos su contenido, sólo únicamente su localización en los convenios colectivos.

Una vez asentadas las bases generales en materia de programación, a continuación, nos vamos a enfocar en aquellos aspectos “típicos” del tiempo de trabajo y descanso como, entre otros, el tiempo de actividad, los días de descanso, las imaginarias (guardias), el régimen de vacaciones o la cesión o compensación de diferentes aspectos del tiempo de trabajo. Cabe resaltar que como ya ha señalado el TJUE en consolidada doctrina, nos encontramos ante una dicotomía en el tiempo de trabajo: de un lado, aquel que supone tiempo efectivo de trabajo y, de otro, el tiempo de descanso, sin que existan fórmulas híbridas entre estos dos aspectos. Siendo ello así, es sumamente importante que la negociación colectiva establezca con claridad qué computa y a qué para evitar conflictos dentro de la aerolínea o llegando en última instancia a los tribunales.

En lo que se refiere al tiempo de trabajo entendido como tiempo de prestación de servicios, es decir, tiempo efectivo de trabajo, encontramos diferentes fórmulas en las cláusulas convencionales analizadas. El convenio colectivo de Iberia define como actividad laboral todo el tiempo que se permanece a disposición de la compañía, para realizar los trabajos programados que ésta le pueda asignar³⁴¹. Posteriormente concreta que se considera actividad aérea ya que no solamente hablamos del periodo en el que se presta servicios a bordo de las aeronaves, sino que también se incluye el tiempo transcurrido desde la presentación del piloto en el aeropuerto hasta después de estacionar la aeronave tras completar el último trayecto extendiéndose hasta los 30 minutos después de la inmovilización del avión en el aparcamiento. Asimismo, se sostiene que la actividad aérea se computará a partir de las programaciones de los servicios. La norma convencional de Iberia contempla igualmente qué ocurre en casos de cancelación donde se considera actividad aérea los 30 minutos posteriores a la notificación del piloto y, también, establece diferentes tiempos de presentación antes del despegue dependiendo del tipo de vuelo y aeropuerto y haciendo una mención expresa a los aeropuertos de Madrid y Barcelona, donde se

³³⁸ CC Air Europa TTV/2023 y CC EasyJet TP/2022.

³³⁹ CC Eurowings TP/2020.

³⁴⁰ CC Ryanair/2023, apartado décimo.

³⁴¹ Art. 58 CC Iberia LAE TP/2022.

establece una hora de presentación mayor al resto de aeropuertos y algunos vuelos³⁴². Otros convenios colectivos hacen mayores matizaciones al respecto, siendo un ejemplo de ello el de Air Europa habla de la actividad en dos bloques diferenciados: la actividad laboral ordinaria (incluyendo actividad aérea y en tierra, pero no los reconocimientos médicos a efectos económicos) estableciéndose un número de horas mínima garantizada³⁴³ y la actividad laboral extraordinaria que es aquella que excede los límites de actividad aérea, aquellas que en caso de descanso parcial en tierra o en vuelo exceden los límites sin suponer un aumento por dicho descanso parcial que no podrán suponer una actividad y sin que la actividad no aérea pueda exceder de 12 horas. Por su parte, el convenio colectivo de Air Nostrum hace una mayor concentración de esta materia, remitiéndose a la norma de referencia (RD 1561/1995, sobre jornadas especiales) y señala expresamente que se considera tiempo efectivo de trabajo desarrollando dichos aspectos: tiempo de firma³⁴⁴, tiempo de vuelo³⁴⁵, tiempo fin de vuelo³⁴⁶, tiempo de escala³⁴⁷, tiempo de instrucción (entrenamiento)³⁴⁸ y tiempo de oficina³⁴⁹, sin que el tiempo de trabajo efectivo pueda superar las 12 horas diarias, ni las 1800 horas anuales, a la vez que no pueden superarse

³⁴² Art. 60 CC Iberia LAE TP/2022 donde se establece que en Madrid y Barcelona la hora de presentación será de 60 minutos antes en vuelos cortos y medios y de 75 minutos en vuelos largos. Para el resto de los aeropuertos se establece 45 minutos antes de la hora programada en los vuelos cortos y medios y 60 minutos en los vuelos largos. Matizando a su vez estas cuestiones e independientemente de la duración del vuelo, la presentación en los aeropuertos de Madrid y Barcelona (siempre que la compañía tenga establecida una base en dicha escala) para los aviones del grupo 3 y 4, se debe efectuar la presentación 75 minutos antes y 60 en el resto de aeropuertos. En los denominados vuelos ETOPs, independientemente de su origen, 75 minutos antes.

³⁴³ Art. 44, Bloque A, establece un mínimo de 160 horas mensuales.

³⁴⁴ Art. 14.1.1 CC Air Nostrum TP/2023: tareas necesarias de preparación de un vuelo o serie de vuelos tanto en tierra como en la aeronave, siendo siempre como mínimo 45 minutos antes de la salida programada del primer vuelo de la serie.

³⁴⁵ Art. 14.1.2 CC Air Nostrum TP/2023: desde que comienza a moverse la aeronave del aparcamiento con propósito de despegar hasta que se detiene en el aparcamiento o hasta que se han parado todos los motores.

³⁴⁶ Art. 14.1.3. CC Air Nostrum TP/2023: posterior al vuelo durante el cual el piloto realiza las tareas necesarias para hacer entrega de la aeronave o dejar la aeronave debidamente cerrada y estacionada, estableciéndose un tiempo mínimo de 30 minutos.

³⁴⁷ Art. 14.1.4: “dos tiempos entre vuelos, sin que quede interrumpidos por un periodo de descanso, durante el cual el trabajador realiza tareas para la terminación de vuelo anterior y la preparación posterior. En caso de que la escala fuese superior a 90 minutos sólo computa como tiempo de trabajo efectivo 90 minutos”.

³⁴⁸ Art. 14.1.5: “tiempo dedicado a cursos de formación, refresco y simuladores tanto para alumnos como instructores incluyéndose también el cómputo del entrenamiento online (*e-learning*)”.

³⁴⁹ Art. 14.5.6: “que no define claramente en qué consiste este trabajo de oficina, sino que dice que será aquel asignado al trabajador de acuerdo a su capacitación y no encuadrable en las anteriores fórmulas, computándose desde la presentación del trabajador en la empresa para realizar la tarea asignada, hasta la finalización de esta o hasta que el trabajador quede relevado de la misma”.

las 900 horas anuales de tiempo de vuelo. Por otro lado, convenios como el de Aeronova directamente se remite a los límites de tiempo de vuelo, actividad y descanso, de acuerdo a la normativa aeronáutica y remitiéndose a lo desarrollado en el convenio colectivo³⁵⁰ estableciendo definiciones más parcas o menos precisas que las anteriores. Así, por ejemplo, en lo que se refiere a la actividad laboral es cualquier función de un piloto abarcando tiempos de vuelo y tierra³⁵¹, el periodo de actividad laboral se define como el tiempo en el que el tripulante de se presenta según las instrucciones de la empresa y finaliza cuando es relevado³⁵², la actividad de vuelo es desde la firma hasta la inmovilización del avión tras la última etapa de vuelo³⁵³ o el periodo de actividad aérea es el tiempo en el que el tripulante desempeña funciones a bordo de la aeronave³⁵⁴. Iberia Express, por su parte, también se remite a los límites de tiempo de vuelo, de actividad y descanso establecidos por la Autoridad Aeronáutica, incluidas las exenciones, teniendo una estructura diferente; de manera que se establece que el tiempo mínimo de presentación para el vuelo es de 45 minutos y el tiempo post vuelo es de 15 minutos, pero sin mayor concreción³⁵⁵. Algo similar podemos encontrar en las cláusulas normativas del convenio colectivo de Vueling donde se remite a la normativa sin identificarla claramente y donde se desglosan qué es actividad laboral (aérea y tierra) o el periodo de actividad laboral y, más incisivamente, el tiempo de presentación que es de 45 minutos antes del despegue o 60 minutos si es un vuelo posicional y el periodo de actividad aérea que será el tiempo durante el cual el tripulante realiza funciones a bordo, comenzando por presentarse en el vuelo y finalizando una vez concluido el último vuelo, sin que se especifique si es cuando aterriza, se aparca o si hay un tiempo adicional al mismo, lo que puede completarse con el tiempo de vuelo que es desde que se mueve el avión hasta que se apagan los motores³⁵⁶. Además, se establece que el caso de cancelación de vuelo, la actividad aérea termina cuando se notifica a diferencia de Iberia que da un tiempo adicional al momento de la notificación³⁵⁷.

Como casos más particulares, nos encontramos con los convenios colectivos de EasyJet, Eurowings y Ryanair. El caso del convenio colectivo de EasyJet es particular: en primer lugar, porque define en un apartado específico (un apéndice) diferentes aspectos relevantes en el tiempo de trabajo como es qué se entiende por mes (días naturales), hora de la firma,

³⁵⁰ Art. 70 CC Aeronova TTV/2023 .

³⁵¹ Art. 71 CC Aeronova TTV/2023.

³⁵² Art. 72 CC Aeronova TTV/2023.

³⁵³ Art. 73 CC Aeronova TTV/2023.

³⁵⁴ Art. 74 CC Aeronova TTV/2023.

³⁵⁵ Art. 12.3. CC Iberia LAE TP/2022 Express.

³⁵⁶ Art. 12.8 CC Iberia LAE TP/2022 Express.

³⁵⁷ Todo lo anterior, es una síntesis del capítulo 12, arts. 12.1, 12.2, 12.3, 12.4 y 12.5.

periodo de actividad o tiempo de vuelo³⁵⁸ a estos efectos; y, en segundo lugar, ya se establece un capítulo denominado “Organización del Tiempo de Trabajo” donde se remite expresamente a las Limitaciones de Tiempo de Vuelo (FTL) de la EASA y cuyas modificaciones estarán en el Manual de Operaciones de la empresa³⁵⁹ y remitiéndose a la distribución del tiempo de trabajo como establece la normativa de jornadas especiales, pero añadiendo una particularidad por la naturaleza y la estacionalidad de operaciones; de manera que concreta a efectos de referencia el límite de tiempo de trabajo promedio de 75 horas en bloque y 166.66 horas de trabajo al mes, algo sustancialmente diferente al resto de cláusulas examinadas. En segundo lugar, el convenio de Eurowing también se aparta del resto de estructuras y regulaciones al incluir los aspectos anteriormente tratados únicamente dentro de todo aquello que se refiere a la programación; de manera que se establece la actividad laboral, aérea y sus limitaciones dentro de la programación de servicio³⁶⁰. En tercer lugar, Ryanair también incluye estas materias dentro de las “Normas de Programación” donde se establecen dos tipos de patrones: patrón fijo 5/4³⁶¹ y patrón 6/3³⁶² haciendo referencia a los días laborales seguidos de los días libres y permitiendo cambios con un preaviso de al menos 4 semanas³⁶³; los límites de actividad que serán de 5 días laborales consecutivos, con la excepción del acuerdo 6/3³⁶⁴ y estableciéndose como límites de vuelo 13 horas, pero previendo una excepción en la denominada “*Commanders’s discretion*” conforme a las FTL de Ryanair³⁶⁵ y las actividades de tierra para casos en los que los pilotos no estén disponibles por motivos médicos para volar, pero sí para actividades de tierra programadas con un patrón 5/2³⁶⁶.

Una tónica general a pesar de la diferencia de modos de tratar el tiempo de trabajo efectivo incluyendo la actividad aérea, la de entrenamiento o no, la de escala, etc. es la de diferenciar la actividad aérea según sea diurna o nocturna estableciéndose de la siguiente manera:

³⁵⁸ Apéndice 2: Definiciones CC EasyJet TP/2022.

³⁵⁹ Art. 25 CC EasyJet TP/2022.

³⁶⁰ Art. 17 CC Eurowings TP/2020.

³⁶¹ Art. 10.1.1. CC Ryanair/2023.

³⁶² Art. 10.1.2 CC Ryanair/2023.

³⁶³ Art. 10.1.5 CC Ryanair/2023.

³⁶⁴ Art. 10.2.6 CC Ryanair/2023.

³⁶⁵ Art. 10.2.9 CC Ryanair/2023.

³⁶⁶ Art. 10.2. 7 CC Ryanair/2023.

Tabla II.2.
**Criterios de clasificación de actividad diurna
y nocturna en aerolíneas comerciales**

<i>Aerolínea</i>	<i>Diurna</i>	<i>Nocturna</i>
Iberia	7:00 a 21:00, hora local del lugar donde se inicia el vuelo.	21:00 a 7:00 horas locales, en términos de compensación en actividades de más de 3 horas nocturnas se considera nocturna el resto de la jornada.
Air Europa	08:00 a 21:00 UTC	21:00 a 08:00 UTC
Air Nostrum	-	-
Aeronova	06:01 a 21:59 horas locales	22:00 a 06:00 horas locales
Iberia Express	06:01 a 21:59 horas locales	22:00 a 06:00 horas locales
Vueling	06:01 a 21:59 horas locales	22:00 a 06:00 horas locales
Vuelo temprano:		Actividad nocturna:
EasyJet	05:00 a 06:59 horas, según la zona horaria habitual del tripulante.	Un periodo de actividad que ocurre entre las 02:00 y las 04:59 horas según la zona horaria habitual del tripulante. El inicio nocturno es una actividad que comienza en este intervalo.
		Vuelo nocturno:
Eurowings	No se definen, se entiende por lo tanto en sentido contrario a lo que se establece para los vuelos nocturnos.	Aquel cuyo check-in es antes de las 12:00 a.m. y cuyo check-out es después de las 4:00 a.m., o cualquier vuelo con check-in entre la 12:00 a.m. y las 2:00 a.m. (con excepciones) ligadas a las limitaciones de vuelos nocturnos que se expresan a lo largo del artículo.
Ryanair	-	-

Fuente: elaboración propia.

De esta representación sacamos varias conclusiones: en primer lugar, que en el convenio de Iberia nos encontramos con que si una actividad incluye tres horas de jornada nocturna toda la actividad se cataloga de esta manera; en segundo lugar, que los convenios de Aeronova, Vueling e Iberia Express tienen la misma regulación; en tercer lugar, que sólo dos convenios

colectivos no tienen esta materia recogida expresamente en sus cláusulas, el caso de Air Nostrum y Ryanair; en cuarto lugar, que el caso del convenio colectivo de Air Europa se establece una serie de horas de acuerdo al TCU, es decir, las siglas que se corresponden con el Tiempo Coordinado Universal que establece como meridiano cero o de referencia, que es el meridiano de Greenwich; y, por último y en quinto lugar, que los convenios de EasyJet y Eurowings tienen diferente tratamiento al resto y también entre sí de lo que se refiere a la actividad diurna y nocturna.

Dos convenios colectivos, el de Iberia y Air Nostrum, añaden una dimensión más al tiempo de trabajo mediante el tiempo de baremo. Así, en el caso del convenio colectivo de Iberia éste será el tiempo transcurrido desde el inicio del movimiento autónomo de la aeronave hasta su completa detención tras el aterrizaje, abarcando las operaciones entre el despegue y el aterrizaje (tiempo “entre calzados”). Para su determinación se toman parámetros técnicos específicos, como la carga de vuelo, el viento en cara al 85%, velocidades reales y tiempo de rodaje (estipulados en 17 minutos). En caso de que los tiempos reales promedio superen los tiempos de baremo calculados, se utilizarán para los ajustes económicos. En los modelos de aeronaves A-350 se aplican los tiempos de vuelo del A-340 o, en su defecto, los de A-330. En lo que respecta al convenio colectivo de Air Nostrum se refiere al tiempo de baremos en el contexto del posicionamiento que implica el traslado de un piloto entre ubicaciones para cumplir con la tarea asignada por la empresa a efectos de cómputo de tiempo remunerado en base a los tiempos de los servicios programados y los trayectos en tiempos realistas acordados con los representantes de los pilotos (revisados semestralmente), sin que se consideren los traslados de actividades administrativas como de posicionamiento.

Otro aspecto relevante a efectos del tiempo de trabajo cuando hablamos de los días de actividad es la concreción y delimitación de la serie de servicios que se prestan de manera consecutiva sin que sean interrumpidos en algunas ocasiones por los días libres, por los periodos de descanso en la base, por las vacaciones o por las diversas licencias. Así se expresa en el convenio colectivo de Iberia donde, además, de lo anterior se establece una excepción que son los servicios de vuelo que generen un descanso superior a dos días en la base, que se interrumpirá si incluye dicho descanso en base de al menos tres días naturales. Otros convenios colectivos hablan únicamente de vuelos sucesivos con sus respectivos descansos incluyendo una serie de limitaciones según sea la duración del servicio y/o si es fuera o no de las bases asignadas. En el caso del convenio colectivo de Eurowing se centra en este aspecto dentro de la “programación del servicio” estableciendo un límite de los días de servicio consecutivos que pueden realizarse siendo el tope 7 días en el servicio programado, pero 6 días consecutivos en los servicios de vuelo, precedidos de un descanso de 3 días libres consecutivos y, también, limita el número de sectores progra-

mados (vuelos o tareas) que pueden ser durante un periodo máximo de 22 días, pero permitiendo que en caso de irregularidad —sin concretar qué se entiende por ello— el trabajador deberá completar el sector adicional necesario. Asimismo, se concreta en el mismo artículo la distribución de turnos, la distribución de horas de trabajo, la evitación de las interrupciones de sueño/trabajo o la limitación de noches fuera de la base que se establece por meses (en general, 7 noches consecutivas) y estableciendo algunas excepciones en meses y años concretos: entre noviembre de 2019 a marzo de 2020 y, nuevamente, entre noviembre de 2020 a 2021 donde se permiten hasta 12 noches. Algunos convenios no tratan la cuestión de la acumulación de servicios como es el caso del convenio colectivo de Air Nostrum mientras que otros se centran principalmente en los cambios que pueden producirse en los servicios sin que se hable de series de servicio y a efectos de otras materias como los días libres remunerados, los cambios en la programación preestablecida, la retirada de del servicio o cambios en los servicios con poca antelación y también en el establecimiento de un equilibrio a la hora de establecer la programación.

Una primera distinción que debe hacerse es que en las aerolíneas no hablamos sólo de los días de descanso, sino también de los días libres donde se establece un marco normativo también a estos efectos y donde se entrelazan estos aspectos en muchas ocasiones. En lo que respecta a los días libres, esto es, los días en los que los pilotos no pueden ser requeridos para prestar servicios, la totalidad de los convenios hacen referencia a ellos, si bien el tratamiento, su contenido y detalle varía considerablemente de unos a otros. Sin duda, Iberia, Air Nostrum y Air Europa son las aerolíneas donde hay más precisión a la hora de estructurar estos días y las reglas y limitaciones para su disfrute, si bien todos los convenios colectivos tienen un tratamiento adecuado al respecto por la relevancia de esta materia. En el caso de Iberia los días libres se diferencian según sea un vuelo de corto o medio radio o de largo radio. En lo que se refiere a los días libres de corto o medio radio pueden concederse menos de los 10 días si la suma con los días de descanso ex art. 98 es de, al menos, 13 días con la siguiente combinación: 8 días libres + 5 días de descanso o 9 días libres + 4 de descanso, algo también habitual con sus respectivos patrones de combinación en aerolíneas como Vueling, Eurowings o EasyJet. También se contempla qué ocurre cuando se ceden esos días, siendo posible la cesión máxima de 2 días, con unas combinaciones también prefijadas y diferenciadas según el número de días cedidos. Se establece a su vez que de estos días libres 4 días se deben disfrutar en bloques de dos en dos (en el convenio de Air Europa también). Además, no pueden modificarse estos días libres y únicamente se contempla su compensación en los tres meses siguientes si el cambio de día libre es por voluntad del piloto. A su vez, se establece que de no disfrutarse los días libres correspondientes en el próximo mes se acumulan con las vacaciones anuales en el convenio de Iberia y de Air Nostrum. Algo que nos ha llamado la atención es que cuando no pueden

disfrutarse estos días libres hay normas convencionales que precisan por qué circunstancias no se han podido disfrutar: a modo de ejemplo, los retrasos operativos o los sucesos relacionados con el ATC, la meteorología o la AOG —operaciones de logística en las aeronaves en tierra—, mientras que otros simplemente se remiten a cualquier circunstancia. Otro aspecto que se encuentra en algunos convenios colectivos es que no pueden programarse cursos teóricos en días libres, sin que entren en esta consideración los simuladores para la certificación de la aptitud que no son actividad aérea. Destaca en este sentido, el convenio colectivo de Vueling donde se aclara que no se pueden programar simuladores unidos a 6 días de trabajo continuado de trabajo aéreo, pero sí pueden programarse actividades de tierra o posicionales al no ser consideradas actividades aéreas. Por otro lado, subrayamos cómo algunos convenios colectivos señalan que el día siguiente al reconocimiento médico será considerado día libre. Volviendo al caso de Iberia en éste se establecen, también, unas reglas especiales para los pilotos que se incorporan a un destacamento diferentes a la división, anteriormente mencionadas, mientras que otras aerolíneas establecen diferentes criterios para determinar el número de días libres teniendo en cuenta el tipo de patrón que tienen (patrón flexible o fijo) o la existencia de bases con menos de dos aviones en el caso de Vueling, los años a los que corresponde este disfrute o establecen el número de días libres sin tener en cuenta ningún criterio y siendo común para todos los tripulantes técnicos de vuelo.

Una cuestión común para todas las normas convencionales analizadas es la de la coincidencia de los días libres con días festivos o la limitación de los días en determinados periodos por la naturaleza de la actividad que se caracteriza por tener una mayor afluencia de pasajeros en los meses de verano u otras festividades. En efecto, estos dos aspectos generan conflictividad que los convenios colectivos tratan de paliar al establecer criterios al respecto. En lo relativo a los fines de semana hay aerolíneas que aseguran el disfrute de los días libres de éstos como es el caso de Air Nostrum donde el convenio colectivo establece que se corresponderá con un fin de semana durante todos los meses³⁶⁷. Otras, sin embargo, condicionan el número de días que pueden disfrutarse en sábado y/o domingo, pero asegurando al menos uno de ellos³⁶⁸. En cuanto al tratamiento de cómo pueden programarse estos días libres en fechas o meses de alta demanda vemos que son los meses de verano y las fechas de Navidad y Año Nuevo o Reyes donde se establecen limitaciones para su disfrute. Ahora bien, algunas cláusulas normativas tienen una mayor flexibilidad como es el caso de Vueling donde se garantizan 3 días libres en enero y diciembre³⁶⁹, pero fijando la empresa unos periodos concretos de disfrute para ello o asegurando unos

³⁶⁷ Art. 14.5 CC Air Nostrum TP/2023.

³⁶⁸ Art. 60 CC Aeronova TTV/2023.

³⁶⁹ Art. 11.2.1. CC Vueling TP/2019 en lo que respecta a pilotos en patrón libre.

días dependiendo del periodo, como Air Europa que establece al menos 3 días libres entre los días 23 a 26 de diciembre o del 30 de diciembre al 2 de enero dándose prioridad a aquellos pilotos que soliciten bloques completos³⁷⁰. Igualmente hay convenios que reconocen la compensación de estos días libres no disfrutados por una cantidad económica. Destacamos en este sentido, el convenio colectivo de Air Nostrum que establece que en supuestos de cesión de días libres por parte de los pilotos se compensen por 600 euros/brutos día en el caso de comandantes y 500 euros/brutos en el caso de segundo pilotos, pero condicionando en qué meses pueden hacerlo los comandantes (junio, julio, agosto y septiembre)³⁷¹. En la aerolínea Aeronova los días libres que pueden ser compensados económicamente aumentan en número cada año, pero siempre por una cantidad fija de 330 euros para los primeros pilotos y de 165 euros para los segundo pilotos³⁷². Finalmente, y sin ánimo de desarrollar en extenso esta cuestión señalar que existen diferentes criterios para su solicitud en caso de coincidencia entre pilotos siendo algunos criterios la antigüedad técnica³⁷³ o teniendo en cuenta las peticiones y permitiendo el disfrute de Navidad/Nochebuena y Nochevieja/Año Nuevo en caso de acuerdo y comunicación a los representantes de los trabajadores ³⁷⁴.

En cuanto a los días de descanso, en el caso del convenio colectivo de Iberia nos encontramos con la definición y concreción del lugar de descanso³⁷⁵, así como la definición de qué es el periodo de descanso que se expresa como “un tiempo ininterrumpido durante el cual el piloto queda exento de responsabilidades, con el fin de permitir un descanso adecuado antes y/o después de una actividad aérea. Si dos actividades están separadas por un tiempo inferior al descanso mínimo, ambas serán consideradas como un solo período continuo de actividad³⁷⁶” remitiéndose al artículo 96 del texto convencional y, también, aclarando que en caso de dos periodos consecutivos de actividad aérea donde se separen por un intervalo menos al descanso mínimo aplicable, todo se considera periodo continuado de actividad aérea³⁷⁷. Otros convenios colectivos, sin embargo, no establecen esta posibilidad de esta manera, si no que se establece como imperativo que cuando existan dos periodos de actividad habrá, como mínimo, un periodo de descanso no inferior al establecido legalmente³⁷⁸, si bien a continuación se establece que los traslados fuera de la base desde el lugar de

³⁷⁰ Art. 62. B. 11º CC Air Europa TTV/2023.

³⁷¹ Art. 14.5 CC Air Nostrum TP/2023.

³⁷² Art. 61 CC Aeronova TTV/2023.

³⁷³ Art. 11.2 CC Eurowings TP/2020.

³⁷⁴ Art. 62 CC Air Europa TTV/2023.

³⁷⁵ Art. 64 CC beria LAE TP/2022.

³⁷⁶ Art. 65 CC Iberia LAE TP/2022.

³⁷⁷ Art. 65 CC Iberia LAE TP/2022.

³⁷⁸ En el caso del CC Aeronova TTV/2023, por ejemplo, se establece que se garantizará que entre periodos de actividad haya, como mínimo, un periodo mínimo de descanso no inferior al legalmente establecido (Art. 73).

descanso al aeropuerto y viceversa si exceden de 30 minutos son actividad aérea, salvo que vaya seguido de un día franco³⁷⁹ o días de reserva³⁸⁰, que es otra modalidad de días de descanso junto con los días de descanso y los días libres. Asimismo, en el caso de convenio colectivo de Iberia se establece el descanso parcial durante el vuelo, que debe ser superior a dos horas para que éste sea aplicable donde el piloto debe ser relevado de todas sus funciones y tener un espacio adecuado para su descanso³⁸¹. Algunos convenios también concretan este descanso parcial diferenciándolo entre en tierra y en vuelo³⁸², así como las condiciones en las que se darán estos descansos (espacios de descanso, kit de descanso...³⁸³) y alguno añade el denominado “descanso reducido”³⁸⁴. La concreción del tiempo de descanso, en realidad, la encontramos en el artículo 96 del convenio colectivo de Iberia que destaca por su extensión y nivel de detalle donde se expresan el cálculo de los periodos de descanso³⁸⁵, las normas en caso de que no se crucen husos horarios o se crucen menos de cuatro husos horarios³⁸⁶, qué ocurre cuando se cruzan cuatro o más husos horarios³⁸⁷, el descanso en la base³⁸⁸, el cálculo de la diferencia de husos horarios³⁸⁹, las normas para los vuelos hacia América³⁹⁰ y también se regula la competencia del comandante de incrementar los límites de actividades aéreas hasta un máximo del 15% en situaciones concretas y conectadas con la seguridad, garantizar el compromiso de servicios con los clientes y cómo se compensará en descanso³⁹¹. Así, vemos cómo se trata de una cuestión sumamente compleja donde tener en cuenta diversas situaciones y variables, si bien es cierto que la redacción y concreción de las partes firmantes se considera positiva porque detalla cada situación y, además, se concreta en el Anexo I1 cómo se ceden los días libres y/o de descanso. En segundo lugar, existe una gama de convenios colectivos que igualmente son bastante detallados y contemplan diferentes situaciones y variables para el cálculo del descanso.

³⁷⁹ Art. 45 CC Air Europa TTV/2023.

³⁸⁰ Art. 73 CC Aeronova.

³⁸¹ Art. 66 CC Iberia LAE TP/2022.

³⁸² Art. 65 CC Air Europa TTV/2023, Arts. 14.2 (descanso parcial en tierra). 14.8 (lugar de descanso) CC Air Nostrum TP/2023., art. 82 CC Aeronova TTV/2023 (descanso parcial en tierra), art. 12.5 CC Iberia LAE TP/2022 Expresss (descanso parcial en tierra), Arts. 12.11 y 12.12 (descanso parcial en vuelo y en tierra) CC Vueling TP/2019.

³⁸³ Art. 65 CC Air Europa TTV/2023, art. 80 CC Aeronova TTV/2023, art. 12.9 CC Vueling TP/2019.

³⁸⁴ Art. 65 CC Air Europa TTV/2023, art. 12.13 CC Vueling TP/2019.

³⁸⁵ Art. 96.1 CC de Iberia.

³⁸⁶ Art. 96.2 CC Iberia LAE TP/2022.

³⁸⁷ Art. 96.3 CC Iberia LAE TP/2022 que se debe entender con el art. 96.4 que establece cómo se computa en caso de cruces de husos horarios total o parcialmente en ambos sentidos y remitiéndose a los apartados segundo y tercero de este artículo.

³⁸⁸ Art. 96.5 CC Iberia LAE TP/2022.

³⁸⁹ Art. 96.6 CC Iberia LAE TP/2022.

³⁹⁰ Art. 96.7 CC Iberia LAE TP/2022 que regula específicamente esta materia por las rutas transatlánticas que existen en Iberia entre España y América, siendo unas operaciones con concreciones respecto a otros destinos.

³⁹¹ Art. 96.8 CC Iberia LAE TP/2022.

so, aunque con una menor complejidad que en el caso de Iberia³⁹². Otros convenios colectivos, son más sencillos en estos aspectos al no tener tantas concreciones —tal vez— por la naturaleza de sus operaciones y/o por una fuerza sindical menos asentada históricamente que en la aerolínea de bandera Iberia³⁹³ e incluso sumamente escuetos³⁹⁴. Finalmente, una serie de convenios colectivos presentan una regulación apartada del resto de normas convencionales como es el convenio colectivo de EasyJet donde, entre otros aspectos, se habla de los días de descanso FLEXI (RESF) que compensa cuando se infringe el día libre correspondiente³⁹⁵ y cuyos descansos se rigen por los patrones establecidos³⁹⁶, o el caso del convenio colectivo de Ryanair que establece normas sobre el descanso en artículos dispersos relacionados con las normas de programación³⁹⁷, asimilando día libre con día de descanso —o al menos así cabe interpretar de su lectura— y estableciendo normas especiales en tiempo de trabajo y descanso en el apartado dedicado a la productividad y las circunstancias excepcionales³⁹⁸. En conclusión, vemos bastante disparidad en la regulación y estructura de los convenios colectivos en esta materia al igual que ocurría en el caso de la determinación de los días de actividad, algo que era de esperar dada la conexión entre estas materias que van aparejadas.

Las guardias en el sector aéreo son conocidas por el nombre de “imaginarias”, de ahí que lo habitual es emplear este término para referirnos a las guardias, con la excepción del convenio colectivo de Eurowings que se refiere a periodos de “standby” o de “reserva”, de un lado, y, por el otro, el caso del convenio colectivo de Iberia donde sí se habla de imaginarias, pero también de “retén”. Las políticas de imaginaria varían significativamente entre las aerolíneas, reflejando distintos enfoques para equilibrar la disponibilidad operativa de los pilotos y el respeto a sus derechos laborales y las limitaciones de tiempo de trabajo. En términos de duración, el convenio colectivo de Iberia permite ampliaciones a retén, con un aviso de tres horas³⁹⁹, mientras que en el convenio colectivo de Air Europa establece un máximo de 24 horas en un período de 48 horas, seguido de un descanso mínimo de 10 horas y 30 minutos⁴⁰⁰. El convenio colectivo de Air Nostrum, por su parte, limita a tres imaginarias al mes y establece que los pilotos deben estar disponibles en un máximo de 90 minutos⁴⁰¹, mientras

³⁹² Art. 14.9 CC Air Nostrum TP/2023, arts. 12.1 a 12. 7 CC Iberia LAE TP/2022 Expresss,

³⁹³ Art. 52 CC Air Europa TTV/2023, art. 81 CC Aeronova TTV/2023, Art. 12.10 CC Vueling TP/2019.

³⁹⁴ Art. 21 CC Eurowings TP/2020.

³⁹⁵ Apéndice 2, definiciones, última definición.

³⁹⁶ Art. 25 CC EasyJet TP/2022.

³⁹⁷ Art. 10.1. CC Ryanair/2023.

³⁹⁸ Art. 10.3 CC Ryanair/2023.

³⁹⁹ Art. 79 CC Iberia LAE TP/2022.

⁴⁰⁰ Art. 59 CC Air Europa TTV/2023.

⁴⁰¹ Art. 14.11 CC Air Nostrum TP/2023.

que en el de Iberia Express garantiza al menos 24 horas de descanso entre imaginarias⁴⁰². El convenio colectivo de Vueling organiza sus imaginarias en tres modalidades principales⁴⁰³: en primer lugar, las aisladas, con un máximo de 16 horas⁴⁰⁴; en segundo lugar, las de bloques de hasta tres días consecutivos, siempre respetando descansos de 12 horas entre jornadas⁴⁰⁵; y, en tercer lugar, las de bloques de más de tres días consecutivos con el mismo tiempo de descanso que la anterior y preferiblemente usado para activaciones que requieran una pernocta fuera del lugar donde el tripulante se encuentra en situación de imaginaria⁴⁰⁶, como en el caso de las de bloques anteriores. El convenio colectivo de EasyJet, similar a Iberia Express⁴⁰⁷, exige disponibilidad según si son en el hotel u en otras circunstancias⁴⁰⁸, y el de Eurowings limita la duración de los turnos de “standby” a 12 horas, con descansos equivalentes⁴⁰⁹. Ryanair, aunque más flexible, busca minimizar las pernoctas fuera de la base durante estos períodos⁴¹⁰.

Respecto a los descansos y compensaciones, el convenio colectivo de Iberia asegura períodos adecuados entre imaginarias y restringe las asignaciones consecutivas⁴¹¹, mientras que el de Air Europa establece normas sobre como de devengará las imaginarias de tres horas de vuelo y aquellas inferiores a las tres horas⁴¹². El convenio colectivo Air Nostrum prohíbe programar dos imaginarias seguidas y regula estrictamente los descansos⁴¹³. Iberia Express, además, exige un día libre tras una imaginaria y otorga compensaciones económicas por cambios no programados⁴¹⁴. En la norma convencional de Vueling garantiza descansos de 12 horas entre bloques de imaginarias⁴¹⁵, mientras que Ryanair ofrece dietas adicionales para imaginarias con más de tres pernoctas consecutivas⁴¹⁶.

En cuanto a las notificaciones, Iberia utiliza el aviso de retén con tres horas de antelación⁴¹⁷, mientras que el convenio colectivo de Air Europa gestiona los cambios electrónicamente sin notificación adicional para imagina-

⁴⁰² Art. 12.8 CC Iberia LAE TP/2022 Expressss.

⁴⁰³ Art. 12.19 CC Vueling TP/2019.

⁴⁰⁴ Art. 12.19.1 CC Vueling TP/2019.

⁴⁰⁵ Art. 12.19.2 CC Vueling TP/2019.

⁴⁰⁶ Art. 12.19. 3 CC Vueling TP/2019.

⁴⁰⁷ Art. 12-8 CC Iberia Express TTV/2015.

⁴⁰⁸ Arts. 26. 9, 26.10 (cambios con poca antelación); art. 43 (imaginaria en casa) y apéndice 2, definiciones consultar “imaginaria”, “imaginaria en el hotel” u “otra imaginaria” CC EasyJet TP/2022.

⁴⁰⁹ Art. 19, letra c CC Eurowings TP/2020.

⁴¹⁰ Art. 10.4.1.1. CC Ryanair/2023.

⁴¹¹ Art. 79 CC CC Iberia LAE TP/2022.

⁴¹² Art. 59 CC Air Europa TTV/2023.

⁴¹³ Art. 14.11 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴¹⁴ Art. 12. 8 CC Vueling TP/2019.

⁴¹⁵ Art. 12.19, apartado 1º, 2º y 3º CC Iberia Express TTV/2015.

⁴¹⁶ Art. 8.8. CC Ryanair/2023.

⁴¹⁷ Art. 20 CC Iberia LAE TP/2022.

rias⁴¹⁸. Aeronova exige notificaciones con al menos 24 horas de antelación, salvo en casos de emergencia⁴¹⁹. Por otro lado, en el caso del convenio de Vueling requieren que los pilotos sean informados con al menos 15 minutos de antelación si se les asigna un vuelo durante una imaginaria⁴²⁰.

Las restricciones también difieren entre las aerolíneas. Air Nostrum aplica un equilibrio anual en la asignación de imaginarias, asegurando que la diferencia entre pilotos de la misma base y flota no supere las 10 imaginarias en un año⁴²¹. Por su parte, el convenio colectivo de Eurowings establece un máximo de 50 servicios “standby” por año en bases con más de cuatro aeronaves⁴²². El convenio colectivo de Ryanair, aunque flexible, se compromete a reducir el uso de imaginarias fuera de base, revisando anualmente estas prácticas con los sindicatos⁴²³.

Sobre las instalaciones y condiciones, algunos convenios colectivos exigen y concretan locales adecuados para imaginarias de aeropuerto, incluyendo sillones, wifi y otros servicios⁴²⁴. El convenio colectivo de Aeronova también garantiza que los pilotos dispongan de instalaciones que respeten los períodos de descanso⁴²⁵, sin especificar más en su contenido. En términos del objetivo del servicio, los convenios colectivos de Iberia y Air Nostrum limitan la imaginaria a vuelos y posicionamiento, mientras que Air Europa e Iberia Express limitan las actividades como cursos o simuladores⁴²⁶. El convenio colectivo de Eurowings, por su parte, amplía el uso de imaginarias para formación o pruebas de competencia, con notificaciones con antelación mínima de 72 horas⁴²⁷.

En resumen, aerolíneas como Ryanair y EasyJet presentan políticas más flexibles, adaptándose a las necesidades operativas, mientras que Iberia y Air Nostrum enfatizan la regulación de descansos y la equidad en la asignación. Air Europa y Vueling destacan por sus compensaciones específicas, asegurando una retribución adecuada en caso de cambios imprevistos. Las diferencias reflejan las prioridades y estrategias operativas de cada compañía en el manejo de la imaginaria.

⁴¹⁸ Art. 65. 3º CC Air Europa TTV/2023.

⁴¹⁹ Art. 87 CC Aeronova TTV/2023.

⁴²⁰ Art. 12.19.1.5 CC Vueling TP/2019.

⁴²¹ Art. 14. 10 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴²² Art. 19, letra l CC Eurowings TP/2020.

⁴²³ Art. 10.4.2.2. CC Ryanair/2023.

⁴²⁴ Entre ellos, el CC Vueling TP/2019 en su art. 12.19.

⁴²⁵ Art. 87 CC Aeronova TTV/2023.

⁴²⁶ En el caso de Iberia Express TTV/2015 se descartan los simuladores y se permiten las demás actividades (Art. 12.8 CC Iberia Express TTV/2015) y en el caso de Air Europa TTV/2023 se establece que no pueden asignarse otros servicios como los servicios terrestres, simuladores o cursos (Art. 59 CC Air Europa TTV/2023).

⁴²⁷ Art. 19, letra q) CC Eurowings TP/2020.

Finalmente, las vacaciones es el último aspecto que trataremos en este epígrafe sobre tiempo de trabajo. Las políticas de vacaciones para pilotos reflejan enfoques diversos según la aerolínea, equilibrando las necesidades operativas y los derechos laborales de los trabajadores.

En el convenio colectivo Iberia, los pilotos tienen derecho a 30 días de vacaciones que pueden dividirse en periodos, incluyendo días de recuperación por antigüedad, alcanzando un máximo de 14 días adicionales tras 25 años de servicio. Las vacaciones en verano están reguladas para asegurar la cobertura operativa. El de Air Europa también ofrece 30 días, permitiendo fraccionamientos y ajustes por incapacidad, con la posibilidad de prórrogas. En las cláusulas normativas Air Nostrum, los 30 días se asignan en cinco periodos de seis días cada uno, gestionados por un sistema de puntos que permite flexibilidad en la elección y permutas. Por otro lado, en el convenio colectivo de Aeronova se ofrecen vacaciones divisibles en hasta cuatro periodos, con opciones de reprogramación en caso de incapacidad y un sistema de puntuación equitativo. El convenio de Iberia Express es similar al de Iberia, utilizando un sistema de puntos para la asignación de días y permitiendo recuperar días perdidos por enfermedad dentro de un plazo de 18 meses. En lo que respecta al convenio de Vueling distribuye sus 30 días en bloques de cinco días, con asignaciones basadas en puntuación y antigüedad, permitiendo permutas y ajustes en caso de bajas médicas. El convenio de EasyJet destaca por otorgar 31 días de vacaciones, incluyendo días libres adicionales, y facilita la auto-reserva de días, con opción de reasignación si no se utilizan. También el convenio colectivo de Eurowings destaca al permitir un mínimo de 30 días de vacaciones, incrementando hasta 42 días con la antigüedad, y gestiona las solicitudes electrónicamente, priorizando a trabajadores con hijos y otras categorías. Finalmente, el convenio colectivo más restrictivo en días es el de Ryanair que ofrece 29 días anuales, distribuidos en bloques y días individuales, organizados por un sistema rotativo de grupos basados en antigüedad y manteniendo la flexibilidad para modificaciones operativas.

En resumen, La diversidad en los modelos de asignación es notable: desde sistemas de puntos y antigüedad hasta enfoques que priorizan la equidad y la cobertura operativa. Aerolíneas como Iberia y Eurowings recompensan la experiencia con días adicionales, mientras que, entre otras, Vueling e Iberia Express incorporan la posibilidad de recuperar días por enfermedad, destacando un enfoque en el bienestar. Las restricciones durante el verano, observadas en Iberia y Vueling, protegen la operatividad en alta demanda, mientras que la flexibilidad para permutas, como en Air Nostrum e Iberia Express buscan, en teoría, facilitar la conciliación entre vida laboral y personal.

5.1.6. Movilidad funcional y geográfica

En primer lugar, y por lo que se refiere a la movilidad funcional, no existen cláusulas convencionales específicas al respecto, de manera que puede

apreciarse —que salvo error por nuestra parte— esta figura no es habitual en los convenios colectivos de pilotos. Si bien, puede ponerse en conexión con lo ya mencionado sobre la promoción en lo que se refiere a aquella forzosa.

Por lo que se refiere a la movilidad geográfica esta materia sí tiene un recorrido muy amplio en la negociación colectiva debido a las necesidades de las aerolíneas de regular la posibilidad de traslados que pueden ser considerados movilidad geográfica o no según convenio colectivo existiendo un mayor o menor desarrollo en éstos, con una serie de derechos y obligaciones para los trabajadores y las empresas en estos supuestos y estableciendo en ocasiones conexiones con otros aspectos regulados en el seno de la negociación colectiva atendiendo a la normativa vigente.

En lo que se refiere al convenio colectivo de Air Nostrum, 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 (cláusula abierta) que permita distribuir los recursos humanos en el entorno geográfico donde se desarrollan actividades o servicios para terceros, exigiendo el desplazamiento de pilotos que vendrán obligados a aceptar dichos desplazamientos. Si bien se contempla en qué términos, condiciones y compensaciones, en su caso, deben garantizarse⁴²⁸. No obstante, más adelante se menciona que los supuestos de desplazamiento pueden ser voluntarios o forzosos⁴²⁹. En este sentido, el concepto de la base es clave ya que se diferencia la base principal⁴³⁰ de la base operativa donde pueden encontrarse los pilotos en supuestos de movilidad geográfica⁴³¹. Así, también se detalla que se consideran desplazamientos que impliquen la movilidad geográfica y cuáles no. No lo son situaciones de desplazamiento que no comprenden noches fuera de la base (línea) ni tampoco el relevo, esto, situaciones de desplazamiento máximo de cinco días, comprendiendo como mínimo una noche fuera de la base. Sí lo son, sin embargo, el destacamento en territorio español (desplazamiento de más de cinco días y una duración máxima de quince días); el destacamento en la UE, Noruega, Suiza y Gran Bretaña (desplazamiento superior, también, a cinco días y duración máxima de quince días); la denominada “residencia” que implica desplazamiento dentro del territorio español superior a seis meses y duración máxima de dos años y el “destino” que es desplazamiento dentro del territorio español superior a dos años, de manera que los dos primeros años supondrá un cambio de la base contractual. Algunos de estos aspectos se desarrollan con mayor

⁴²⁸ Art. 9.1 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴²⁹ Art. 95 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴³⁰ Art. 9.3 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴³¹ Art.9.4 CC Air Nostrum TP/2023.

detalle en los artículos sobre residencia⁴³² o destino⁴³³ especialmente sobre las condiciones en materia de alojamiento y dietas, las compensaciones económicas que pueden ser incluso a mano alzada y otros derechos como la vivienda, vehículo o billetes que están limitados y claramente definidos. También los destacamentos para operar en el territorio español⁴³⁴ o los destacamentos en la UE, Noruega, Suiza o Gran Bretaña⁴³⁵.

Otras dos figuras son los cambios voluntarios de base por cambio de flota o progresión a primer piloto que son voluntarios siempre y que, aunque se ubique en este apartado, tienen una clara conexión con la movilidad funcional. Por último, hay lo que se denomina la figura de “Programa desde” que siempre tiene carácter voluntario donde la empresa ofrece convocatoria para posibilitar programar temporalmente a pilotos desde aeropuertos a bases que no sean su base contractual, si bien se limita la duración a no superar los dos años, bien de inicio, bien por sucesivas convocatorias. El criterio para su asignación se lleva a cabo por EUP por especialidad y flota. Se reconoce el derecho del piloto a renunciar a ello en cualquier momento requiriéndose un preaviso de 15 días antes de la publicación de la programación del mes anterior al que quiere renunciar. La aerolínea puede decidir poner fin a la asignación, con un preaviso de 15 días antes a la programación del mes, siempre y cuando se haya reducido la producción que motivó la asignación. En todo caso este tipo de movilidad no da derecho a ningún tipo de compensación. Algo que si quisiéramos destacar es que el convenio colectivo también permite desplazamientos fuera de los ámbitos geográficos que se han mencionado, pero requerirán de la negociación previa con los trabajadores sobre el ámbito territorial, duración, flexibilidad operativa y compensaciones económicas. De modo que, si no se ha alcanzado acuerdo, la empresa sólo puede asignar estos desplazamientos a pilotos voluntarios que se ofrezcan mediante oferta pública que se detalla a lo largo del artículo 9.6. Otra cuestión ligada con la movilidad geográfica son las dietas, estando regulado su coeficiente⁴³⁶.

Otra empresa donde se regula con detalle la movilidad geográfica que en algunos puntos se asemeja a la anterior, aunque no es exactamente idéntica, es la de Vueling que reproduce las circunstancias en las que puede operar esta movilidad. Diferencia en su caso entre base permanente (base principal) y la base operativa donde también se descartan qué aspectos no son movilidad geográfica⁴³⁷ en este caso sólo los denominados “línea”. Sí implican movilidad geográfica: los traslados voluntarios, el destacamento operativo, el destacamento estándar, el destacamento interino, el cambio

⁴³² Art. 9.9 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴³³ Art. 9.10 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴³⁴ Art. 9.12 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴³⁵ Art. 9.13 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴³⁶ Art. 9.8 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴³⁷ Art. 7.5 CC Vueling TP/2019.

de base, los traslados forzosos y el cambio de base. En el resto del capítulo se desarrollan los derechos de los trabajadores en estas situaciones como la manutención, retribución e incluso la compensación en días libres, así como las reglas que operan en este contexto. Asimismo, y como decía también el convenio de Air Nostrum, se contempla el destacamento a bases que no sean de la aerolínea que deben ser acordadas con SEPLA y estableciéndose unas condiciones mínimas ya fijadas por convenio como es el alojamiento en hotel, desayuno, recogida, wifi y lavandería en el hotel y el devengo de dieta nacional o internacional, con o sin pernocta, según corresponda durante todos los días que se encuentre destacada la persona trabajadora⁴³⁸.

También Air Europa dedica artículos específicos a la movilidad geográfica incluyendo en su Anexo I cómo se computa para el sistema de puntuaciones de prioridad para elegir la fecha de disfrute de las vacaciones los pilotos en destacamentos, residencias y destinos. Centrándonos en la figura de movilidad geográfica de acuerdo al art. 40 bis ésta puede darse temporalmente por diferentes razones (vacaciones estacionales, comercial de un año a otro o de tipo coyuntural) siendo necesaria la cobertura de destinos o residencias voluntarios, destacamentos voluntarios o forzosos o serie de servicios. En este sentido, se aprecia que es común en los convenios colectivos hablar de la figura del destacamento, destinos y residencias que es regulado de acuerdo a lo establecido en el convenio por los artículos 41, 42 y 43.

Igualmente, Iberia Express dedica un título entero —el séptimo— para la movilidad geográfica y los desplazamientos, haciendo referencia a la base principal y base operativa, dilucidando qué tipo de desplazamientos son o no considerados movilidad geográfica, la compensación a forzosos, la asignación de destacamentos o cambios de base o esto último por reducción de rotaciones, cierre temporal y cierre definitivo de bases.

El convenio colectivo de Aeronova regula la movilidad forzosa, si bien de una manera menos extensa. Así, comienza aclarando qué es la base y en qué situaciones se puede cambiar la base de manera voluntaria⁴³⁹ y cómo se compensa cuando el cambio de base sea forzoso⁴⁴⁰ estableciendo derechos de los trabajadores para el kilometraje, el transporte del vehículo, los billetes de vuelo al destino que incluyen a las personas que convivan con éste, una cantidad dineraria, el alojamiento en un hotel con desayuno incluido 15 días y la programación de dos días libres adicionales a disfrutar inmediatamente antes del cambio de base que absorbe el permiso retribuido por traslado.

⁴³⁸ Art. 10.8 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴³⁹ Art. 49 CC Aeronova TTV/2023.

⁴⁴⁰ Art. 50 CC Aeronova TTV/2023.

En el convenio colectivo de Iberia no existe un título específico sobre la movilidad geográfica como tal. Ahora bien, la regulación de la base dentro del régimen de descanso y trabajo da pinceladas al respecto. En este sentido, se permite a la empresa programar servicios de vuelo que serán voluntarios, salvo en el caso de destacamento y destino y que se enfatiza no se considerarán movilidad geográfica ni derecho de indemnización cuando se retorna a la base principal. De su lectura se genera —a nuestro criterio— dudas sobre cómo se establece la movilidad geográfica en esta aerolínea.

Algo similar ocurre en Eurowings donde el convenio colectivo dentro del artículo 6 “*home base*” deja entrever qué se considera un traslado, sin emplear en ningún momento el término movilidad geográfica, donde la empresa tiene la decisión para realizar ese cambio de *home base* teniendo el trabajador derecho al paquete de movilidad (cantidad dineraria) y el traslado de su *home base* a la nueva. Se contempla, además, que en caso de que el trabajador abandone la empresa en los 3 meses siguientes al traslado ya sea por cese voluntario o despido, debe reembolsar el paquete de movilidad sin que opere esto en un despido objetivo por causas económicas, técnicas, productivas u organizativas.

Por su parte, la aerolínea Ryanair en su norma convencional habla de traslados tanto por el cierre de bases como por reducción de personal⁴⁴¹. Se exige a la empresa comunicar a SEPLA los traslados debidos tanto de forma voluntaria como forzosa, finando diferentes marcos jurídicos para cada supuesto.

Finalmente, el convenio colectivo de EasyJet trata las figuras de los traslados de manera dispersa y ligándose a figuras que no tienen que ver con la movilidad geográfica más allá de hablar de los traslados en la red donde únicamente se establece que “para traslados a otra base de EasyJet ya sea en España o en cualquier parte de la red de EasyJet, EasyJet seguirá el protocolo establecido para los traslados en la red. Al comenzar un empleo en España, un piloto puede optar por transferirse de otra base de EasyJet y solicitar una transferencia de conformidad con el protocolo establecido para los traslados en la red”⁴⁴². Esta cláusula es ciertamente repetitiva en su redacción, pero no se contiene el procedimiento, algo que consideramos sería deseable que se estuviera en el convenio colectivo.

5.1.7. Régimen sancionador

El régimen sancionador o potestad sancionadora es una materia presente en todos los convenios colectivos de pilotos examinados. Además, en todos ellos están tratados con la siguiente estructura: títulos específicos

⁴⁴¹ Art. 11.7.2 CC Ryanair/2023.

⁴⁴² Art. 22 CC EasyJet TP/2022.

sobre régimen sancionador (Aeronova, Iberia, Iberia Express, EasyJet, Eurowings, Ryanair y Vueling), dentro de un título similar que contiene también premios (Air Nostrum⁴⁴³) o en Anexos de la norma convencional (Air Europa⁴⁴⁴). Lo cierto es que existen muchas similitudes entre unos y otros. De hecho, puede apreciarse que determinados modelos emulan a otros seguramente porque los órganos de negociación por la parte sindical son los mismos y/o porque son aerolíneas que pertenecen al mismo grupo o alianza aérea. Con esta pequeña introducción va a procederse a dividir este apartado en tres subcategorías: en primer lugar, el contenido de las faltas y sanciones susceptibles de ser impuestas a la parte trabajadora; en segundo lugar, la prescripción de las faltas; y, en tercer lugar, la cancelación de las sanciones y, finalmente, dar pinceladas sobre el procedimiento que debe ser llevado a cabo, adelantando ya la idea de que en algunas aerolíneas es más transparente y completo que otras y presenta mayores o menores garantías.

- Faltas y sanciones disciplinarias: tipología y materias

Tal y como se indica en el art. 58 ET, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves. Como viene siendo habitual, en esta materia tampoco hay homogeneidad en los convenios de pilotos. En este epígrafe se van a resaltar las que nos han parecido más curiosas, remitiéndonos en lo restante a la consulta de cada convenio colectivo.

En lo que se refiere a las faltas leves, existen determinadas aerolíneas que contienen la misma redacción (como es el caso de Aeronova y Air Europa, que son del mismo grupo) y otras que se repiten en algunas aerolíneas sin que existan en todos casos: la falta de aseo e higiene y a veces condicionado a que no existan quejas al respecto (Iberia, Iberia Express o Vueling⁴⁴⁵) o en otro caso precisando de dichas quejas para aplicar la sanción⁴⁴⁶. Igualmente es habitual que sea considerado falta leve la no presentación en el puesto de trabajo variando el número de veces según la compañía y en ocasiones condicionándolas a un periodo de tiempo concreto en día e incluso en acumulación de tiempo (Air Nostrum o Eurowings⁴⁴⁷, entre otras), el no comunicar las bajas a tiempo salvo razones justificables (Iberia⁴⁴⁸, entre otras). Algunas son más algo peculiares como es 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 traba-

⁴⁴³ Capítulo VIII CC Air Nostrum TP/2023.

⁴⁴⁴ Anexo V CC Air Europa TTV/2023.

⁴⁴⁵ Art. 171.1.5 CC Iberia LAE TP/2022, Art. 6.2 (sin numeración) CC Vueling TP/2019.

⁴⁴⁶ Art. 13.4. III CC Ryanair/2023.

⁴⁴⁷ Art. 8.4.1 CC Air Nostrum TP/2023 y art. 30.7.13.1.2 CC Eurowings TP/2020.

⁴⁴⁸ Art. 171.2 CC Iberia LAE TP/2022.

jadores (Air Nostrum⁴⁴⁹, o Eurowings⁴⁵⁰, entre otras) y señalando el convenio de Iberia Express como exceptuados de cometer esta infracción al sindicato UPPA⁴⁵¹; el abandono de puesto si ello no afecta al ciclo productivo⁴⁵²; o no mantener actualizados los datos de contacto (EasyJet⁴⁵³, por ejemplo) o incluso de familiares⁴⁵⁴. Desde luego, las mayores diferencias en los hechos susceptibles de ser considerados faltas leves se encuentran en la empresa EasyJet que, a parte de las comunes, establece como falta leve el no cumplimiento de las limitaciones de aparcamiento según la guía de personas de España, la falta de comunicación de sospechas de actuaciones ilegales o la falta de planteamiento de estas inquietudes a un superior o fumar o haber fumado en las zonas no habilitadas para ello⁴⁵⁵. También destaca como falta leve en la aerolínea Iberia Express la no comunicación del domicilio o lugar donde se va a descansar si se está de servicio⁴⁵⁶; en el caso de Eurowings la falta de comunicación de la dirección en el territorio español por parte de los pilotos para que la empresa pueda dar de alta en la Seguridad Social u otros trámites administrativos⁴⁵⁷ y en el caso de Ryanair la obligación de dirigirse a la compañía y a sus compañeros en inglés⁴⁵⁸ —algo que fue anulado por la justicia como se expresa en el apartado de jurisprudencia—.

En lo que se refiere a las faltas graves la reiteración de las faltas leves pueden conllevar una graduación superior —todas las aerolíneas— y son hechos normalmente ligados a las siguientes materias: al número mayor de ausencias o retrasos en la incorporación al puesto de trabajo, el incumplimiento de las medidas de seguridad sin un impacto importante en la seguridad o en el ciclo productivo, incumplimientos de órdenes o instrucción sin impacto relevante, entre otros. Asimismo, está la simulación de enfermedades o accidentes en algunos convenios colectivos de las aerolíneas Aeronova y Air Europa que lo catalogan como infracción muy grave⁴⁵⁹. Destacan como incumplimiento grave la falta de localización en diferentes circunstancias: durante una imaginaria⁴⁶⁰ o durante la situación de reserva, salvo que se comunique en 15 minutos⁴⁶¹. Más anecdóticas son la ausencia

⁴⁴⁹ Art. 8.3.3 CC Air Nostrum TP/2023.

⁴⁵⁰ Art. 30.7.13.1.3 CC Eurowings TP/2020.

⁴⁵¹ Art. 6.3.7 CC Iberia Express TTV/2015.

⁴⁵² Art. 171.3 CC Iberia LAE TP/2022.

⁴⁵³ Art. 61 letra c CC EasyJet TP/2022.

⁴⁵⁴ Art. 13.4 I CC Ryanair/2023.

⁴⁵⁵ Art. 61.1. letra f CC EasyJet TP/2022.

⁴⁵⁶ Art. 6.3.3 CC Iberia Express TTV/2015.

⁴⁵⁷ Art. 30.7.13.6 CC Eurowings TP/2020.

⁴⁵⁸ Art. 13.4. V CC Ryanair/2023.

⁴⁵⁹ Art. 47 dentro de faltas muy graves apartado sexto Anexo V CC Air Europa TTV/2023 dentro de faltas muy graves apartado sexto haciendo referencia a enfermedad o accidente.

⁴⁶⁰ Art. 172.16 CC Iberia LAE TP/2022, Art. 6.3 sin numeración CC Vueling TP/2019,

⁴⁶¹ Art. 30.7.13.2.3 CC Eurowings TP/2020.

no autorizada de los días antes o después de los días libres, así como la no asistencia a las reuniones de investigación sin causa razonable y justificada⁴⁶²; la utilización no reglamentaria del uniforme o falta de uso de éste completo o de alguna prenda⁴⁶³ o el uso abusivo de los billetes gratuitos o descuentos⁴⁶⁴. Nuevamente Eurowings tiene cláusulas más distintas al resto de compañía aéreas como, por ejemplo, la pérdida del pasaporte, el documento de identidad o la tarjeta del aeropuerto que impidan la actividad, pero que pueden ser consideradas unas faltas leves según las circunstancias o la caducidad⁴⁶⁵ o la falta de renovación del pasaporte, NIE, NIF, tarjeta de aeropuerto, certificado médico o licencias, salvo causas no imputables al trabajador⁴⁶⁶. También EasyJet tiene hechos susceptibles de ser considerados faltas graves de diferente naturaleza respecto a las demás estableciéndose no dar información en un proceso de investigación o la negativa a la realización de un test de alcohol y/o drogas⁴⁶⁷. Otras aerolíneas también establecen como falta grave la suplantación de compañeros⁴⁶⁸ o la falta de aseo e higiene y en el uso del uniforme con quejas por parte de los compañeros o superiores⁴⁶⁹.

Por último, en lo que se refiere a las faltas muy graves, lo primero que ha llamado la atención es la diferencia numérica que existe entre unas aerolíneas y otras, sobre todo, teniendo en cuenta las consecuencias que conlleva la imposición de las mismas. Aunque en el resto de faltas existe un número más o menos equilibrado entre convenios colectivos, en esta cuestión no lo hay. Así, encontramos desde catorce a dieciocho conductas susceptibles de ser calificadas como muy graves (Air Nostrum, Air Europa o Aeronova); otras aerolíneas con veintidós (Iberia) o veintitrés (Eurowings o Iberia Express) conductas y, finalmente, y siendo las conductas más numerosas las que se identifican en los convenios de EasyJet y Ryanair. Focalizándonos en su contenido o la naturaleza de estas infracciones, algunas se repiten en todas las aerolíneas o prácticamente en todas ellas. A modo de ejemplo, son las siguientes: el consumo de drogas o alcohol durante la actividad y —a veces— en la realización de imaginarias o cualquier otro tiempo de trabajo (Eurowings⁴⁷⁰, entre otras) o sólo se alude a la embriaguez sean tanto habitual como puntual⁴⁷¹; el comportamiento abusivo con compañeros o clientes⁴⁷² o el uso de la jerarquía o abuso de autoridad⁴⁷³; la trans-

⁴⁶² Art. 13.4. dentro del epígrafe de faltas graves V CC Ryanair/2023.

⁴⁶³ Art. 172. 7 CC Iberia LAE TP/2022.

⁴⁶⁴ Art. 172.17 CC Iberia LAE TP/2022 y Art. 6.3 sin numeración CC Vueling TP/2019.

⁴⁶⁵ Art. 30.7.13.2.15 CC Eurowings TP/2020.

⁴⁶⁶ Art. 30.7.13.2.16 CC Eurowings TP/2020.

⁴⁶⁷ Arts. 61.2 letra k y letra u CC EasyJet TP/2022.

⁴⁶⁸ Art. 172. 19 CC Iberia LAE TP/2022.

⁴⁶⁹ Art. 172. 6 CC Iberia LAE TP/2022 y Art. 6.3 sin numeración CC Vueling TP/2019.

⁴⁷⁰ Art. 30.7.13.3 CC EasyJet TP/2022 refiriéndose a un vuelo programado

⁴⁷¹ Entre otros, 173. 2 CC Iberia LAE TP/2022.

⁴⁷² Art.13.4 apartado faltas muy graves apartado VIII CC Ryanair/2023.

⁴⁷³ Entre otros, 173. 17 CC Iberia LAE TP/2022.

gresión de las leyes de Aduanas⁴⁷⁴; la posesión o transporte de mercancías, drogas o personas sin asientos⁴⁷⁵; 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 aspectos⁴⁷⁶; o la disminución continuada y voluntaria del rendimiento por parte del trabajador matizándose en la aerolínea no sólo respecto del trabajo normal o del pactado⁴⁷⁷. Igualmente, es habitual que se hable de conductas de riñas, alborotos o discusiones graves, si bien alguna norma convencional matiza que sea la persona que los origina⁴⁷⁸ o en el lado de los alborotadores e incluso hablando de motines⁴⁷⁹; la imprudencia o negligencia que afecte a la seguridad del vuelo, pasajeros o al ciclo productivo o la comisión de actos delictivos como trabajadores de la compañía o valiéndose de dicha condición⁴⁸⁰. Como conductas más distintas al resto destacamos las siguientes: la blasfemia habitual⁴⁸¹; las violencias sexuales en la empresa y especialmente en el ámbito digital⁴⁸²; la no superación de los test y controles psicoactivos⁴⁸³; el consumo de alcohol y drogas antes de las 12 horas previas al servicio⁴⁸⁴; las discriminaciones, victimizaciones o acoso por razón de sexo, raza, discapacidad, creencias religiosas y orientación sexual según aerolínea⁴⁸⁵ o abandono del puesto de trabajo sin justificación y con repercusión en el trabajo⁴⁸⁶; el desinterés o negligencia en la renovación de la documentación válida y vigente sobre residencia en España y en la UE o el fallo del piloto en la renovación de los certificados médicos⁴⁸⁷; la expiración de la tarjeta de identidad, pasaporte o tarjeta de aeropuerto que impide el desarrollo de la prestación⁴⁸⁸; la

⁴⁷⁴ Art. 173. 19 CC Iberia LAE TP/2022 o Art. 30.7.13.3. 9 CC Eurowings TP/2020, entre otros.

⁴⁷⁵ Art. 30.7.13.19 transporte de personas sin asiento (salvo autorización) CC Eurowings TP/2020.

⁴⁷⁶ Art. 30.7.13.20 CC Eurowings TP/2020 y Art. 61.3 f CC EasyJet TP/2022, entre otras.

⁴⁷⁷ Art.13.4 apartado faltas muy graves apartado XVIII CC Ryanair/2023.

⁴⁷⁸ Art. 6.4. sin apartado CC Vueling TP/2019: “Originar riñas, alborotos o discusiones graves en acto de servicio o en aeronaves o instalaciones de la Compañía”.

⁴⁷⁹ Art. 30.7.13.3.16 CC Eurowings TP/2020.

⁴⁸⁰ Art. 173.19 CC Iberia LAE TP/2022.

⁴⁸¹ Anexo V apartado de faltas muy graves número 14 CC Air Europa TTV/2023.

⁴⁸² Art. 47, apartado faltas muy graves número 17 CC Aeronova TTV/2023.

⁴⁸³ Art. 47, apartado faltas muy graves número 18 CC Aeronova TTV/2023.

⁴⁸⁴ Art.13.4 apartado faltas muy graves apartado II CC Ryanair/2023.

⁴⁸⁵ Por ejemplo, el Art. 173. 18 CC Iberia LAE TP/2022 se refiere a conductas contra l intimidad y dignidad de mujeres o hombres, mediante ofensa verbal o física, incluidas las de carácter sexual, o el art. 30.7.13.3. 21 CC EasyJet TP/2022 que se refiere a “cualquier acto grave de discriminación, persecución, intimidación o acoso basado en el sexo, la raza, la discapacidad, la orientación sexual o las creencias religiosas de una persona”, al igual que el art. 6.4. del CC Vueling TP/2019.

⁴⁸⁶ Entre otros, el Art. 173.5 CC Iberia LAE TP/2022 cuando perjudique al ciclo productivo.

⁴⁸⁷ Art.61.3. letra dd CC EasyJet TP/2022.

⁴⁸⁸ Art. 30.7.13.3. 23 CC Eurowings TP/2020.

imprudencia con riesgos de accidentes o incidentes; los comportamientos que pueden dar lugar a una mala imagen de la aerolínea⁴⁸⁹; la aceptación de gratificaciones⁴⁹⁰; o la ocultación de información⁴⁹¹; o dar a la empresa información falsa con diferente propósito como, por ejemplo, en el régimen disciplinario de Iberia el simular enfermedades, accidentes o permisos⁴⁹².

En segundo lugar, nos referiremos a las sanciones que se imponen y los plazos de prescripción de las mismas. En esta cuestión encontramos mayores similitudes que en el apartado anterior. Si bien se comentarán los rasgos generales y, también, las diferencias que consideremos oportunas. En todos los convenios colectivos analizados se hace alusión a la graduación y el grado máximo impuesto cuando se compruebe conductas que incurran en los hechos y faltas recogidos en el convenio colectivo y, también, en la normativa laboral. Lo cierto es que las consecuencias para las faltas en su grado máximo son igual para todos, si bien hay algunas diferencias sobre los días de suspensión. Así, las faltas leves tienen como consecuencia la amonestación verbal, la amonestación por escrito y la suspensión de empleo y sueldo que puede ser de un día⁴⁹³ o de hasta dos días⁴⁹⁴. Las faltas graves conllevan, por lo general, una amonestación por escrito y una suspensión de empleo y sueldo de mayor o menor duración (de dos/tres y hasta quince días) y, en algunas aerolíneas, si tiene que ver con el mal uso de las tarjetas de descuentos o billetes gratuitos, se establece la suspensión de este derecho de manera temporal⁴⁹⁵. En el caso de las faltas muy graves se contempla la suspensión de empleo y sueldo, el despido e, incluso, en algunos supuestos la inhabilitación temporal en la progresión profesional⁴⁹⁶. En lo que se refiere a la prescripción de las faltas existe un consenso en los plazos lógicamente por el imperativo legal contenido en el art. 60.2 ET. Así, de diez días en las leves, de 20 días en las graves y de 60 días en las muy graves a partir de la fecha de conocimiento por parte de la empresa de los hechos susceptibles de infracción y, en todo caso, seis meses desde su comisión.

En tercer lugar, la cancelación de los antecedentes que son las faltas y sanciones que quedan en el expediente del trabajador se condicionan a que no haya nuevas infracciones y produciéndose de manera automática en diferentes periodos de tiempo:

⁴⁸⁹ Art.13.4 apartado faltas muy graves apartado XIII CC Ryanair/2023.

⁴⁹⁰ Art. 173.15 CC Iberia LAE TP/2022.

⁴⁹¹ Art.13.4 apartado faltas muy graves apartado XIV CC Ryanair/2023.

⁴⁹² Art. 173.9 CC Iberia LAE TP/2022.

⁴⁹³ Art. 174 letra a CC Iberia LAE TP/2022.

⁴⁹⁴ Entre otros, Anexo V, apartado sanciones, letra A CC Air Europa TTV/2023.

⁴⁹⁵ Art.174, letra b CC Iberia LAE TP/2022.

⁴⁹⁶ Art. 6.6 CC Iberia Express TTV/2015.

1. Leves: dos meses (EasyJet) o seis meses (Air Nostrum, Iberia, EasyJet, Eurowings, entre otras).
2. Graves: cuatro meses (EasyJet), un año (Air Nostrum, Iberia, Iberia Express, entre otras).
3. Muy graves: seis meses (EasyJet) dos años (Iberia, Eurowings) o tres años (Air Nostrum).

En cuarto lugar y, en lo que se refiere al procedimiento disciplinario, existen cinco aerolíneas que tienen un desarrollo extenso: EasyJet, Iberia, Eurowings, Ryanair y Vueling. En este sentido, cabe señalar que en estos dos últimos el procedimiento de Vueling es incorporado al convenio colectivo de Ryanair como modelo seguramente porque el sujeto que negocia los convenios colectivos es el mismo y por la proximidad de las fechas en las que se firman. Así, hemos identificado varios modelos que presentan algunas características comunes y otras distintas incluso entre ellas, siendo sin duda el más completo el procedimiento de Iberia tanto sustantivamente como en su articulado en el convenio colectivo. En efecto, y para sintetizar los procedimientos vamos a tomar como referencia el de la aerolínea Iberia para ponerlo en contraposición de los demás.

En primer lugar, y por lo que se refiere a la potestad sancionadora, Iberia identifica que corresponde a la empresa a través de la Dirección⁴⁹⁷, otras aerolíneas no lo identifican, aunque se sobreentiende que es la propia empresa por el poder sancionador que le otorga nuestra normativa laboral⁴⁹⁸. En segundo lugar, Iberia identifica el ámbito de aplicación de estos procesos sancionadores: a) pilotos contratados en España en todos los centros de trabajo actuales o futuros en territorio español y b) pilotos contratados en España con servicios en delegaciones, destinos o dependencias de la compañía en el extranjero⁴⁹⁹. La misma redacción se encuentra en el convenio colectivo de Eurowings, pero añadiendo a la referencia a los pilotos en el extranjero “sin perjuicio de las normas laborales de orden público⁵⁰⁰”. Otros, sin embargo, no identifican el ámbito subjetivo expresamente para este procedimiento por lo que debe entenderse —a nuestro juicio— que son los trabajadores que forman parte del ámbito subjetivo del convenio colectivo (Aeronova, Air Europa, Iberia Express, EasyJet y Ryanair). En tercer lugar, se identifican los órganos con competencias sancionadoras en dichos procesos. Así, en Iberia se identifica a la Dirección de Personas junto con la Dirección de Operaciones mediante la designación de un instructor y un secretario⁵⁰¹. Otras aerolíneas designan a un instructor por

⁴⁹⁷ Art. 163 CC Iberia LAE TP/2022.

⁴⁹⁸ Art. 30.7.2 CC Eurowings TP/2020, entre otras.

⁴⁹⁹ Art. 164 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁰⁰ Art. 30.7.3 CC Eurowings TP/2020.

⁵⁰¹ Art. 165 CC Iberia LAE TP/2022.

parte de la empresa⁵⁰² y otras dotan de ello a otras figuras de la empresa que actúan en su nombre como el Departamento de Recursos Humanos o un representante del mismo⁵⁰³.

En cuarto lugar, la comunicación es un aspecto fundamental a lo largo de todo el proceso siendo más o menos recurrente y dirigida a más o menos sujetos. En el caso de Iberia cuando se comunican los hechos susceptibles del expediente por faltas graves y muy graves se dirige por escrito y con fundamentación, con documentos, identificando la falta laboral y su calificación jurídica al interesado/a y a la representación sindical, en este caso, se dice expresamente, a la sección sindical de SEPLA Iberia. Una vez iniciada la tramitación, se comunica el denominado Pliego de Cargos a los mismos sujetos. Posteriormente y, tras valorar el Pliego de Descargas y la valoración si se considera oportuna de pruebas, se notifica si se está de acuerdo o no con las mismas, de manera que en el último caso debe ser razonado su rechazo. Y, por último, se notifica la propuesta de resolución a la Dirección de Personas y Dirección de Operaciones que resolverán el expediente estimándose o no y comunicándose al interesado⁵⁰⁴.

En quinto lugar, el procedimiento de expediente sancionador en el caso de Iberia puede catalogarse de la siguiente manera: conocimiento de los hechos, configuración del órgano tramitador, comunicación a los interesados, tramitación, elaboración y comunicación del Pliego de Cargos, imposición de sanciones de suspensión de empleo y sueldo de manera cautelar en determinadas circunstancias, elaboración y comunicación del Pliego de Descargas por parte del interesado/a y de la representación sindical, la contestación a las alegaciones y, en su caso, la práctica de pruebas adicionales o valoraciones según estime el instructor, emisión de la propuesta por parte del instructor, propuesta final por parte de la Dirección de Personas y Dirección de Operaciones y archivo y registro en el expediente personal del trabajador por parte de una Asesoría Jurídico Laboral u otro organismo que serán los que velarán por su cuidado⁵⁰⁵. Un modelo muy similar tiene Eurowings, aunque sin posibilidad de medidas cautelares y con el Departamento de Recursos Humanos como destinatario de la copia de la resolución y del órgano de registro⁵⁰⁶. Algo más diferente es el procedimiento de EasyJet, pero que en esencia es bastante parecido: conocimiento de los hechos, apertura del procedimiento de tramitación, comunicación —incluso por medios electrónicos corporativos—, tramitación, resolución y archivo y registro⁵⁰⁷.

⁵⁰² Art. 30.7.5.2 CC Eurowings TP/2020.

⁵⁰³ Art. 13.1 CC Ryanir.

⁵⁰⁴ Todo ello, a lo largo del art. 167 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁰⁵ Ídem.

⁵⁰⁶ Art. 30.7.5 CC Eurowings TP/2020.

⁵⁰⁷ Art. 157 CC EasyJet TP/2022.

Muy diferentes son los modelos de Vueling y Ryanair⁵⁰⁸ que son prácticamente idénticos siendo un procedimiento diferente a los demás. En estos casos se realiza, en primer lugar, una reunión de investigación para esclarecer los hechos que puede o no celebrarse y en el número de ocasiones que consideren las empresas. En estas reuniones de investigación podrán asistir el supervisor inmediato, los miembros del RRHH y el empleado que puede ir acompañado por un compañero incluido un miembro de la representación de los trabajadores (SEPLA y otros) siempre que no sea un empleado de alguna otra aerolínea de la competencia⁵⁰⁹ o estableciéndose en el caso de Vueling que le corresponde a ésta asegurarse de que la persona elegida pueda acudir o buscar una persona alternativa si no está disponible⁵¹⁰. Los lugares de celebración también se regulan siendo preferentemente mediante videoconferencia o una base determinada sin necesidad de desplazamientos o como alternativa Ryanair ofrece su sede central en Dublín⁵¹¹. Se establece un periodo de tiempo durante el cual pueden celebrarse estas reuniones que no deben ser días libres o días programados de ausencia, siendo un mínimo de dos días laborales excluyendo las vacaciones anuales. Si es excepcional y urgente puede comunicarse con mayor celeridad por teléfono a efectos de comunicación⁵¹². Las obligaciones de las personas trabajadoras también se identifican de manera que de no realizarse pueden suponer una cuestión disciplinaria independiente (nueva sanción) o ser tenidas en cuenta como agravante. Estas serían la falta de asistencia —salvo razones justificables y razonables— o la negativa a la asistencia. En todo caso, cualquier acción del trabajador destinada a obstruir o impedir el procedimiento se tiene en cuenta al valorar la calificación de la sanción⁵¹³. A continuación, comienzan las denominadas “reuniones disciplinarias” que son comunicadas a las partes interesadas y son a discreción, también, de la aerolínea, y sólo para determinados supuestos⁵¹⁴. Si no se realizan, se comunica directamente por escrito o por otros medios como el correo electrónico o la plataforma eCrew⁵¹⁵. Posteriormente, se producen las alegaciones por escrito informando de los hechos más relevantes e incluyendo su posible calificación por parte de la empresa. Si así lo requiriera la representación sindical de SEPLA y lo estimara la aerolínea podría proporcionarse información adicional al respecto. Tanto los pilotos como la representación de los trabajadores tienen 7 días hábiles para remitir las alegaciones por escrito que podrán ser tenidas en cuenta o no por la aerolínea pudiéndose llevar a cabo antes de la resolución final

⁵⁰⁸ Todo art. 13 CC Ryanair/2023.

⁵⁰⁹ Art. 13.1.1 y 13.1.2 CC Ryanair/2023.

⁵¹⁰ Art. 13.1.2 CC Ryanair/2023.

⁵¹¹ Art. 13.1.3 CC Ryanair/2023.

⁵¹² Art. 13.1.4 CC Ryanair/2023.

⁵¹³ Art. 13.1.5. CC Ryanair/2023.

⁵¹⁴ Art. 13.2 CC Ryanair/2023.

⁵¹⁵ Art. 13.2.1 CC Ryanair/2023.

pruebas adicionales o remisión de una investigación adicional⁵¹⁶. Por último, se establece la resolución final que se comunica y pasa al expediente y registro del piloto afectado⁵¹⁷.

En sexto lugar, se establece que la resolución del expediente corresponde a la Dirección de Personas y Operaciones sobre la propuesta del instructor que puede ser confirmada en el plazo de 7 días hábiles ejecutándose el procedimiento de sanción o desestimando la propuesta⁵¹⁸. En otros supuestos corresponde a la aerolínea⁵¹⁹.

En séptimo lugar, la prescripción del plazo durante el procedimiento es variado y depende de las aerolíneas y no dándose en todos los casos ni bajo las mismas circunstancias. Así, en el caso de Iberia se paralizan los plazos para los pliegos de descarga por parte del interesado en un determinado plazo o se suspende por el disfrute del tiempo de vacaciones, permisos retributivos o no o realización de línea⁵²⁰. En otras aerolíneas se paralizan por menos circunstancias o no se contemplan algunas. Un ejemplo es Eurowings donde la interrupción sí se reconoce para el disfrute de vacaciones, los permisos o licencias retributivas⁵²¹.

5.1.8. Derechos sindicales

En lo que se refiere a los derechos sindicales reconocidos en los convenios colectivos de pilotos lo que nos encontramos es, sobre todo, con la delimitación del sindicato que actúa como interlocutor por parte de los trabajadores, principalmente SEPLA. Por lo general, se concretan cuestiones como el crédito horario, los deberes y derechos de los representantes de los trabajadores de una manera más o menos exhaustiva, los derechos de información y consulta y, también, los efectos retributivos que tienen las actividades sindicales y su repercusión en la programación de las aerolíneas.

En primer lugar, el convenio colectivo de Air Nostrum establece el reconocimiento y diferentes garantías sindicales en su capítulo XV. Así, se reconoce al Comité de Pilotos que tendrá un máximo de 5 personas, que representan al conjunto de bases (centros) de pilotos y donde se reconoce la existencia de las secciones sindicales de SEPLA y UPPA y cuyos integrantes formarán parte del Comité de Interpretación y Aplicación del convenio. Se establece una libertad para la organización del Comité de Pilotos a efectos de su funcionamiento y relación con sus representados⁵²².

⁵¹⁶ Art. 13.3 CC Ryanair/2023 apartados primero, segundo, tercero y cuarto.

⁵¹⁷ Arts. 13.5 CC Ryanair/2023.

⁵¹⁸ Art. 165 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵¹⁹ Art. 13 CC Ryanair/2023, entre otras.

⁵²⁰ Art. 167. 4 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵²¹ Art. 30.7.5.3 CC Eurowings TP/2020.

⁵²² Art. 15.2 CC Air Nostrum TP/2023.

Asimismo, se hace referencia al crédito horario especialmente en lo que se refiere a efectos económicos —devengando cuatro dietas nacionales extra al mes—, la comunicación al departamento de programación, antes del día 15 de cada mes, sobre los días en los que realizarán actividades representativas en el siguiente mes teniendo un tratamiento igual que las horas baremos normales en retribución y sin que las dietas y horas definidas se consoliden, sino que se ostenten mientras tienen tal cargo de representación⁵²³. En lo que se refiere a las competencias del Comité de Pilotos y el sigilo profesional se remite a lo establecido en la normativa al respecto sin incorporar novedades⁵²⁴.

En segundo lugar, en el convenio de Iberia las garantías sindicales se desarrollan en su Anexo 9 titulado “Representación, aplicación e interpretación del convenio” donde, entre otros aspectos, se reconoce expresamente a SEPLA y su sección sindical como representantes de los trabajadores estableciéndose la composición de los delegados sindicales donde once serán de SEPLA. Se declara a este sindicato como interlocutor exclusivo en lo referente a los acuerdos y convenios colectivos especialmente en lo que se derive de su interpretación y aplicación. Ahora bien, y acertadamente se señala que sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente que puede conllevar otro escenario según los órganos de representación elegidos por los trabajadores en momentos posteriores a la firma del convenio colectivo como consecuencia de unas elecciones sindicales que implicaran cambiar la composición de acuerdo a la legislación vigente. Se establece igualmente una denominada Comisión de Seguimiento Económico y Social compuesta por la sección sindical de SEPLA e Iberia, donde se informará, debatirá y se hará un seguimiento de los planes de la compañía, los planes estratégicos, la evolución de la compañía y el sector o las medidas sociolaborales que puedan afectar a los trabajadores⁵²⁵ (Art. 2) y se hace alusión a la periodicidad de las reuniones. También se habla de la colaboración con la Dirección en la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo y descanso y en los turnos de servicios mensuales⁵²⁶, la integración de los representantes de los trabajadores en la Comisión de Interpretación⁵²⁷ y, finalmente, la manera en la que la representación sindical de SEPLA abonará por cada día de dedicación sindical señalado en las programaciones, un número de horas (atípicas) equivalentes a la media general anual de las horas estándar realizadas en el año inmediatamente anterior⁵²⁸.

En tercer lugar, las cláusulas convencionales en materia de derechos sindicales se sintetizan en el art. 29 del convenio colectivo de Eurowings

⁵²³ Art. 15.3 CC Air Nostrum TP/2023.

⁵²⁴ Arts. 15.4 y 15.5, respectivamente CC Air Nostrum TP/2023.

⁵²⁵ Anexo 9, art. 2 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵²⁶ Anexo 9, art. 3 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵²⁷ Anexo 9, art. 4 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵²⁸ Anexo 9, art. 5 CC Iberia LAE TP/2022.

donde se reconoce a SEPLA como sección sindical de manera expresa estableciéndose el número de delegados con los que debe contar (cuatro delegados⁵²⁹), el reconocimiento de los derechos y las garantías del artículo 64, 68 y concordantes del ET, con la excepción del crédito horario que se regula en este apartado. Así, cada delegado de la sección sindical de SEPLA tiene derecho a dos días de crédito horario de horas retribuidas al mes, disfrutadas en el mes correspondiente y sin que se puedan acumular las que no se hayan consumido. Se permite el incremento de las horas por acuerdo entre las partes y, aunque los días de créditos de horas retribuidas corresponden individualmente a los delegados de la sección sindical, podrán acumular a uno o varios delegados de dicha sección. También destaca que en caso de que se constituya un Comité de Empresa —obligación legal en caso de ostentar el número suficiente de trabajadores—, Eurowings podrá rescindir este acuerdo para evitar la duplicidad de órganos de representación y se procederá a un nuevo acuerdo sobre la nueva situación⁵³⁰.

En cuarto lugar y por lo que respecta a Ryanair, aerolínea donde han existido discrepancias para el reconocimiento de interlocutores sociales, se establece un artículo específico donde se reconoce a SEPLA como interlocutor con mayor representación a nivel nacional y a nivel de empresa para los pilotos en España⁵³¹, siendo este sindicato el que negociará el convenio colectivo de conformidad con los requisitos de legitimación contenidos en el art. 87.1 ET. En este convenio no se han concretados otras garantías de los representantes de los trabajadores, más allá de aspectos dispersos por el texto convencional donde se reconoce a los representantes de los trabajadores como sujetos destinatarios de información en determinadas cuestiones, personas que actúan en colaboración con la empresa o como sujetos interesados en expedientes disciplinarios, entre otras cuestiones.

En quinto lugar, en la aerolínea Vueling ocurre algo similar a lo expuesto anteriormente donde también reconoce a la sección sindical de SEPLA y sus derechos a lo largo del texto convencional y, más específicamente, el Capítulo XII, estableciendo el crédito horario en horas mensuales (40 horas), la retribución a percibir como compensación por los días de actividad sindical⁵³² y donde Vueling favorecerá los billetes con plazas reservadas en vuelos de la aerolínea para asuntos sindicales, sin que se computen a ningún efecto hasta que se acuerde otra fórmula⁵³³.

La regulación en el convenio de Air Europa es extensa y detallada dedicándose un anexo completo, el Anexo IV, a la representación de los Tripulantes Técnicos delimitando como representante a la sección sindical de

⁵²⁹ Art. 29 CC Eurowings TP/2020.

⁵³⁰ Ídem.

⁵³¹ Art. 18 CC Ryanair/2023.

⁵³² Art. 13.3 CC Vueling TP/2019.

⁵³³ Art. 13.4 CC Vueling TP/2019.

SEPLA y estableciendo que deben ser trabajadores en activo y constituir un colegio ajeno e independiente de los técnicos y administrativos y de especialistas y no cualificados de la empresa. Para el crédito sindical de 40 horas mensuales se establece un sistema de adjudicación completo y detallado. Asimismo, el convenio colectivo enumera todas las situaciones donde debe informarse por escrito a los representantes de los trabajadores siendo estas cuestiones: cambio de base administrativa⁵³⁴, cambio de base operativa (figura de movilidad geográfica aplicada)⁵³⁵, o cualquier otra figura que pueda establecerse en el futuro; pase a situación de excedencia voluntaria o forzosa⁵³⁶ y ampliaciones; pase a suspensión de actividad⁵³⁷, pase a licencia no retribuida⁵³⁸, pase a reducción de jornada laboral, así como el retorno a plena actividad tras las cuatro situaciones anteriores, pase a jubilación parcial anticipada⁵³⁹; cambio de grupo laboral y/o especialidad; cambio de flota, situación de pérdida de capacidad⁵⁴⁰, nombramiento o asignación para cargos o tareas establecidas en el convenio colectivo, cese de nombramiento o asignación de cargo o tarea establecida en el convenio colectivo, nombramiento o asignación para cargos o tareas no incluidas en el ámbito del artículo 1 y su repercusión en disponibilidad como piloto, cese de nombramiento o asignación para cargos o tareas no incluidas en el ámbito del artículo primero y altas y bajas como piloto en la empresa, sea cual sea su motivo⁵⁴¹.

5.1.9. Igualdad de oportunidades y no discriminación

El tratamiento de la igualdad y no discriminación en los convenios colectivos de pilotos varía según las aerolíneas, pero también según el momento en el que se negocian debido a los cambios normativos que se han realizado en este aspecto, en particular, tras la aprobación la aprobación de la LO 10/2022, de libertad sexual. Ahora bien, se aprecia cómo esta materia no tiene un tratamiento tan extenso y detallado como otras materias, lo que puede generar dudas acerca del grado de interés presente en los interlocutores sociales por esta materia.

En el convenio colectivo de la aerolínea Aeronova no nos encontramos referencias expresas a la igualdad y no discriminación en su articulado, pero sí se establecen una serie de disposiciones para dar cumplimiento legal a la normativa de aplicación que actúa como subsidiaria al convenio colectivo. En este, de manera expresa, se habla de promover condiciones de trabajo

⁵³⁴ Regulado en el art. 39 CC Air Europa TTV/2023.

⁵³⁵ Regulado en los artículos 40 y 40 bis CC Air Europa TTV/2023.

⁵³⁶ Regulado en los artículos 35 y 36 CC Air Europa TTV/2023.

⁵³⁷ Regulado en el artículo 37 CC Air Europa TTV/2023.

⁵³⁸ Regulado en el artículo 34 CC Air Europa TTV/2023.

⁵³⁹ Regulado en el Anexo XV CC Air Europa TTV/2023.

⁵⁴⁰ Regulado en el art. 30 CC Air Europa TTV/2023.

⁵⁴¹ Toda esta redacción se contiene en el Anexo IV.

con el fin de evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, específicamente contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo⁵⁴². Para su consecución establece una serie de acciones: la existencia de un Protocolo de Actuación Frente a Conductas No Deseadas, previsto en la LO 3/2007 —aunque no se incluye su contenido— y, también, la existencia de un canal de comunicación para la denuncia de cualquier comportamiento no deseado donde la Unidad de Cumplimiento es la preceptora de las denuncias y de su correspondiente gestión. Las comunicaciones se establecen a través de un email o a través de un formulario en la web corporativa. Se identifica —aunque de manera parca— las personas que darán curso a este procedimiento: a un instructor y a una comisión de investigación que analizarán la denuncia y la instrucción si así se estima. Otra acción es la de la realización por parte de todos los empleados de la formación sobre el Código Ético y de Comportamientos No Deseados. Se habla también de campañas informativas y la entrega de consignas informativas a las mujeres trabajadoras. También se establecen como acciones relacionadas con la PRL la inclusión de la violencia sexual en evaluaciones de los puestos de trabajo y riesgos psicosociales ocupados por mujeres trabajadoras y también se establece que dentro de la formación de PRL se incluirá la violencia sexual en el ámbito laboral, algo que ya se venía exigiendo con carácter previo a esta norma por la Ley de PRL, pero que se ve reforzada por esta LO.

Por su parte, el convenio colectivo de Iberia Express en su artículo 17 establece la prohibición de todo tipo de discriminaciones no sólo por razón de sexo, sino también por edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en otras materias donde ejemplifica con la promoción o los ascensos. Remitiéndose al cumplimiento de la LOI se establece la elaboración de un plan de igualdad. La Comisión de Seguimiento analizará y debatirá el plan de igualdad de la compañía durante la vigencia del CC. En este mismo convenio contempla la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral, estableciendo el compromiso de la empresa a establecer y negociar con la representación de los trabajadores la elaboración de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, la actuación, la actualización del protocolo de actuación y las acciones formativas. Asimismo, habla sobre su conexión con la PRL⁵⁴³. Ahora bien, estas declaraciones elocuentes quedan vaciadas cuando se establece, por ejemplo, que los cursos de cualquier forma de acoso o discriminación en la empresa no son obligatorios, aunque “sí resulta muy recomendable”. Finalmente, apuntar que el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo forma parte del plan de igualdad, sin que, por ende, se incluya en el convenio colectivo.

⁵⁴² Anexo III CC Aeronova TTV/2023.

⁵⁴³ Anexo IV CC Aeronova TTV/2023.

Resulta sorprendente que en el convenio de Air Nostrum la única referencia a la igualdad sea en la disposición final única donde se habla sobre el plan de igualdad de la empresa que será único para todos los colectivos de la empresa y señala expresamente que es de aplicación al colectivo de pilotos —algo que tal vez no era necesario incluir al quedar dentro del ámbito subjetivo del mencionado PI que es para el conjunto de la empresa—. Algo más interesante resulta que se diga expresamente que la Comisión paritaria de igualdad estará formada por un representante de cada colectivo de la compañía designado por los representantes legales y por lo que respecto al colectivo de pilotos su representante viene designado por el Comité de Pilotos⁵⁴⁴.

Más llamativo es aún el trato ínfimo en el convenio colectivo de Iberia con una breve cláusula donde se señala la creación de una Comisión Paritaria con la representación de la Dirección y de la Sección Sindical SEPLA que estudiará y adoptará la normativa legal y convencional aplicable a los pilotos femeninos⁵⁴⁵.

Otros convenios colectivos como el de EasyJet —dentro del Capítulo sobre la contratación y la formación profesional— habla de la igualdad de oportunidades y tratamiento a la hora de acceder al empleo, la formación profesional, las promociones y cualesquiera condiciones de trabajo. Así, expresamente se dice que ningún piloto o candidato será objeto de privilegio, beneficio, perjuicio o supresión de ningún derecho en base a su edad, sexo, orientación sexual, situación familiar, ascendencia genética, jornada de trabajo, discapacidad, enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico, religión, convicciones políticas o ideológicas o afiliación sindical, siempre que la aptitud para operar no se vea afectada. También aclara 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, aspecto que debería ser valorado detenidamente en —nuestra opinión— sin que esta cláusula blinde la ausencia de discriminación. Establece la colaboración entre los representantes de los empleados en materia de acciones para promover la igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, el compromiso de EasyJet de ofrecer un entorno seguro y solidario para todos los empleados y donde se dice expresamente que cada piloto es responsable de su propio comportamiento —algo que puede chocar con la responsabilidad que la empresa también tiene en la prevención, identificación y corrección de acciones contrarias a la dignidad y la igualdad en las relaciones laborales—. Finalmente, y a modo declarativo se habla de que la empresa se toma muy en serio cualquier conducta amenazante o de acoso. Así, intentará resolver el asunto informalmente siempre que sea posible hacerlo. Todas las acu-

⁵⁴⁴ Disposición final única CC Air Nostrum TP/2023.

⁵⁴⁵ Disposición Final Cuarta CC Iberia LAE TP/2022.

saciones formales serán investigadas por el procedimiento aplicable en España con la participación del Comité de Salud y Seguridad sin perjuicio de la participación y de las competencias de la Comisión de Igualdad según establezca el PI y, en consecuencia, se tomarán las medidas oportunas de acuerdo al régimen disciplinario⁵⁴⁶. Así, vemos —en nuestra opinión— una redacción muy sugerente, pero con un contenido mejorable.

Por su parte, el convenio colectivo de Ryanair se remite a la igualdad y no discriminación como una garantía por parte de la empresa de dicho principio señalando como factores de discriminación prohibidos los de ideología, religión o creencias, pertenencia a un grupo étnico o racial, nacionalidad, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o diversidad funcional. A continuación, se limita a recoger las obligaciones impuestas por la LOIEMH comprometiéndose a crear una Comisión de Igualdad para el cumplimiento del plan de igualdad y finaliza señalando que la compañía y SEPLA tienen interés en desarrollar medidas para lograr la igualdad en la empresa⁵⁴⁷, algo que —en nuestro parecer— es más declarativo que significativo.

En el convenio colectivo de Vueling existe también una redacción similar a la de EasyJet, sin que sea idéntica completamente, donde se incide en el rechazo de toda discriminación, la existencia de un plan de igualdad en la empresa, la colaboración con la representación de los empleados para desarrollar acciones para seguir promoviendo la diversidad en el lugar de trabajo, la responsabilidad de cada piloto de su comportamiento, la afirmación de que las acusaciones formales serán investigadas por el procedimiento correspondiente tomando las medidas disciplinaria oportunas y siendo los procedimientos aplicables a esta materia en España analizados con el Comité de Salud y Seguridad⁵⁴⁸, sin que se consensue con la Comisión de Igualdad, algo que lo diferencia del convenio colectivo de EasyJet.

Por último destacar la inexistencia de cualquier referencia a la igualdad o prevención de acoso de cualquier tipo más allá de establecerse como unas faltas imputables de ser sancionadas de acuerdo con lo dispuesto en el régimen sancionador en el convenio colectivo de Eurowings.

5.1.10. Prevención de riesgos laborales

La materia de la PRL en la regulación convencional se caracteriza, por lo general, por reproducir las obligaciones legales establecidas por la normativa legal y el marco jurídico de prevención de riesgos laborales, sin que podamos observar un auténtico desarrollo de los estándares jurídicos por

⁵⁴⁶ Todo ello en el art. 15 del CC EasyJet TP/2022.

⁵⁴⁷ Art. 16 CC Ryanair/2023.

⁵⁴⁸ Art. 17.1 CC Vueling TP/2019.

parte de la negociación colectiva para completar y materializar las obligaciones normativas en el contexto de la negociación colectiva.

Tal vez el convenio colectivo más extenso en la materia, aunque no caracterizado por un importante desarrollo, es el convenio colectivo de Iberia donde se traslada al convenio colectivo la normativa de PRL y las obligaciones existentes adaptándola al contexto de la aerolínea. En él se habla de la implementación en el conjunto de actividades de la empresa, la responsabilidad de velar por las condiciones de salud y seguridad por parte de los Jefes respectivos o la traslación de los daños derivados del trabajo enfatizando la alteración precoz de la salud o patología —que pese a estar considerada una enfermedad común— por causalidad laborales o que se agravan con el trabajo⁵⁴⁹. Destaca que además de la aplicación a los trabajadores contratados en España y prestando servicios en territorio nacional⁵⁵⁰, se contempla también su extensión a aquellos que presten servicios fuera de España y sujetos al convenio colectivo hasta donde sea posible y teniendo en cuenta las limitaciones que puedan surgir como consecuencia de las normas oficiales locales⁵⁵¹. En síntesis, se hace una mención a la normativa, al plan de prevención de acuerdo a la legislación⁵⁵², la consulta y participación en la prevención donde destacaremos que, en el caso de que el Comité de Empresa no designe delegados de prevención a representantes de los pilotos, habiendo presentado candidatos, la empresa se compromete a tratar los temas específicos de los pilotos con sus representantes, de manera que se asegura su participación en caso de candidaturas⁵⁵³; el Servicio de Prevención con una cláusula genérica que contiene lo esencial de esta figura preventiva⁵⁵⁴; la evaluación de riesgos en los mismos términos⁵⁵⁵; el Comité de Seguridad y Salud de Vuelo⁵⁵⁶; derechos de información⁵⁵⁷; la regulación del riesgo grave e inminente, donde destacamos la referencia a, que de acuerdo con la normativa aeronáutica, imponen la protección de la salud e integridad física de las personas que viajan a bordo de la aeronave de forma similar al art. 3.2. LPRL de las personas que les corresponden funciones públicas⁵⁵⁸; se hace una referencia a la protección de la maternidad simplemente remitiéndose al artículo 26 LPRL o la norma que sustituya a ésta⁵⁵⁹; y, finalmente, en materia de formación preventiva se establece que ésta se impartirá dentro de los cursos de salvamento sin que sea un coste para los trabajadores tal y como se establece

⁵⁴⁹ Art. 151 y art. 152 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁵⁰ Art. 152 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁵¹ Art. 153 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁵² Art. 154 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁵³ Art. 155 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁵⁴ Art. 156 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁵⁵ Art. 157 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁵⁶ Art. 158 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁵⁷ Art. 159 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁵⁸ Art. 160 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁵⁹ Art. 161 CC Iberia LAE TP/2022.

por ley y se identifica a la sección sindical de SEPLA como destinatario de una copia de la documentación cuando se considere necesario el adecuado conocimiento de riesgos que afectan al trabajo⁵⁶⁰.

En el convenio Eurowings no hay un apartado específico, sino que se regulan aspectos particulares tales como los reconocimientos médicos, que pueden conectarse con la vigilancia de la salud. Sin embargo, se centra principalmente en los costes, reembolsos, la identificación en la factura y que debe hacerse en caso de enfermedad o accidente durante una estancia en el extranjero por motivos especiales donde se hará un adelanto de los costes⁵⁶¹. Algo similar ocurre en el caso de Ryanair donde sólo se mencionan las obligaciones preventivas en la suspensión del contrato de trabajo debido al riesgo durante el embarazo y la lactancia⁵⁶². Por su parte, el convenio colectivo de Aeronova menciona la aplicación de en todo momento de la prevención de riesgos laborales de acuerdo a la normativa sin entrar en más detalles⁵⁶³.

Finalmente, es llamativa la ausencia de cualquier tipo de cláusula convencional en los convenios colectivos de Air Europa, Air Nostrum, Iberia Express o de Vueling ni siquiera de manera sucinta.

5.1.11. Inaplicación de condiciones de trabajo

La presencia de esta tipología de cláusulas es común, si bien sobre todo se centran en los procedimientos para la inaplicación de las condiciones de trabajo, identificando el recurso a la mediación en ocasiones y a veces delimitando su empleo en supuestos de externalización.

Destaca esta materia en el convenio colectivo de Ryanair donde se especifica el procedimiento en caso de aplicación del art. 82.3 ET estableciéndose una serie de principios para la inaplicación, el procedimiento el procedimiento a seguir, concretado en un periodo de consulta interna de 10 días entre SEPLA y Ryanair y la remisión al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) en caso de no lograr acuerdo entre las partes⁵⁶⁴. También, el convenio colectivo de Iberia contiene una remisión a la mediación cuando se produce un expediente de inaplicación del convenio si no existe acuerdo expreso entre la aerolínea y la Sección sindical de SEPLA instando que sean las partes quienes acuerden un mediador, contemplando que si no coinciden los nombres propuestos se acepta la mediación por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. En caso de rechazo de la propuesta se sigue el pro-

⁵⁶⁰ Art. 162 CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁶¹ Art. 8 CC Eurowings TP/2020.

⁵⁶² Art. 14.11 CC Ryanair/2023.

⁵⁶³ Art. 53 CC Aeronova TTV/2023.

⁵⁶⁴ Arts. 17.1, 17.2 y 17.3 CC Ryanair/2023.

cedimiento establecido en la normativa. Asimismo, se establece que en determinadas circunstancias y antes de acudir a la jurisdicción social, se acudirá a lo dispuesto en el artículo 4.1 a) ASCAC VI⁵⁶⁵.

Otro convenio colectivo que incide en el procedimiento de inaplicación es el convenio colectivo de Air Europa que regula un protocolo de resolución de discrepancias en la inaplicación de condiciones de trabajo donde se recurre a la mediación del SIMA tras agotar las vías de diálogo interno y prohibiendo la inaplicación mientras haya producción externalizada, incluyendo Air Europa Express⁵⁶⁶. Lo mismo ocurre en el convenio colectivo de Aeronova donde se acuerda un procedimiento muy similar al anterior, pero sin que se contenga su prohibición en caso de externalización⁵⁶⁷.

Por su lado, los convenios de Air Nostrum y Vueling prohíben acudir al procedimiento de inaplicación del convenio mientras exista externalización de la producción, así como tampoco modificaciones sustanciales colectivas o individuales, salvo acuerdo con la representación de los pilotos⁵⁶⁸. Por último, el convenio colectivo de EasyJet únicamente hace referencia a la inaplicación de condiciones de trabajo dentro de las obligaciones de la Comisión paritaria⁵⁶⁹.

5.1.12. Externalización y subcontratación

En el ámbito de transporte de pasajeros por aerolíneas comerciales encontramos algunas particularidades sobre la externalización o la subcontratación de personal entendiéndose desde la lógica que habitualmente manejamos desde las actividades terrestres. Siendo ello así, hay momentos donde se habla de la externalización “clásica” que se muestra como tal en los convenios colectivos y, en segundo lugar, se regula una figura más particular, específica y no conflictiva ni para las empresas ni para los trabajadores como es la “banalización de tripulaciones” o “*wet lease*” que pueden encajar dentro las instituciones de la externalización o la subcontratación de tripulaciones desde el prisma iuslaboralista.

En lo que se refiere a la externalización de actividades con terceros (grupos o alianzas aéreas) vemos que las aerolíneas establecen acuerdos para que sus tripulaciones operen en otras aerolíneas estableciendo garantías y otro tipo de acuerdos incorporando dichas materias al convenio colectivo. Así, en el caso de Air Nostrum se establece la garantía de empleo de manera que no se recurrirá a prestar servicios a Iberia si no hay plantilla suficiente para afrontar sus propias operaciones y sus compromisos comerciales. En ningún

⁵⁶⁵ DA 1ª CC Iberia LAE TP/2022.

⁵⁶⁶ Art. 7 bis CC Air Europa TTV/2023.

⁵⁶⁷ Anexo V CC Aeronova TTV/2023.

⁵⁶⁸ Por ejemplo, el art. 1.10 CC Ryanair/2023.

⁵⁶⁹ Art. 5 CC EasyJet TP/2022.

caso los pilotos se verán afectados en sus condiciones laborales por la externalización, salvo acuerdo entre Air Nostrum 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, técnicos, organizativos o de producción, suspensiones de contrato de trabajo, inaplicaciones del convenio vigente ni modificaciones sustanciales ya sean colectivas o individuales, salvo acuerdo de la compañía y la representación los pilotos⁵⁷⁰. 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 figura⁵⁷¹. Por otro lado, se establece la regulación del “wet lease in” para realizar servicios a la franquicia Iberia donde se establecen máximos de rotaciones y de horas bloque realizadas en el contexto de la externalización, estableciéndose el cálculo de dichas rotaciones y limitando los aviones y las externalizaciones con Iberia⁵⁷².

Por su parte, el convenio colectivo de Iberia habla de la banalización de tripulaciones imponiendo que se actúe en equipo (banalización completa) en determinados 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»; c) si la representación de los pilotos y la empresa, de forma consensuada, establecieran la existencia de casos especiales, en los que, por las condiciones singulares en que hayan de realizarse los servicios, sea necesario el establecimiento de normas específicas de retribución, higiene, seguridad, etc. En estos supuestos se pactaron las condiciones en las que han de realizarse estos vuelos por la representación de los pilotos y la empresa, en la parte que les afecte. También resulta interesante que se diga expresamente que no se puede hacer uso de la banalización de sus tripulantes a otra compañía, en la que se haya declarado la huelga legal por el colectivo de pilotos, durante el periodo de duración de la misma exceptuando a los pilotos banalizados antes de la fecha de convocatoria de huelga⁵⁷³.

En el convenio colectivo de Vueling se permiten adoptar medidas de externalización en aviones de esta compañía o con aviones pintados o con

⁵⁷⁰ Anexo D CC Air Nostrum TP/2023.

⁵⁷¹ Anexo D, apartado 5 CC Air Nostrum TP/2023.

⁵⁷² Anexo E CC Air Nostrum TP/2023.

⁵⁷³ Art. 12 CC Iberia LAE TP/2022.

logotipo o identificación de Vueling, salvo acuerdo de la Dirección y la Sección sindical de SEPLA, para externalizar la producción en momentos de necesidad, el recurso a *wet lease*, o la figura de franquicia o cualquier otra imponiendo límites porcentuales de actividad que puede externalizar en periodos concretos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, sin que pueda realizarse fuera de esas fechas salvo acuerdo entre SEPLA y Dirección. En casos excepcionales, como AOG y retrasos de la entrada de flota, con necesidad de contratación puntual y por el tiempo estrictamente necesario, sólo se informará a la sección sindical de SEPLA acreditando las causas. Igualmente se impide la aplicación al colectivo de pilotos de despidos colectivos, despidos objetivos individuales por causas económicas, técnicas, organizativos o de producción, ni suspensiones de contrato de trabajo, ni aplicaciones del presente convenio ni modificación sustancial ya sean colectivas o individuales, salvo acuerdo de la compañía y la sección sindical de SEPLA durante estos periodos⁵⁷⁴.

Igualmente, el convenio de Air Europa también establece un Anexo sobre la externalización de la producción, donde se habla de la externalización con aerolíneas del Grupo Globalia estableciendo ciertas limitaciones. Entre ellas, cuándo puede emplearse esta internacionalización, sus limitaciones por vuelos y horas, las excepciones a las limitaciones anteriores así como la condiciones para su realización como la información a la representación sindical de los pilotos o diferentes compensaciones económicas al respecto⁵⁷⁵.

En el resto de los convenios colectivos no se encuentran cláusulas relacionadas con estos aspectos.

5.1.13. Subrogación del personal

No hay cláusulas sobre esta materia en los convenios colectivos analizados.

5.2. Transporte aéreo de pasajeros: TCP

*Ana Domínguez Morales, María de las Nieves Martínez Gayoso,
Rosa María Rodríguez Romero y Cristina Roldán Maleno*

La complejidad de la estructura propia de la negociación colectiva en el transporte aéreo hace recomendable que comencemos la exposición de los contenidos sobre los convenios franja para la TCP con una serie de precisiones.

La primera precisión que hay que realizar es que la negociación para este colectivo no se agota en los contenidos de los convenios franja para la

⁵⁷⁴ Art.1.10 Ryanair/2023. También resulta interesante el art. 2.3 sobre servicios a terceros.

⁵⁷⁵ Anexo IX CC Air Europa /2023TTV/2023.

TCP que analizamos en este apartado, ya que existen otros convenios en el transporte aéreo que regulan las condiciones de trabajo del personal TCP de las aerolíneas y algunos de ellos se analizarán en el apartado dedicado a esos otros convenios para el transporte aéreo, señaladamente el convenio “mixto” de la aerolínea Vueling y el CC Canaryfly.

La siguiente precisión se refiere al potente dinamismo de la negociación colectiva en el transporte aéreo que hace que la lista inicialmente señalada para el análisis de convenios relativos a este colectivo se haya visto considerablemente engrosada a lo largo de la realización del estudio (pasando de cuatro a siete). Este engrosamiento ha determinado, asimismo, una forma peculiar de repartirnos el trabajo para este colectivo de tal forma que Ana Domínguez Morales, Rosa María Rodríguez Romero y Cristina Roldán Maleno se han repartido la lectura de los CC Iberia LAE TCP/2022, EasyJet y Air Europa TCP/2023 por materias, mientras que María de las Nieves Martínez Gayoso se ha encargado de la lectura de los convenios restantes y de la coordinación e integración de contenidos del conjunto.

Estas son las razones por las cuales consideramos necesario hacer referencia a los convenios que hemos analizado. Los mencionaremos por orden de antigüedad:

- XVIII Convenio Colectivo Iberia, LAE, SA, Operadora SU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros para los años 2019 a 2025 (código de convenio n.º 90002640011981), de 21-12-2022 (en adelante, CC Iberia LAE TCP/2023). Como indican las cuatro últimas cifras de su código de convenio, esta unidad de negociación es la más antigua al mantenerse desde 1981 en activo.
- IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU para los años 2023-2025 (código de Convenio número 90015270012004), de 11 de octubre de 2023 (en adelante, CC Air Europa TCP/2023) Considerablemente más reciente que el anterior, sus más de veinte años de existencia determinan que la consideramos una unidad de negociación clásica.
- II Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de la empresa Norwegian Air Resources Spain, SL para los años 2023-2026 (código de convenio núm. 90102842012017), de 25 de mayo de 2023 (en adelante, CC Norwegian TCP/2023). Unidad de negociación relativamente reciente ya que su código de convenio indica que inició su andadura en el año 2017.
- II Convenio colectivo de Tripulantes de Cabina de pasajeros de la empresa EasyJet Airline Spain, Sucursal en España para los años 2022-2025 (código de convenio n.º 90103320012019), de 8

de mayo de 2023. En adelante, CC EasyJet TCP/2023. Unidad de negociación relativamente reciente ya que su código de convenio indica que inició su andadura en el año 2019.

- I Convenio colectivo de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU, y su plantilla de tripulantes de cabina de pasajeros para los años 2024-2025 (Código de convenio: 90104480012023), de 21 de septiembre de 2023 (en adelante, CC Air Nostrum TCP/2023). Esta unidad de negociación es engañosamente reciente ya que, en realidad, Air Nostrum hace tiempo que negocia para su TCP, al menos desde el año 2005, sólo que hasta ahora la plasmación de acuerdos se realizada en un convenio de los denominados mixtos que englobaba a personal de tierra y TCP. Como veremos, hay un nuevo convenio para el personal de oficinas (que analizamos más adelante en el epígrafe sobre otros convenios del transporte aéreo) que deja fuera tanto a la TCP como al *handling* y esta profunda alteración del ámbito personal y funcional del convenio mixto tradicional es lo que determina la generación de una engañosamente nueva unidad de negociación para la TCP en Air Nostrum.
- (I) Convenio colectivo de la empresa Aeronova, SLU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros para los años 2023 a 2025 (Código de convenio: 90104390012023), suscrito el 22 de junio de 2023 y ratificado el 3 de julio de 2023 (en adelante, CC Aeronova TCP/2023). Unidad emergente.
- II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU para Tripulantes de Cabina de Pasajeros (Código de convenio: 90104510012024), de 31 de mayo de 2023. (BOE, núm. 23, 26-12-2024) (en adelante, CC Iberia Express TCP/2023). Unidad aparentemente emergente en tanto que el código de convenio sitúa su aparición en el año 2024, mientras que su título hace referencia a que se trata del segundo convenio. En efecto, el primer CC Iberia Express TCP/2015 se suscribe el 3 de agosto de 2015 y se publica en el BOCM, núm. 71, de 24 de marzo de 2016, pero cambios en el ámbito territorial de aplicación o el hecho de que la empresa cuente con centros de trabajo ubicados fuera de la Comunidad de Madrid determina la necesidad de que sea publicado en el BOE y no pueda conservar su código de convenio original (código número 28100180012016).

El análisis de las diferentes cláusulas convencionales de esta muestra de convenios colectivos da lugar a las siguientes consideraciones, que se presentan estructuradas temáticamente.

5.2.1. Empleo y modalidades de contratación

En relación con el empleo, es habitual encontrar cláusulas convencionales que se refieren al ingreso en la empresa⁵⁷⁶ y, en estrecha relación con ello, al periodo de prueba⁵⁷⁷.

Para el ingreso en las diferentes compañías como Tripulante de Cabina de Pasajeros, algunos de los convenios analizados coinciden en declarar que será la Dirección la que establezca las pruebas médicas y aptitudes correspondientes. Y esto es debido al imperioso cumplimiento de la normativa de seguridad aérea al tratarse de una profesión que requiere de habilitación para su desempeño⁵⁷⁸. Como elemento diferencial encontramos que mientras el CC Iberia LAE TCP/2022 menciona la posibilidad de acudir en caso necesario al SEPE con objeto de agilizar los trámites para la incorporación de nuevos trabajadores; el CC Air Europa TCP/2023 se refiere a la participación de tres representantes sindicales de TCP que tendrán voz, pero no voto en el proceso de selección. El CC Iberia Express TCP/2023 recoge derechos de información de la sección sindical firmante del convenio sobre los procesos de selección. El CC EasyJet TCP/2023 no hace referencias tan expresas a estos procedimientos, sino que directamente se centra en las figuras contractuales. En relación con las nuevas contrataciones, es relativamente habitual que los convenios prevean que “cualquier ingreso de TCP en la Compañía, fuere cual fuere la causa y el procedimiento del mismo, se efectuará a continuación del último TCP del último nivel” (art. 24 CC Iberia LAE TCP/2022).

El CC Iberia LAE TCP/2022, el CC Air Europa TCP/2023 y el CC EasyJet TCP/2023 dan por supuesto el carácter cuasi obligatorio de la suscripción del contrato de trabajo sujeto a un periodo de prueba. Nos parece más correcta la redacción del art. 13 CC Air Nostrum TCP/2023. Por lo que respecta a la duración del periodo de prueba, no hay uniformidad en las cláusulas convencionales⁵⁷⁹. Algunos convenios se refieren a las consecuencias derivadas de rescindir el contrato a instancias del trabajador du-

⁵⁷⁶ Art. 25 CC Iberia LAE TCP/2022; apartado 3 CC Iberia Express TCP/2023; Art 3.3. CC Air Europa TCP/2023

⁵⁷⁷ Art. 35 CC Iberia LAE TCP/2022; apartado 3.4 CC Iberia Express TCP/2023; art. 4.2. CC Air Europa TCP/2023; art. 18 EasyJet TCP/2023; art. 13 CC Air Nostrum TCP/2023. Ni el El CC Aeronova TCP/2023 ni el CC Norwegian TCP/2023 regulan el periodo de prueba.

⁵⁷⁸ Por todos, apartado 3.1 CC Iberia Express TCP/2023.

⁵⁷⁹ Art. 18 del CC EasyJet TCP/2023 TCP/2023 lo fija en seis meses; el art. 4.2 CC Air Europa TCP/2023, 13 CC Air Nostrum TCP/2023 y apartado 3.4 apartado 3 CC Iberia Express TCP/2023 lo fijan en dos meses; el CC Iberia LAE TCP/2022 se remite al “periodo máximo que para estos Tripulantes se establezca por norma legal en cada momento...” El apartado 3.4 CC Iberia Express TCP/2023 aclara que será de un mes para los contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

rante el periodo de prueba en relación con los pactos de permanencia (por ejemplo, art. 13 CC Air Nostrum TCP/2023).

El apartado 3.2 del CC Iberia Express TCP/2023 regula detalladamente una bolsa de trabajo como medida de reducción de la temporalidad o garantía de cierta estabilidad en el empleo (art. 15.8 ET). Literalmente se refiere a que “...los Tripulantes contratados temporalmente conserven un derecho preferente a ser contratados nuevamente una vez se extinga su relación laboral de duración determinada”. Se trata de una lista ordenada de personal temporal destinada, por una parte, a favorecer que la aerolínea pueda responder a “la estacionalidad y el carácter imprevisible del tráfico aéreo” y, por otra, a dotar a estas personas de cierta estabilidad en el empleo.

Se indica que “quedarán incorporados a la bolsa de trabajo quienes hayan estado contratados en Iberia Express con contratos temporales, incluido el contrato formativo para la obtención de práctica profesional, durante al menos un periodo de seis meses, consecutivos o alternos ...”; se vincula la bolsa de empleo a la obtención de una evaluación positiva; se establece como criterio de ordenación “el número de días de alta como tripulante en la compañía...” y se contemplan otros criterios como “fecha del primer contrato en la compañía como tripulante” y “fecha de nacimiento, siendo ordenado el de mayor edad en primer lugar”; la empresa se reserva un porcentaje de libre elección; se establecen las consecuencias del rechazo a la oferta de trabajo realizada por la empresa, así como las causas por las que se puede rechazar la oferta; la antelación mínima con que debe realizarse que se fija en quince días⁵⁸⁰.

En el CC Iberia Express TCP/2023 encontramos otras medidas de fomento de la contratación indefinida como la garantía de un porcentaje de TCP indefinidos en temporada baja equivalente al 70% (apartado 3.2.3.).

Es relativamente habitual que los convenios para este colectivo regulen la creación de comisiones paritarias de empleo⁵⁸¹.

Algunos convenios establecen la dedicación plena, si bien no hacen referencia a compensación económica alguna⁵⁸². Por ejemplo, según el art. 1

⁵⁸⁰ Tendremos ocasión de analizar más adelante una cláusula muy similar en el CC Vueling mixto/2023 para TCP.

⁵⁸¹ Anexo 8 *in fine* del CC Iberia LAE TCP/2022; art. 11.2 CC Air Europa TCP/2023; art. 8 CC Aeronova TCP/2023.

⁵⁸² Art. 8 CC Norwegian TCP/2023 TCP/2023 El art. 8 CC Air Nostrum TCP/2023 se refiere a la “prohibición de concurrencia deseal” para fijar la obligación de “no concurrir con la actividad de la compañía, entendiéndose por tal tanto el transporte aéreo como la formación de trabajadores de dicho sector, salvo autorización de la Dirección de Recursos Humanos.” Apartado 2.3 CC Iberia Express TCP/2023.

CC Iberia LAE TCP/2022: “los TCP en activo no podrán dedicarse a ninguna actividad, retribuida o no retribuida, que signifique competencia de transporte aéreo a la Compañía, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo siguiente”, precepto que se refiere a la banalización de tripulaciones. Otros convenios suavizan considerablemente ese deber de dedicación plena; por ejemplo, el art. 2.3 CC Air Europa TCP/2023: “los TCP podrán dedicarse a otra actividad profesional por cuenta ajena o propia, sin necesidad expresa de autorización de AEA, siempre y cuando no perjudique su actividad en AEA, teniendo en cuenta a tal efecto las limitaciones que la normativa aeronáutica impone a los TCP en cuanto a descansos, limitaciones de horas de vuelo, etc.”. Otros convenios, como el art. 8 CC Norwegian TCP/2023 diferencian en función de la realización de actividades aeronáuticas u otra actividad profesional, así como en función del tipo de contrato (indefinido, temporal, a tiempo parcial, dijo discontinuo).

También en el caso de la TCP encontramos referencias a los pactos de permanencia vinculados a la formación recibida por la empresa, tal y como hemos visto para la TTV⁵⁸³. Los pactos de permanencia están estrechamente relacionados con la formación y con la naturaleza altamente especializada de las tareas a desempeñar. 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 (art. 15 CC Air Nostrum TCP/2023 y apartado 3.5 CC Iberia Express TCP/2023) y que por imperativo legal no puede superar los dos años. En el caso de que la persona trabajadora cause baja antes de transcurrir el plazo fijado deberá abonar una indemnización a la empresa. Los convenios establecen las fórmulas de cálculo del importe de la indemnización.

También es habitual la inclusión de cláusulas dedicadas a regular el plazo de preaviso por dimisión del trabajador⁵⁸⁴. Más raras son aquellas cláusulas, como el artículo 14 CC Air Nostrum TCP/2023 que regula, asimismo, el preaviso en otros supuestos de extinción del contrato de trabajo, como aquellos que se producen a instancias de la empresa. En relación con la extinción del contrato de trabajo, se encuentran referencias al orden de preferencia en supuestos de regulación de empleo⁵⁸⁵. El criterio más habitual es el de la antigüedad y algunos convenios establecen garantías ulteriores en orden a la reincorporación de los despedidos (art. 3.5 CC Air Europa TCP/2023 y apartado 1.7 CC Iberia Express TCP/2023).

⁵⁸³ Art. 20 CC EasyJet TCP/2023; art. 15 CC Air Nostrum TCP/2023 y apartado 3.5 CC Iberia Express TCP/2023.

⁵⁸⁴ Art. 36 CC Air Europa TCP/2023 y art. 16 CC Norwegian TCP/2023, 45 días. El apartado 3.6 CC Iberia Express TCP/2023 establece el preaviso mínimo de un mes. El art. 14 CC Air Nostrum TCP/2023 fija una antelación de quince días.

⁵⁸⁵ Art. 15 CC Norwegian TCP/2023. También se encuentran “medidas de regulación de empleo” en el apartado 1.7 del CC Iberia Express TCP/2023.

Por lo que respecta a la política de empleo y modalidades de contratación, en general, los convenios de la muestra permiten el uso de cualquiera de las modalidades de contratación (indefinida, temporal, formativos, a tiempo completo o a tiempo parcial y fijos discontinuos⁵⁸⁶). Por lo que respecta a las modalidades de contratación no se detienen especialmente en su regulación con la única excepción del contrato fijo discontinuo al que se recurre frecuentemente para la contratación de la TCP en prácticamente todas las aerolíneas, lo cual demuestra que es una modalidad contractual que se ajusta a las necesidades del servicio prestado por las empresas en relación con la contratación del colectivo de TCP.

Algunos convenios regulan el contrato fijo discontinuo profusamente. Éste es precisamente el caso del art. 16 CC Air Nostrum TCP/2023, del Anexo 2 del CC Norwegian TCP/2023 TCP/2023 y del apartado 3.3 Iberia Express TCP/2023. Sobre dichas cláusulas convencionales cabe destacar las siguientes cuestiones:

- Se pacta expresamente la posibilidad de celebrar el contrato a tiempo parcial.
- Se aporta una definición del contrato fijo discontinuo (entre otros, CC Iberia Express TCP/2023).
- El CC Iberia Express TCP/2023 regula con detalle tanto la oferta de contratación como los criterios que han de regir el orden de llamamiento.
- Se establece un periodo mínimo de actividad (el CC Norwegian TCP/2023 TCP/2023 lo cifra en ocho meses dentro de un periodo máximo de diez; el CC Iberia Express TCP/2023 lo fija en seis meses dentro de un periodo máximo de diez meses, si bien se regulan excepciones; el art. 16 CC Air Nostrum TCP/2023 establece un periodo de actividad mínimo de dos semanas y máximo de ocho meses).
- Dadas las necesidades de capacitación propias de la actividad de la TCP, se prevé la afección que la necesidad de cursos de refresco pueda tener sobre dichos periodos mínimos y máximos de actividad.

⁵⁸⁶ Art. 12 CC Air Nostrum TCP/2023; apartado 3.2.1. CC Iberia Express TCP/2023; también se encuentran referencias en el art. 4.1 CC Air Europa TCP/2023 bajo la premisa de haber ofrecido previamente a los trabajadores indefinidos a tiempo parcial la posibilidad de aumentar la jornada y art. 16 CC EasyJet TCP/2023. El art. 34 CC Iberia LAE TCP/2022 se refiere únicamente a la modalidad indefinida.

- Se regula detalladamente el llamamiento, tanto en cuanto a su forma; a su carácter “ordinario obligatorio” o “adicional” (CC Iberia Express TCP/2023); antelación, que oscila entre los 45 días del CC Norwegian TCP/2023 TCP/2023 y los 15 del art. 16 CC de Air Nostrum TCP/2023, pasando por los 30 días de antelación que prevé el CC Iberia Express TCP/2023; plazos máximos para aceptación o rechazo (72 horas en el caso del CC Iberia Express TCP/2023); consecuencias de rehusar la llamada; criterios de rechazo; causas que justifican que o bien no se realice el llamamiento o bien que se pueda rechazar —supuestos de suspensión del contrato de trabajo tanto a instancias de la empresa que no impliquen despido o extinción del contrato de trabajo como a instancias del trabajador que dan lugar a que no se considere que renuncia al contrato de trabajo—.
- Derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras⁵⁸⁷.

5.2.2. Clasificación profesional

La clasificación profesional se remite por el art. 22 ET a la negociación colectiva, con carácter general y sin especificar la unidad de negociación que se considera más adecuada para su regulación. Dicha concreción la realizan los apartados 5 y 2 del artículo 84 ET para expresar la preferencia legal por el ámbito sectorial estatal y el ámbito empresarial para la adaptación a cada una de ellas del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras. La ausencia en el transporte aéreo de convenios sectoriales determina que hayan de ser, necesariamente, los convenios de ámbito empresarial los que regulen la clasificación profesional, cuestión que se halla estrechamente ligada a la idiosincrasia de cada empresa. Asimismo, la negociación en la franja, es decir, para grupos de personas trabajadoras con perfil profesional específico, hace que existan importantes similitudes entre los sistemas de clasificación profesional, así como el hecho de que, como hemos tenido ocasión de subrayar al analizar el marco jurídico y conceptual, se traten de profesiones reguladas en las que se requieren habilitaciones, por lo que las definiciones y delimitaciones de las tareas a realizar no varían excesivamente de unos convenios a otros. Otra cuestión es la complejidad de la ordenación del personal o las reglas y criterios en materia de promoción profesional y económica, en donde sí se aprecian importantes diferencias entre las aerolíneas.

Otros mandatos legales a tener en cuenta son los siguientes: por un lado, que el sistema de clasificación profesional se establezca por medio de

⁵⁸⁷ También se refiere a la contratación fija discontinua el Anexo 13 CC Iberia LAE TCP/2022.

grupos profesionales (art. 22.1 ET), requerimiento que en el caso de los convenios franja para TCP creemos que no tiene demasiado recorrido; el grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (art. 22.2 ET). Más importante es el mandato de que la definición de los grupos profesionales se ajuste a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, con la finalidad de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres (art. 22.3 ET), si bien la práctica de negociación en la franja no facilita dicho análisis correlacional. Ahora bien, el hecho de que existan sistemas de promoción económica y profesional aplicados a este colectivo hace que no sea baladí el recordatorio de este imperativo legal.

A continuación, analizaremos el tratamiento que los convenios para la TCP ofrecen sobre estas cuestiones en el mismo orden, es decir, refiriéndonos a la descripción que de los grupos profesionales realizan estos convenios, a las cuestiones relativas a la promoción profesional y económica y, en su caso, observando cómo abordan la negociación con perspectiva de género.

Todos los convenios colectivos⁵⁸⁸ coinciden en las figuras de tripulante de cabina y sobrecargo.

La persona tripulante de cabina de pasajeros (TCP) es quien, en posesión del certificado y habilitación correspondiente, ejerce a bordo las actividades de atención al pasajero, así como aquéllas relacionadas con la seguridad del mismo y las referentes a evacuación y demás funciones que hayan de realizarse en caso de emergencia, en el tipo de aviación para el que esté habilitado⁵⁸⁹;

Sobrecargo, es la persona miembro de la Tripulación de Cabina de Pasajeros que realiza funciones de coordinación y supervisión de los trabajos asignados a cada miembro de la Tripulación a su cargo, normalmente bajo la autoridad del Comandante o Tripulante Técnico que le suceda en el

⁵⁸⁸ El CC Aeronova TPC/2023 prefiere hablar de definiciones y ordenación de personal. El artículo 11 contiene las definiciones de Tripulación; Persona Tripulante de Cabina de Pasajeros (TCP) y Sobrecargo. El art. 12 se refiere al escalafón y a las promociones profesionales o ascensos, artículo que se debe poner en relación con el art. 32 relativo a la “designación de sobrecargos”. También habla de definiciones, el art. 11 del Capítulo 3 del CC Norwegian TCP/2023. El CC Air Nostrum TPC/2023 aborda las definiciones en su apartado V que recoge en el art. 26 Tripulante de Cabina de Pasajeros, en el art. 27 Sobrecargo; art. 28 Tripulación y en el apartado VII se refiere a la Clasificación profesional para regular la progresión económica por niveles retributivos. El apartado 4 CC Iberia Express TCP/2023 se refiere a “Categorías, Niveles y Escalafones.”

⁵⁸⁹ El art. 11 CC Aeronova TCP/2023 detalla, a continuación, los cometidos y funciones de la TCP; también lo hace el art. 11.1.1 CC Norwegian TCP/2023.

mando y con funciones de enlace entre la tripulación técnica y la tripulación de cabina⁵⁹⁰.

La figura del sobrecargo se relaciona con la promoción profesional, si bien, como veíamos en relación con la TTV, al tratarse de cargos de confianza, no sólo se regula la promoción sino también la regresión o el cambio de categoría de Sobrecargo a TCP⁵⁹¹.

Otro concepto recurrente entre el personal de vuelo y que se aprecia, por lo tanto, en los convenios de TCP es el escalafón⁵⁹², entendido como una relación ordenada de personal en función de criterios como la fecha de ingreso en la empresa y días totales de alta en la empresa⁵⁹³ (cada convenio establece su propia definición de escalafón⁵⁹⁴, pero en todos los casos se relaciona con la antigüedad⁵⁹⁵ entendida como tiempo de prestación efectiva de servicios que se calcula en función de diferentes parámetros). El escalafón requiere, como es obvio, su actualización constante por lo que cada convenio establece la que considera oportuna que suele oscilar entre los seis meses⁵⁹⁶ y el año⁵⁹⁷ y se suele reflejar el derecho del personal interesado en presentar reclamaciones o impugnaciones si detectan errores o no están de acuerdo con el orden establecido. Además de su relación con la ordenación del personal, el escalafón puede desempeñar diferentes funciones según el convenio de que se trate, por ejemplo el CC Norwegian TCP/2023 determina que “se empleará para la promoción, destacamento, cambio de base, cierres de bases independientemente del número, y en todo caso en aquellos supuestos que el presente convenio colectivo lo establezca”.

En algunos convenios se aprecia un esfuerzo por la utilización de un lenguaje inclusivo⁵⁹⁸.

⁵⁹⁰ El art. 11.1.3 CC Norwegian TCP/2023 define con exhaustividad la figura de sobrecargo y detalla, a continuación, los cometidos y funciones. Este detalle no es habitual en otros convenios.

⁵⁹¹ Por todas, punto 4.7 CC Iberia Express TCP/2023

⁵⁹² La única excepción es el CC Air Nostrum TPC/2023 que no habla del escalafón.

⁵⁹³ Art. 12 CC Aeronova TCP/2023

⁵⁹⁴ Por ejemplo, el apartado 4.8 y 4.9 del CC Iberia Express TCP/2023 distingue entre el escalafón administrativo que incluye a todos los Tripulantes y el escalafón técnico reservado para los Sobrecargos. A estos se añaden la relación ordenada de fijos discontinuos así como la lista de trabajadores que hayan tenido un contrato temporal con la empresa. Diferencia, asimismo, un escalafón para Sobrecargo el art. 14.2 CC Norwegian TCP/2023

⁵⁹⁵ Art. 14.1 CC Norwegian TCP/2023 se refiere literalmente a la “Mayor o menor antigüedad, entendiéndose por antigüedad los días trabajadores para Norwegian en España, con independencia del tipo de contrato y teniendo en cuenta, únicamente la última relación laboral vigente y no las relaciones laborales previas que hayan sido extinguidas.”

⁵⁹⁶ Art. 4.10 CC Iberia Express TCP/2023

⁵⁹⁷ Por ejemplo, CC Aeronova TCP/2023 y CC Norwegian TCP/2023.

⁵⁹⁸ Por ejemplo, CC Norwegian TCP/2023. En el caso del CC Aeronova TCP/2023, con resultado desigual.

El CC Iberia TPC/2022, además de las figuras ya indicadas se refiere a las siguientes: el tripulante, quien la Dirección puede asignar obligaciones que ha de cumplir en tierra y a bordo durante la preparación, realización y finalización del vuelo; TCP principal, miembro de la Tripulación de Cabina de Pasajeros, que se encuentra bajo la supervisión y dependencia directa del Sobrecargo quien, además, de realizar las funciones propias del TCP, coordina y supervisa las de la Tripulación de Cabina de Pasajeros, en la zona del avión que se le asigne⁵⁹⁹. El CC EasyJet TCP/2023 se limita a diferenciar entre tripulante de cabina de primer año, tripulante de cabina, sobrecargo en periodo de prueba y sobrecargo⁶⁰⁰. El CC Norwegian TCP/2023 establece las que denomina “Posiciones de confianza” que tienen en común entre sí el sistema de nombramiento y cese que consiste en la libre designación y cese por la empresa. Las condiciones aplicables se remiten a lo que se pacte en el contrato de trabajo. Se establecen tres posiciones de confianza: Jefe de Base de TCP, *Compliance and Performance Supervisor* e Instructor en Tierra.

El CC Air Europa TCP/2023 dispone la clasificación profesional de un modo muy similar al de Iberia, integrando la plantilla los tripulantes de cabina de pasajeros y sobrecargo a quienes atribuyen las mismas funciones que las ya mencionadas.

En el caso del convenio colectivo de EasyJet se centra especialmente en el ascenso a sobrecargo, sin que haya tanta concreción en la promoción dentro de los diferentes niveles incluidos en el escalafón.

La promoción profesional desde la figura de TCP a la figura de sobrecargo se basa generalmente en el principio de antigüedad para optar a efectuar los cursos o pruebas determinadas por la compañía⁶⁰¹. En el caso de Air Europa se fijan ya algunos criterios a tomar en consideración como poseer nivel alto de inglés, contar con actitudes personales determinadas como son las dotes de liderazgo, trabajo en equipo, actitud positiva, carácter afable y comunicativo. Pero, además, y esto nos resulta más que llamativo, contrario a la prohibición de no discriminación, se exige una edad mínima de 25 años. Finalmente se indica que, al ser un cargo de confianza la empresa podrá revocar la designación. En EasyJet la antigüedad, en cambio, no obsta a la posibilidad de que cualquier tripulante de cabina pueda someterse a las pruebas requeridas por la empresa, plasmando la preferencia por los ascensos internos frente a la contratación externa⁶⁰². Lo que sí destaca en el caso de EasyJet es que para el ascenso a sobrecargo se incluye el desempeño de la tripulante, es decir, hablamos de aspectos de

⁵⁹⁹ Arts. 16-19 CC Air Europa TCP/2023.

⁶⁰⁰ Art. 22 c) CC EasyJet TCP/2023 .

⁶⁰¹ Arts. 26 y 27 CC Iberia LAE TCP/2022, art. 3.4. CC Air Europa TCP/2023.

⁶⁰² Art. 23 CC EasyJet TCP/2023 .

productividad de la persona trabajadora. Asimismo, lo que es realmente llamativo es que puede ofrecerse el ascenso provisionalmente estando de nuevo sometido el TCP a un periodo de prueba, algo que no aparece en el resto de normas convencionales.

Los CC de Norwegian TCP/2023 (art. 13), Air Nostrum TPC/2023 (el art. 27) y Aeronova TPC/2023 (art. 12) dejan en manos de la empresa la promoción profesional o ascenso de las personas trabajadoras que ejercen su actividad como TCP. El art. 13 CC de Norwegian TCP/2023 señala que “la promoción de los TCP se regirá por el principio de igualdad.” Según el art. 12 CC Aeronova TPC/2023 junto a los requisitos de aptitud y actitud, “el criterio preeminente y determinante” es “la confianza de la empresa” que se fía a la “elaboración de informes favorables” y sin que se especifique cuáles hayan de ser esos requisitos de aptitud y actitud “necesarios y requeridos para acceder al puesto”. Esa concreción se encuentra algo más detallada en el art. 32 CC Aeronova TPC/2023, relativo a la “designación de Sobrecargos” que se refiere a las “normas aeronáuticas de aplicación, la superación del curso correspondiente y el informe favorable de jefatura de TCPs” e insiste en que se trata de un “cargo de confianza en la empresa por lo que su nombramiento y remoción corresponde a la dirección de Aeronova”. Se menciona, al menos, como criterio la postulación voluntaria tras el anuncio de la apertura de plazas. La antigüedad figura como criterio de desempate, pero no como criterio determinante de la promoción. El art. 33 regula los informes de evaluación de TCP para establecer el derecho de la persona trabajadora afectada a conocer el informe y mostrar su disconformidad con el mismo.

El apartado 4.3 CC Iberia Express TPC/2023 regula un procedimiento intermedio entre el ascenso por antigüedad en el escalafón y la libre designación. Dicho apartado comienza recordando que se trata de un cargo de confianza y que la regla general es la libre designación por la empresa. Pero, a continuación, manifiesta su preocupación por establecer un “proceso transparente” según las siguientes reglas: la oferta para la realización de los cursos debe ir precedida de informe favorable; el 60% de las plazas ofertadas lo será por orden de escalafón y el 40% restante, a criterio de la empresa. Otra peculiaridad de este convenio es que en su apartado 4.4 se refiere a la “realización temporal de funciones de sobrecargo”, supuesto específico de movilidad funcional ascendente “Cuando un TCP alcance los 18 meses de ejercicio efectivo de funciones temporales como Sobrecargo, consolidará la categoría de Sobrecargo, como SC3 y acumulando la antigüedad de 18 meses en la misma”. Se remite al pacto individual que pueda alcanzar la empresa con la persona interesada, estableciendo las garantías propias del art. 39 ET, con algún aspecto de mejora.

Otro tema recurrente en relación con la clasificación profesional es la denominada progresión económica que se logra a través de la previsión con-

vencional de niveles retributivos dentro del escalafón o de las categorías profesionales. Cada convenio establece su propio sistema.

Los arts. 20 a 21 CC EasyJet TCP/2023 integra a toda la TCP en una sola relación ordenada o escalafón regido por la antigüedad; el escalafón se clasifica en niveles o escalones retributivos que un tripulante puede alcanzar, según las normas de cambio de nivel. Se prevén hasta 12 niveles, si bien dentro del 1 existe una desagregación en cuatro letras, de la D a la A en orden descendente.

El art. 6.8 CC Air Europa TCP/2023, de un modo similar a lo que dispone el CC Iberia LAE TCP/2022, integra a su personal en el escalafón que cuenta con niveles a efectos retributivos. En total son 9 niveles y también existe desdoblamiento del nivel 1 de la letra A a la C, en orden descendiente. Además cuentan con nivel 7 bis y nivel 8 con subniveles del I al III. El cambio de nivel o subnivel viene predeterminado por la antigüedad en el nivel precedente.

El art. 4.5 CC Iberia Express TCP/2023 establece cinco niveles retributivos dentro de cada una de las categorías del convenio (es decir, TCP y Sobrecargo). Cada nivel cuenta con un periodo de permanencia mínima que oscila entre los dos y los cuatro años; la progresión económica se condiciona, además del tiempo de permanencia mínima, a la superación de cursos, evaluaciones y pruebas promovidas por la compañía y a la obtención de calificación positiva en las evaluaciones de desempeño, que se regulan en el art. 4.6.

El art. 47 CC Air Nostrum TPC/2023 establece siete niveles retributivos para el colectivo TCP, la progresión de nivel se hace depender de la permanencia (que oscila entre periodos de tres y hasta cinco años) y se requiere, además, que no conste sanción disciplinaria. Es habitual que los convenios se refieran, asimismo, a qué se entiende por permanencia y cuáles sean las situaciones que computan o que no computan a dichos efectos. La previsión en este convenio de que no computen como tiempo de permanencia las ausencias justificadas por motivos médicos y las bajas médicas con duración hasta treinta días de forma continuada o interrumpida, puede contradecir las últimas tendencias legislativas y judiciales en materia de interdicción de trato desfavorable por razón de enfermedad.

5.2.3. Formación profesional y cualificación

En los convenios de las aerolíneas, al igual que en los convenios de asistencia en tierra a aeronaves, suele ser habitual la referencia a la necesidad de especialización y capacitación requeridas por el personal que presta servicios en el transporte aéreo. De ello se derivan consecuencias para los requisitos de acceso al empleo, para la promoción profesional o regulación

de procedimientos de cobertura de vacantes e inciden en la cuestión de la formación ofrecida por las empresas. No obstante, una parte importante de la muestra de convenios analizados no recogen un capítulo específico dedicado a la formación⁶⁰³ y cuando lo hacen suelen tener un contenido bastante parco⁶⁰⁴.

En esos convenios que no dedican un capítulo específico a la formación se encuentran diferentes referencias a ella a lo largo del articulado, pero sin una ordenación en un capítulo exclusivamente dedicado a ello. La formación incide sobre la programación, es decir, sobre el tiempo de trabajo, por lo que se encuentran referencias a la misma en los capítulos dedicados al tiempo de trabajo⁶⁰⁵ y a las retribuciones⁶⁰⁶. La d.a. 13ª CC Iberia TCP/2023 crea una bolsa de horas para cada año que se irá utilizando en distintos días hasta que se agoten. El tripulante podrá realizarla cuando estime conveniente dentro de la programación mensual en que se activa la formación y en la medida de lo posible será preavisado antes del día 20 del mes anterior⁶⁰⁷.

La prestación de servicios desempeñados por la TPC se condiciona en todo momento, al igual que ocurre con la TTV, a la posesión de una licencia o la habilitación para su desempeño mediante cursos, simuladores u otros procesos que verifiquen su capacidad, lo cual determina que estas cuestiones guarden relación, asimismo, con la suspensión o extinción del contrato de trabajo. Los periodos de inactividad afectan a la cualificación por lo que también es relativamente frecuente que se haga referencia a las necesidades de formación en relación con las excedencias y otros supuestos de suspensión del contrato de trabajo. Por ejemplo, el art. 21 CC Norwegian TPC/2023 “Antes de su reincorporación, el TCP excedente deberá someterse al entrenamiento necesario para actualizar su certificado y habilitaciones. Desde el comienzo de la formación hasta que la misma sea completada con éxito, el empleado recibirá el salario base. Los costes de alojamiento, manutención y desplazamiento generados por este entrenamiento serán con cargo al TCP, cuando el período de excedencia haya sido superior a 12 meses”.

En esta línea, sí es habitual que los convenios se refieran al deber de la TCP de cooperar con la empresa para mantener su pericia y su nivel de for-

⁶⁰³ Éste es el caso, por ejemplo, del CC Aeronova, Norwegian e Iberia Express TCP/2023.

⁶⁰⁴ Éste es el caso, por ejemplo, del Capítulo X CC Air Nostrum TPC 2023.

⁶⁰⁵ Por ejemplo, art. 35 CC Air Nostrum TCP/2023.

⁶⁰⁶ Por todos, apartado 7.25 CC Iberia Express TCP/2023 relativo a la “Compensación por cursos”.

⁶⁰⁷ DA 13ª de CC Iberia LAE TCP/2022.

mación⁶⁰⁸; cuestiones que remiten al carácter obligatorio de la formación, en especial, la que se recibe durante la prestación de servicios.

El art. 55 dentro del Capítulo X sobre formación del CC Air Nostrum TCP/2023 deja claro que la formación es un derecho y un deber de la TCP y clasifica la formación en función de si la misma es obligatoria o voluntaria y si se presta con medios propios o ajenos. La naturaleza de la formación, así entendida, repercute sobre las obligaciones que asume la empresa sobre la misma. En el caso de la formación obligatoria el tiempo y coste económico de la misma son a cargo de la empresa, mientras que, en el caso de la formación voluntaria, si se desarrolla en horario de trabajo, requiere autorización previa de la empresa y que el tiempo dedicado a la formación sea recuperado.

Otro criterio de clasificación de la formación es el que diferencia la formación para el acceso a la aerolínea y la formación durante la prestación laboral. Por lo que respecta a la formación para el acceso a la aerolínea la principal particularidad es la referida a los pactos de permanencia, cuestión que ya hemos abordado en el epígrafe relativo al acceso al empleo.

Por lo que se refiere a la formación durante el transcurso de la relación laboral, lo habitual es que los convenios señalen su carácter obligatorio y que las empresas reembolsarán “a los TCP el coste de la renovación del pasaporte, las peticiones de visa, Certificado Médico correspondiente «CMA» o equivalente que le suceda según las normas de aviación civil en vigor y certificados de vacunación si es necesario.”

En general, los convenios dejan en manos de la empresa la programación de los cursos y prácticas⁶⁰⁹ y son pocos los convenios que prevén algún tipo de participación o intervención de la representación de las personas trabajadoras en estas cuestiones. La excepción sería el CC Air Europa TCP/2023 que contempla la necesidad de fomentar la formación del personal. A tales efectos, elaborarán planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos. Además, se crea una comisión mixta de formación formada por cinco miembros por parte de la representación legal de los trabajadores y cinco miembros en representación de la empresa. Esta tendrá una participación efectiva en los planes de formación elaborados para el colectivo de TCP, específicamente en la detección de necesidades, el seguimiento de participantes y del proceso y la evaluación⁶¹⁰. Finalmente destaca que, entre las competencias del comité de empresa, éste tiene la facultad de emitir un informe no vin-

⁶⁰⁸ Expresiones de este tipo encontramos, entre otros, en el art. 24 “Dedicación, certificados, pericia y conocimientos” CC Air Nostrum TPC 2023; y bajo títulos similares en el apartado 2.3 CC Iberia Express TPC/2023 y en el art. 8 CC Norwegian TPC/2023.

⁶⁰⁹ Art. 8 CC Norwegian TPC/2023; art. 55 CC Air Nostrum TCP/2023.

⁶¹⁰ Art. 10.8 CC Air Europa TCP/2023.

culante, previo a la ejecución por parte de la Dirección, de las decisiones relacionadas con los planes de formación de TCP⁶¹¹.

Asimismo, suele ser habitual que se aborden cuestiones relativas a la formación en materias específicas como la prevención de riesgos laborales⁶¹² y la protección de las libertades sexuales y entre las medidas para la promoción de la igualdad efectiva y no discriminación, en general, y entre mujeres y hombres en particular⁶¹³. El CC Air Europa TCP/2023 dispone de forma extensa el deber formativo en el concreto ámbito de la prevención de riesgos laborales exigiendo su programación dentro del Plan de Prevención. Tal formación debe estar centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa y versar sobre asuntos como riesgos potenciales, equipos y productos, protecciones mecánicas EPI, manipulación de cargas y turnos de trabajo. Esta formación ha de darse dentro de la jornada laboral y sin coste alguno para los trabajadores. Asimismo, se prevé una hora de formación en prevención en los cursos de refresco⁶¹⁴. Por otro lado, se contempla la obligación de formar a los delegados de prevención de manera adecuada en materia preventiva⁶¹⁵. Además, se exige que el Servicio de Prevención esté en condiciones de prestar asesoramiento y apoyo en materia de formación de los trabajadores⁶¹⁶. Respecto de los contenidos de la formación, algún convenio hace referencia a la enseñanza de idiomas⁶¹⁷.

Asimismo, es muy habitual que se prevea la posibilidad de impartir formación presencial y *on line*⁶¹⁸. El convenio de Iberia acuerda la posibilidad de que, parte de la formación impartida al personal se haga en la modalidad de e-learning, de modo que se eviten a los tripulantes desplazamientos innecesarios, facultando a la Compañía a decidir el contenido y crear el formato de los cursos para este tipo de formación.

El art. 31 CC Aeronova TCP/2023 establece garantías en relación con la transparencia, objetividad y correcta revisión de los errores y fija como medida para lograrla que los exámenes de los cursos de entrada a la compañía, así como los cursos periódicos sean de tipo test.

Finalmente, el convenio colectivo de EasyJet exige a la compañía proporcionar un curso de formación de nuevos tripulantes de cabina cuando

⁶¹¹ Anexo 8 B CC Air Europa TCP/2023.

⁶¹² Art. 43 CC Norwegian TPC/2023; CC Aeronova TCP/2023.

⁶¹³ CC Aeronova TCP/2023.

⁶¹⁴ Art. 13.8 CC Air Europa TCP/2023.

⁶¹⁵ Art. 13.3 CC Air Europa TCP/2023.

⁶¹⁶ Art. 13.4 d) CC Air Europa TCP/2023.

⁶¹⁷ Art. 55 CC Air Nostrum TCP/2023

⁶¹⁸ Iberia; art. 30 CC Aeronova TCP/2023; art. 35 CC Air Nostrum TCP/2023; apartado 7.25 *in fine* CC Iberia Express TCP/2023.

se incorporen en la misma que será sufragado por ésta, salvo parte de los costes adicionales correspondientes al desplazamiento y el alojamiento, lo que se descontará de la remuneración mensual durante tres meses seguidos. También se refiere un curso de formación de sobrecargo al que se han de someter quienes hubieran superado el proceso de selección⁶¹⁹. Además de lo anterior, en el curso de la relación laboral se proporcionarán cursos de refresco o formación recurrente, cuya asistencia y participación es obligatoria. Durante el mismo solo se reconoce el salario básico y la dieta por pernocta si se lleva a cabo fuera de la base⁶²⁰.

5.2.4. Estructura salarial

La estructura salarial y los conceptos retributivos no son distantes entre los convenios, especialmente en los casos de Iberia y Air Europa. A continuación, enumeraremos los conceptos retributivos establecidos en cada uno de los convenios de la muestra, para realizar, posteriormente, alguna reflexión al respecto.

El CC Iberia LAE TCP/2023 diferencia entre retribuciones fijas —sueldo base, el premio de antigüedad, la prima por razón de viaje garantizada, gratificaciones extraordinarias, gratificación por cierre de ejercicio, prima de responsabilidad de sobrecargo y prima de responsabilidad del TCP principal—, retribuciones variables —prima por razón de viaje, plus de nocturnidad, plus de asistencia y compensación por circunstancias operativas—, así como gastos compensatorios —dietas— y otras percepciones derivadas de las ventas a bordo⁶²¹.

De manera muy similar, la estructura salarial del CC Air Europa TCP/2023 se divide en retribuciones fijas —salario base, antigüedad *ad personam*, prima por viaje, plus de transporte y prima de sobrecargo— y retribuciones variables —horas de vuelo, de actividad, de situación, nocturnas, imaginarias, plus por destacamento, residencia o destino, dietas, comisión de venta a bordo y plus alimenticio⁶²²—.

El art. 75 CC Air Nostrum TCP/2023 también diferencia entre conceptos fijos y variables. Entre los conceptos fijos, de manera muy parecida al CC Air Europa, prevé el sueldo base, plus sobrecargo, prima por razón de viaje y plus de uniformidad. Los conceptos variables son más numerosos: imaginaria no volada, plus hora festiva, plus hora nocturna, horas bloque 1, horas bloque 2, cambio, plus hora festiva especial, reserva no volada, plus día vuelos MII; plus día de más de cuatro saltos volados. A esto se

⁶¹⁹ Art. 24 f) CC EasyJet TCP/2023 .

⁶²⁰ Art. 18 CC EasyJet TCP/2023 .

⁶²¹ Capítulo VII, arts. 93 y ss. CC Iberia LAE TCP/2022.

⁶²² Capítulo 6, art. 6 CC Air Europa TCP/2023.

añade la paga de beneficios regulada en el art. 77 y una paga vinculada a objetivos corporativos de la compañía regulada en el art. 78. En el art. 76 se recogen los “conceptos indemnizatorios” como el plus transporte y las dietas.

El CC Iberia Express TCP/2023, siguiendo la tónica general, divide la estructura salarial en retribuciones de cantidad fija (salario base, plus de responsabilidad de sobrecargo y pagas extraordinarias) y retribuciones de cantidad variable (plus variable sobrecargo; pluses de retribución variable por cargo; plus horas baremo > 60 horas; plus horas baremo > 75 horas; plus transporte; imaginaria; plus compensación variables en vacaciones; plus por cambio en ejecución con pernocta; comisión por venta catering a bordo; incentivo performance; compensación vuelo posicional; plus nocturnidad; compensación curso; compensación *e-learning*). A estas se añaden “otras compensaciones” como las dietas y el complemento de uniformidad. Como tendremos ocasión de señalar más adelante, la diferenciación entre salario y percepciones extrasalariales no queda claro en este convenio.

Además de algunas previsiones respecto de las gratificaciones extraordinarias, el CC Iberia Express TCP/2023, se refiere a aspectos relacionados con el devengo y satisfacción de las retribuciones, en especial por lo que respecta a las variables en donde se concreta que las devengadas en un mes serán satisfechas (o abonadas) el mes siguiente, salvo que la regulación particular contenida en el convenio respecto de algunas de ellas establezca otro criterio.

El CC Norwegian TCP/2023 también diferencia entre retribuciones fijas y variables. Según el art. 28 son retribuciones fijas, el salario base cuyo importe varía en función de catorce niveles establecidos por antigüedad; pagas extraordinarias; Telefonía y plus de uniformidad. En cuanto a las retribuciones variables el art. 29 se refiere a las siguientes: horas de vuelo; imaginaria, *Rest on Duty Day (RD)* y *Open Day/Reserva (RES)*; invasión de día libre; compra de día libre; compra de medio día libre; comisión de venta a bordo; plus de limpieza; complemento de variables en vacaciones y permisos retribuidos; día de oficina; dietas; compensación por cambio de base, cursos y prácticas; compensación por tareas adicionales de instrucción y/o supervisión en vuelo e instrucción en tierra.

En EasyJet los conceptos se desgranán con una sistemática distinta, pero vienen a ser muy parecidos: salario anual básico, dietas basadas en el número y tipo de vuelo, y distintos pluses por imaginarias, posicionamiento, días de oficina, pernoctas, idiomas, ventas a bordo, responsabilidad, prestaciones flexibles, trabajo en día libre y gastos profesionales. Por otro lado, se prevé un complemento por modificación del servicio de 119 minutos o más, en relación al servicio programado como consecuencia de modifica-

ciones en el día de operación. Finalmente se menciona el aparcamiento de vehículos que será gratuito para el personal, aclarando que se proporciona de forma extracontractual por lo que podría retirarse en cualquier momento.

El CC Aeronova TCP/2023, a diferencia de los anteriores, remite la enumeración de conceptos retributivos a lo previsto en las tablas salariales, las cuales mencionan los conceptos que componen la retribución, pero no los describen. En todo caso, los conceptos se parecen a los ya analizados en el resto de las aerolíneas y son los siguientes: Bruto Anual Fijo (o salario base —que contiene las pagas extraordinarias prorrateadas—); prima 1 200, 2 400 y 4 000 días; plus sobrecargo, prima hora vuelo; compensación vacaciones; dieta vuelo; dieta pernoc-ta nacional e internacional; dieta curso; plus vuelos deportados; imaginaria; comisión de venta a bordo y ventas días libres. Reconoce que entre estos conceptos puede haber conceptos salariales y extrasalariales. El art. 18 se refiere a aspectos formales sobre el recibo de salarios.

En general, llama la atención lo exiguo del sueldo base en los convenios de Iberia (556,48 para el año 2023) y Air Europa (entre 525,96 y 697,72 en función del nivel y categoría para 2023), más acusado en el primero. En la mayoría de los casos ese salario base está por debajo del SMI⁶²³. El art. 19 CC Aeronova TCP/2023 es el único que manifiesta cierta preocupación al respecto, al aclarar que “el salario bruto anual para los tripulantes de cabina de pasajeros, es el devengado de la suma del salario base y de todos los conceptos salariales (a título meramente ilustrativo, tales como: prima 1.200, prima 2.400 + prima 4.000 + plus de Sobrecargo + prima por hora de vuelo, siendo esta última computable y se devenga desde la primera hora de vuelo que se realiza). De modo que, la suma de todos estos conceptos económicos salariales supera, en su conjunto y en el cómputo anual total, el importe del salario mínimo interprofesional establecido por el gobierno en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero”. En todo caso, el salario bruto anual en su menor cuantía para el año 2023 en el CC Aero-

⁶²³ El Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero fija el SMI para 2023 en 1 080 €/mes y en 15 120 €/año. Ya hemos citado la situación del salario base en el CC Iberia TCP/2022 y Air Europa TCP/2023. Por lo que respecta al resto de los convenios de la muestra la situación es la siguiente (todas las referencias son para el año 2023): el CC Air Nostrum TCP/2023 el salario base mensual oscila entre los 848€ del nivel 1 y los 1 127,88€ del nivel 3 y en cómputo anual entre los 13 394,94 del nivel 1 y los 17 616,23 del nivel 3, para Sobrecargo el salario base anual oscila entre los 14 374,94 del nivel 1 y los 19 174,14 del nivel 3; el CC Norwegian TCP/2023 establece el salario base anual entre 10 984€ (nivel 1) y 14 104 (nivel 14); el CC EasyJet TCP/2023 establece el salario básico bruto en cómputo anual para TCP primer año en 12 057,49 € TCP 13 397,22€ Sobrecargo primer año 15 976,48 € y Sobrecargo 17 751,65€. En fin, en el CC Iberia Express TCP/2023 el salario base mensual oscila entre los 650€ y los 987€ en función del nivel TCP y para sobrecargo entre 9466,69 y 1 108,90 y en cómputo anual TCP nivel 1 7 800€ —nivel 3 11 844€ y sobrecargo nivel 1 11 360,28— nivel 3 13 306,80€.

nova TCP/2023 asciende a 11 343,03 € muy lejos de los 15 120 € fijados en el en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero.

Por lo tanto y como puede apreciarse, los CC para TCP regulan detalladamente la estructura del salario. La única excepción sería el CC Aeronova TCP/2023. No descartamos que el origen público de la aerolínea de bandera, Iberia, haya informado una manera tan detallada y minuciosa de regular la estructura salarial. 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 (como analizaremos en el siguiente epígrafe) que puede estar sujeta a cambios, así como por su desempeño, en ocasiones, durante las 24 horas, los 365 días del año razones por las cuales la estructura salarial debe establecer compensaciones adecuadas por la disponibilidad (imaginarias), los cambios, el trabajo en domingos y festivos y/o en horario nocturno.

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 los elencos que acabamos de resumir, junto con referencias a otros conceptos de difícil clasificación.

Como acabamos de comprobar, la mayoría de los convenios, sin embargo, prefiere clasificar la enumeración de complementos entre retribuciones fijas y variables. Otra característica de estos convenios es la gran importancia que tiene la regulación de conceptos extrasalariales. La cuantía del salario base no alcanza la del salario mínimo interprofesional y el peso específico de las retribuciones variables es muy importante y es lo que acaba permitiendo que estas personas trabajadoras dignifiquen sus condiciones salariales. Ahora bien, esa variabilidad de las retribuciones afecta a cuestiones como el cálculo de la paga de vacaciones, el cálculo del crédito salarial o el cálculo del valor/hora o valor/día a asignar en el caso de disfrute de permisos retribuidos. De hecho, hemos podido comprobar que varios convenios se refieren específicamente a la compensación de vacaciones⁶²⁴.

A continuación, vamos a realizar alguna consideración ulterior respecto de los aspectos que consideramos más resaltables sobre los conceptos retributivos regulados en estos convenios.

⁶²⁴ Por ejemplo, el CC Iberia Express TCP/2023; el art. 29 CC Norwegian TCP/2023 o la tabla salarial CC Aeronova TCP/2023.

Cada convenio ofrece su propia definición de salario base, dentro de la consideración unánime de que forma parte de la retribución fija. Ya nos hemos referido a lo exiguo de su cuantía; en la mayoría de los convenios (salvo el de Iberia LAE TCP/2022) su cuantía varía en función del sistema de clasificación profesional. Por lo demás, no es nada habitual la referencia al salario en especie. Por lo que respecta a la unidad de tiempo, sí hemos apreciado que algunos convenios hacen referencia al número de horas de vuelo que consideran mínimas o incluidas en todo caso en el concepto de salario base⁶²⁵.

Los convenios contemplan las gratificaciones extraordinarias⁶²⁶ dentro de la retribución fija. 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. Todos los convenios de la muestra limitan el número de pagas a las dos legalmente previstas⁶²⁷. El art. 77 CC Air Nostrum TCP/2023 regula una paga por beneficios que, en otros sectores, suele ser el nombre que reciben las gratificaciones extraordinarias fijadas en convenio como mejora del régimen legal; sin embargo, en los convenios de la muestra esas pagas por beneficios son lo que su nombre indica, pagas de vencimiento periódico superior al mes, de carácter no consolidable y ligadas, en muchas ocasiones, a la obtención de determinados resultados. Volveremos un poco más adelante sobre esta cuestión.

Por lo que respecta a la cuantía de las gratificaciones extraordinarias, la referencia habitual en estos convenios es a equipararla con el salario base⁶²⁸, lo cual consideramos que no se compadece bien con el peso tan importante que tienen las retribuciones variables (recordemos que para buena parte de la clasificación profesional el salario base no alcanza al SMI). Por lo que respecta a la forma y tiempo de su percepción, en general, los convenios se refieren a que se abonan prorrateadas. En otro caso, lo habitual es que se prevea una paga en verano (junio⁶²⁹ o julio, según convenio) y en diciembre (el art. 31 ET hace referencia expresa a las fiestas de Navidad⁶³⁰).

⁶²⁵ Por ejemplo, el CC Norwegian aclara que incluye 65 horas de vuelo mensual.

⁶²⁶ La única excepción sería el CC Aeronova TCP/2023 que no incluye ninguna referencia a la cuestión de las gratificaciones extraordinarias.

⁶²⁷ Apartado 10.1 CC Iberia Express TCP/2023 dos mensualidades y establece que como regla general serán prorrateadas. A partir de 1-1-2024 se permite optar por percibir las catorce mensualidades, opción que deberá mantenerse durante todo el año. Art. 28. 2 CC Norwegian TCP/2023 establece dos pagas extras prorrateadas y cuyo importe será el salario base. *Vid.*, asimismo, Art. 74 CC Air Nostrum TCP/2023.

⁶²⁸ Por todos, apartado 10.13 CC Iberia Express TCP/2023. El CC Air Nostrum TCP/2023 incluye en las pagas extraordinarias el plus sobrecargo y la prima por razón de viaje.

⁶²⁹ En relación con el prorrateo, nuevamente, la excepción sería el art. 74 CC Air Nostrum TCP/2023 según el cual “Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente y se abonarán el día 20 de los meses de junio y diciembre”.

⁶³⁰ Apartado 10.13 CC Iberia Express TCP/2023 se prorrateará en las doce nóminas mensuales o se abonará en los meses de julio y diciembre.

En el marco de las retribuciones fijas, es habitual que los convenios regulen el Plus de Sobrecargo⁶³¹, como complemento vinculado al puesto de trabajo y que retribuye la responsabilidad en el ejercicio de dicha actividad. En aquellos convenios y aerolíneas que cuentan con una ordenación de personal más compleja se incluyen complementos salariales similares, como, por ejemplo, en el caso del CC Iberia LAE TCP/2022 que regula una “prima de responsabilidad del TCP principal”.

Otros complementos específicos 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, pero que tienen carácter variable, son aquellos que retribuyen la realización de funciones especiales relacionadas con la formación y que, en el caso del personal de vuelo 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. Un ejemplo lo encontramos en el apartado 10.6 CC Iberia Express TCP/2023 que regula los pluses de retribución variable por función relacionados con el desempeño de la función de Supervisor o de Coordinador de Base; en el CC Norwegian TCP/2023 también encontramos referencias a una compensación por tareas adicionales de instrucción y/o supervisión en vuelo e instrucción en tierra.

Siguiendo con las retribuciones variables, es frecuente encontrar referencias a las condiciones en las que se realiza la prestación laboral, concretamente por lo que atañe a la jornada y su distribución diaria y anual. En este marco, encontramos referencias habituales en la negociación colectiva de cualquier sector como el trabajo nocturno⁶³² o en festivo⁶³³ y otras referencias más específicas del transporte aéreo, como las imaginarias.

Respecto de la nocturnidad, lo más habitual es que copien la referencia legal artículo 36.2 ET de considerar horario nocturno entre las 22:00 h y

⁶³¹ Apartado 10.4 CC Iberia Express TCP/2023 “es aquella cantidad fija que retribuye las funciones de responsabilidad, obligaciones y facultades que corresponden por el desempeño del puesto de Sobrecargo a bordo de aeronaves e incluya la compensación por la gestión de sobres de recaudación.” Descripciones similares en el art. 75 CC Air Nostrum TCP/2023 y restantes convenios.

⁶³² Encontramos referencias a la retribución específica por realizar vuelos dentro de la franja horaria comprendida en horario nocturno en los CC Iberia LAE TCP/2022, Air Nostrum, Air Europa e Iberia Express TCP/2023.

⁶³³ Éste último es excepcional en los convenios de la muestra. Únicamente el art. 75 CC Air Nostrum prevé un plus hora festiva que remunera las joras festivas realizadas y se devenga tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen, excluyendo el tiempo post-vuelo, dentro de las 24 horas naturales de cada uno de los catorce festivos anuales y un plus hora festiva día especial que remunera especialmente las horas de trabajo realizadas en Navidad y Año Nuevo.

las 6:00 horas locales⁶³⁴, y que se regule su compensación económica (la compensación con descanso que el art. 36.2 ET permite no se contempla) y suele implicar un incremento del valor ordinario de la hora de trabajo⁶³⁵.

Todos los convenios analizados regulan complementos salariales que atienden a aspectos como la disponibilidad localizada o imaginarias⁶³⁶ (que es el nombre que suele recibir para el personal de vuelo) y, en general, tratan de compensar los requerimientos de la empresa en relación con contar con personas que estén a su disposición de manera permanente. En función de cada convenio y de la regulación que contenga en materia de disponibilidad se incluyen otras referencias. Por ejemplo, el art. 75 CC Air Nostrum junto a la “imaginaria no volada” habla de “cambio” y “reserva no volada”; el apartado 10 CC Iberia Express define las “posicionales” como compensación al desplazamiento de tripulante que esté fuera de servicio en determinadas condiciones previstas en el convenio o el plus por cambio en ejecución con pernocta; en el CC Norwegian TCP/2023 el nombre del plus incluye a imaginaria, *Rest on Duty Day (RD)* y *Open Day/Reserva (RES)*; además de referirse a la “invasión de día libre” y a prácticas relativamente habituales en el transporte aéreo que consisten en el abono por la empresa de una compensación extra a cambio de trabajar en día libre (compra de día libre y compra de medio día libre). También encontramos la venta de día libre en el CC Aeronova TCP/2023.

Otra importante particularidad de la estructura salarial de la TCP consideramos que se encuentra en la cantidad y variedad de complementos relacionados con la productividad, calculada en función del número de horas de vuelo, como el “plus de horas de vuelo” que bajo diferentes denominaciones encontramos en todos los convenios TCP sin excepción y que, normalmente, 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 Tripulante⁶³⁷; en

⁶³⁴ Por ejemplo, art. 75 CC Air Nostrum TCP/2023 “remunera especialmente las horas nocturnas realizadas por el/a trabajador/a. Se devengará tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen, excluyendo el tiempo post-vuelo, en el periodo de 8 horas comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas locales”. Art. 10.18 CC Iberia Express TCP/2023 también se refiere a la franja horaria comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas locales e indica que “estas horas se calcularán multiplicando por el coeficiente 1,2”.

⁶³⁵ No es el caso de la tabla salarial del CC EasyJet TCP/2023, según la cual el salario anual básico remunera la totalidad del servicio prestado incluido el trabajo nocturno entre las 22:00 y 06:00 horas de acuerdo con el artículo 46 apartado b).

⁶³⁶ Apartado 10.9 CC Iberia Express TCP/2023.

⁶³⁷ Por ejemplo, en el CC Iberia Express TCP/2023 encontramos las siguientes referencias el apartado 10.5 se refiere al Plus Variable Sobrecargo (Prima Razón Viaje) “Los sobrecargos, adicionalmente al plus de sobrecargo, devengarán por cada día de actividad de vuelo, una cantidad variable, como prima razón viaje, conforme el importe concretado en los Anexos I, II y III, dependiendo de si han realizado vuelos nacionales o internacionales”; el 10.7 regula pluses de horas baremo y diferencia entre el plus de horas baremo superiores a 60,01 horas y hasta 75,00 horas mensuales y el plus de horas baremo superiores a 75,01 horas

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.

Prácticamente todos los CC TCP regulan comisiones por venta de catering⁶³⁸. Los convenios suelen referirse al momento de devengo y abono, a la forma de cálculo de la venta y regulan el porcentaje que sobre esa cantidad corresponde a cada tripulante, porcentaje que, en ocasiones, varía en función de la categoría y nivel⁶³⁹. Asimismo, los convenios suelen establecer garantías en orden a la vigilancia de que se abona el importe correcto. Así, algún convenio como por ejemplo el de Iberia Express implica en esas garantías a la representación de las personas trabajadoras [el apartado 10.12 Iberia Express TCP/2023 “Comisión por venta a bordo”, prevé que “En las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento del artículo 1.6 se informará a las Secciones Sindicales firmantes del Convenio de cuál es el importe en euros de venta de catering por pasajero en toda la compañía, a los efectos de comprobar que se ha calculado correctamente la comisión devengada por los Tripulantes.”] mientras que otros convenios, como por ejemplo el art. 29..6 CC Norwegian TCP/2023, remiten a tutelas individuales (“El TCP recibirá, junto con el pago, el listado indicativo de los vuelos con los que se corresponde cada comisión”).

Como ya hemos adelantado al referirnos a las gratificaciones extraordinarias, entre las retribuciones variables son muy habituales los complementos salariales relativos a la situación y resultados de la empresa⁶⁴⁰.

Por una parte, encontramos incentivos que podemos definir como retribución variable en función de resultados u objetivos. El CC Iberia Express TCP/2023 desarrolla en el Anexo IV el denominado “Incentivo Perfor-

mensuales que consiste en un importe, que varía según la categoría y nivel, que se devenga multiplicado por el número de horas baremo mensual que realice un Tripulante por encima de las primeras 60 horas y hasta 75 horas o las que realice por encima de las primeras 75. El CC Air Nostrum TCP/2023 regula entre los conceptos variables horas bloque 1 y 2, plus vuelos MII y plus día de más de cuatro saltos volados.

⁶³⁸ La excepción sería el CC Air Nostrum TCP/2023.

⁶³⁹ El apartado 10.12 CC Iberia Express TCP/2023 regula una “comisión por venta bordo” que se refiere a la venta de *catering* que efectúe la TCP a bordo del avión y que fija las reglas para calcular el importe de la venta neta de catering en euros (se calcula por cada salto y se divide por el número de Tripulantes que hayan operado en ese vuelo); sobre el resultado anterior cada tripulante tiene derecho a una comisión de acuerdo con un porcentaje que varía según su categoría y nivel. En otros convenios, como el art. 29.6 CC Norwegian TCP/2023 establecen un porcentaje fijo e igual para toda la TCP (1,5%). Los convenios suelen regular el devengo (mensual) y el momento de abono que suele establecerse al mes o a los dos meses siguientes al devengo o al mes siguiente de haberse producido la venta de catering en el avión (art. 10.12, c) Iberia Express TCP/2023).

⁶⁴⁰ Encontramos referencias a este tipo de complementos, al menos, en los siguientes convenios: Iberia LAE TCP/2022 “gratificación por cierre de ejercicio”; Anexo IV Iberia Express TCP/2023 y artículos 77 y 78 Air Nostrum TCP/2023.

mance Anual” que lo califica como paga anual no consolidable y que se relaciona con objetivos referidos tanto al mérito personal (concretamente a la puntualidad individual) como al resultado empresarial, concretamente al EBIT o ingresos de la compañía obtenidos el año anterior del ejercicio en curso. En el CC Air Nostrum encontramos en el art. 77 una “paga de beneficios” no consolidable de carácter anual y relacionada con la permanencia en la empresa y que depende de los beneficios netos después de impuestos (BDI) y que consiste en una cantidad fija que varía en función de la cifra de beneficios y en el art. 78 una “paga vinculada a objetivos corporativos de la compañía” que consiste en un porcentaje sobre los conceptos de retribución fija (y que, por lo tanto, no es igual para toda la TCP) y que se relaciona, entre otros factores, a la puntualidad y regularidad. Asimismo, 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, como en el caso del CC Iberia LAE TCP/2022.

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. Los convenios de la muestra no suelen distinguir entre salario y percepciones extrasalariales y prefieren hacer referencia, como hemos visto, al carácter fijo o variable de la retribución, a su carácter consolidable o no consolidable, así como a su naturaleza compensatoria o indemnizatoria, de tal forma que se genera, en nuestra opinión, cierta confusión sobre la auténtica naturaleza de algunos de los conceptos retributivos que se contienen en los listados, cuestión que no es baladí como tendremos ocasión de analizar más adelante⁶⁴¹.

Un concepto que normalmente se relaciona con los suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral es la dieta. En los convenios de la muestra, cada uno de ellos ofrece su propia definición de dietas, que se puede reconducir a 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. El art. 76 CC Air Nostrum TCP/2023 señala que la dieta es la cantidad que indemniza al TCP por los gastos derivados de los desplazamientos, “que forman parte integrante del contenido de la prestación de servicios”, lo cual parece aproximarlos al concepto de salario del

⁶⁴¹ Sobre las dietas de Air Nostrum para el personal de vuelo y su naturaleza jurídica se profundiza más adelante al hilo del análisis de la STJUE de 4 de octubre de 2024, asunto C-314/23.

art. 26.1 ET (a saber). Suelen diferenciarse entre dieta y media dieta, dietas nacionales o internacionales, con pernocta o sin pernocta, entre otros criterios a tener en cuenta.

Otras percepciones que suelen considerarse extrasalariales habitualmente, pero que en el tratamiento que les dan los convenios de la muestra pueden generar confusión, son: el plus de transporte⁶⁴², que compensa los gastos derivados del desplazamiento habitual desde el domicilio al puesto de trabajo y que contempla la circunstancia particular del sector de prestación de servicios en aeropuertos, que suelen estar más o menos alejados de los núcleos urbanos; y el complemento de uniformidad que bajo diferentes denominaciones o bien se relaciona con la obligatoriedad que se impone a toda la TCP de llevar uniforme⁶⁴³ (y, por lo tanto, se contempla entre las retribuciones fijas y parece relacionarse con el salario en tanto que retribuye la obligación de llevar uniforme durante la prestación de servicios), o bien se le atribuye carácter compensatorio como, por ejemplo, en el CC Norwegian TCP/2023 que lo incluye entre las retribuciones fijas y lo define como cantidad fija que compensa la adquisición de los posibles elementos y accesorios de uniformidad que no sean suministrados directamente por la empresa o en el CC Iberia Express que se incluye en el apartado de “otras compensaciones” y que se define como aquella cantidad fija que se abona a la TCP para indemnizar por gastos de uniformidad.

5.2.5. *Tiempo de trabajo*

Todos los convenios de la muestra⁶⁴⁴ ofrecen, bajo diferentes denominaciones, una regulación más o menos detallada sobre el tiempo de trabajo, si bien de manera muy diferente a la que suele ser habitual en otros sectores de actividad ya que los convenios de la TCP, en general, no se refieren a la duración de la jornada máxima anual, no regulan las horas extraordinarias, ni prestan especial atención al trabajo nocturno, en domingos o festivos⁶⁴⁵.

⁶⁴² Encontramos conceptos con esa denominación, al menos, en el CC Air Europa (que lo contempla en la retribución fija), Air Nostrum (que lo califica de concepto indemnizatorio) e Iberia Express TCP/2023 (que lo menciona entre las retribuciones de cantidad variable).

⁶⁴³ Art. 75 CC Air Nostrum TCP/2023 define el “plus de uniformidad” como aquella cantidad fija de devengo mensual que retribuye la obligación de llevar uniforme durante la prestación de servicios y los diferencia de los “conceptos indemnizatorios” como el plus de transporte o las dietas.

⁶⁴⁴ Además de lo que se dirá a continuación sobre el CC Iberia LAE TCP/2022 y los convenios Air Europa e EasyJet TCP/2023, regulan este tema los artículos 13 y 14 y 17 CC Aeronova TCP/2023 (sobre todo para la definición de conceptos en materia de días libres y régimen de trabajo y descansos; Capítulo V del CC Norwegian TCP/2023 sobre Organización del Trabajo, programación y descanso (art. 24 y 27); el Capítulo VI del CC Air Nostrum dedicado al régimen de trabajo, descanso y vacaciones (arts. 32 y siguientes) y el apartado 7 del CC Iberia Express TCP/2023, sobre programaciones.

⁶⁴⁵ Alguna excepción hay, por ejemplo, el art. 14 CC Aeronova TCP/2023 se refiere a las Fiestas Navideñas.

Por el contrario, la principal preocupación que refleja la regulación del tiempo de trabajo de la TCP es la garantía del interés comercial de las aerolíneas en relación con las programaciones de vuelos. Consideramos muy significativa de esta tónica general la declaración de intenciones que recoge el art. 32 del CC Air Nostrum TCP/2023, “La naturaleza de la actividad de la compañía hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y jornadas deban supeditarse a la consecución de tal actividad. Por razón del servicio del sector aéreo la compañía ha de prestar su actividad laboral entre todos los días de la semana”. Igualmente clarificador resulta el apartado 7.2 del CC Iberia Express TCP/2023 en relación con los principios informadores de la programación entre los que menciona la legalidad (menos mal), la economía (“consiste en procurar y fomentar la productividad de la empresa, la utilización óptima de sus recursos financieros y humanos y la salvaguarda de los intereses comerciales”), la flexibilidad (“consiste en procurar una respuesta efectiva ante potenciales imprevistos, como averías, etc. para fomentar la regularidad y puntualidad de los servicios ofrecidos a los clientes, seña fundamental de la compañía”), el equilibrio, la calidad de vida (que se menciona en quinto lugar, dejando claro cuáles son las preferencias) y la transparencia (“siendo la programación, dentro del ámbito de la empresa, conocida con carácter general con participación, información y publicidad a través de la comisión de interpretación y seguimiento”).

Estas necesidades del servicio —que pueden llegar a extenderse a las veinticuatro horas del día y a todos los días de la semana y del año— y que, además, están sujetas a variaciones, tienden a solucionarse mediante el recurso a complejas programaciones de los calendarios⁶⁴⁶ así como al reconocimiento de una amplia discrecionalidad empresarial en la determinación del tiempo de trabajo a través de las más diversas figuras. En relación con estas programaciones es habitual que los convenios hagan referencia a que según la normativa aeronáutica se pueden dar a conocer con una antelación mínima de catorce días naturales a la fecha de inicio de cada periodo de programación. (art. 27 CC Norwegian TCP/2023 por todos).

Por ello, en lugar de los contenidos habituales, encontramos referencias a conceptos propios de la actividad de vuelo; a las programaciones y a las vacaciones. Dadas las dificultades para encontrar una cierta homogeneización en el tratamiento de estas cuestiones por parte de cada aerolínea, hemos optado por proceder a describir el contenido de una selección de tres de los siete convenios analizados que consideramos suficientemente repre-

⁶⁴⁶ Al respecto nos remitidos al art. 27 CC Norwegian TCP/2023 y al apartado 7.15 del CC Iberia Express TCP/2023, por citar un par de ejemplos de la forma en que estas compañías organizan la programación a través de patrones, que en el caso de aerolíneas extranjeras reciben otros nombres como *Roster*, patrones que pueden ser fijos o variables o libres y que en cualquiera de sus dos modalidades siguen sujetos a la posibilidad de que la compañía decida modificaciones.

sentativos de las peculiaridades que presenta el tratamiento del tiempo de trabajo en ese subsector del transporte aéreo y, todo ello, sin perjuicio de que, dada la extensión con que los convenios abordan estas cuestiones, nos reframamos únicamente a las materias más destacables, en orden a reflejar las similitudes y las claras diferencias que vemos entre las aerolíneas. De ahí que los convenios cuyos contenidos se van a desarrollar más detalladamente sean el CC Iberia LAE TCP/2022, Air Europa TCP/2023 e EasyJet TCP/2023.

Antes de comenzar con la descripción de estos contenidos concretos, debemos señalar que no nos parece de recibo que los convenios no concreten la duración de la jornada máxima anual de este personal. Solamente el CC Air Nostrum TCP/2023 concreta esta cuestión. Su art. 35 en la línea con lo dispuesto por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, diferencia entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia y describe las situaciones susceptibles de ser incardinadas en cada supuesto, para a continuación establecer los máximos de duración de la jornada diaria y anual: “el tiempo de trabajo efectivo no podrá superar las 12 horas diarias ni las 1 800 horas anuales. El tiempo de vuelo no podrá superar las 900 horas anuales” y “la suma del tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia no podrá superar las 2.000 horas anuales.” los restantes convenios se conforman con realizar genéricas remisiones a las “regulaciones” establecidas por la autoridad aeronáutica, sin entrar en mayores precisiones⁶⁴⁷.

A continuación, procederemos a la concreción de esos aspectos que hemos considerado dignos de mención, sin ánimo de agotar la materia dada su densidad y complejidad.

En el caso del CC Iberia TCP/2022 todo TCP tiene una base⁶⁴⁸ asignada desde su acceso a la compañía, constituyendo la actividad laboral todo el tiempo que la persona trabajadora permanece a disposición de la misma para realizar los trabajos programados que ésta le pueda asignar. Ello comprende los tiempos de actividad, tanto aérea como en tierra⁶⁴⁹.

Por otro lado, se considera tiempo fuera de base todo aquel que transcurre durante la realización de un servicio o serie de servicios, contado desde que el TCP hace su presentación en el aeropuerto donde tiene la base, hasta 30 minutos después de su regreso a dicho aeropuerto. Igualmente, esto engloba al tiempo fuera de base cualquier actividad laboral, no recogida

⁶⁴⁷ Por ejemplo, apartado 7.2 CC Iberia Express TCP/2023 o art. 17 CC Aeronova TCP/2023.

⁶⁴⁸ Sobre el concepto de base tendremos ocasión de volver en el siguiente epígrafe con más detenimiento.

⁶⁴⁹ Art. 49 CC de Iberia. *Idem*, entre otros, apartado 7.5 Iberia Express TCP/2023.

en la presente definición, con excepción de las comisiones de servicio y cursos en el extranjero⁶⁵⁰.

La actividad aérea es el tiempo durante el cual una persona desarrolla sus funciones en una aeronave como parte su tripulación⁶⁵¹; se computa desde la presentación de la TCP en el aeropuerto para realizar un servicio, hasta treinta minutos después de haber inmovilizado el avión en el aparcamiento, una vez completada la última etapa⁶⁵². En caso de que el servicio sea cancelado, la actividad aérea se considera terminada treinta minutos después de haber sido notificada al TCP la cancelación. El tiempo correspondiente a un período de actividad aérea estará precedido de un período de descanso.

La cancelación de vuelos y su afección a las programaciones es muy habitual en estos convenios.

A continuación, se establecen horas de presentación en la base, de duración diferente según el aeropuerto y la duración del viaje programado. Por ejemplo, la hora de presentación en el Aeropuerto de Madrid será de 60 minutos antes de la hora programada de despegue en vuelos cortos y medios y 75 minutos en vuelos largos⁶⁵³. Por otro lado, se regula la actividad aérea diurna y nocturna a efectos de su retribución⁶⁵⁴.

Adicionalmente, se reconoce como tiempo baremo, el total transcurrido desde que la aeronave comienza a moverse por su propia fuerza y/o con ayuda de medios externos, con objeto de despegar, hasta que, realizado el aterrizaje, queda inmovilizada y son parados sus motores (tiempo «entre calzós»). Para su cómputo se tienen en cuenta una serie de parámetros la carga de pago, el componente de viento en cara, las velocidades reales, el rodaje, aceleración, despegue subida, crucero, descenso, aproximación, aterrizaje y rodaje y las rutas y maniobras marcadas por la Autoridad Aeronáutica correspondiente o por la propia compañía, en su defecto. Se confeccionarán las programaciones mensuales con los tiempos de los perfiles de vuelo correspondientes a cada trayecto a efectos económicos exclusivamente. No obstante lo anterior, si el promedio de los tiempos reales de vuelo por cada trayecto, obtenido a partir de los datos estadísticos del mes anterior proporcionados por la Dirección de Operaciones de la Compañía fuera superior al tiempo baremo, se aplicará, a efectos retributivos, el citado promedio de tiempos reales de vuelo.

⁶⁵⁰ Art. 50 CC Iberia LAE TCP/2022.

⁶⁵¹ Apartado 7.6 CC Iberia Express TCP/2023.

⁶⁵² Según el convenio de referencia los tiempos tras la hora de calzós pueden variar en función del aeropuerto. Este es el caso, por ejemplo, del apartado 7.6 CC Iberia Express TCP/2023.

⁶⁵³ Art. 51 CC Iberia LAE TCP/2022.

⁶⁵⁴ Arts. 52 y 53 CC Iberia LAE TCP/2022.

Anualmente, durante el mes de enero, la Dirección comunicará a los Representantes de los TCP en el Comité de Empresa de Vuelo los tiempos aplicables a cada trayecto.

En sentido contrario⁶⁵⁵, el descanso es definido como el asignado por la compañía a un TCP con el fin de que pueda descansar antes o después de un periodo de actividad aérea, constituyendo el límite de dicha actividad aérea el máximo de tiempo dentro del cual deben quedar programados los servicios⁶⁵⁶. La definición de descanso del apartado 7.9 CC Iberia Express TCP/2023 es muy similar. Una cuestión que llama la atención respecto de las diferentes regulaciones en torno al descanso es el diferente tratamiento que cabe apreciar respecto del derecho de la TCP a no ser molestada durante ese periodo; así, por ejemplo, el apartado 7.9 CC Iberia Express TCP/2023 advierte de que “la empresa no dará avisos durante los periodos de descanso legales, salvo notificaciones pasivas”, concepto este último que remite a *e-crews*, mail, sms o aplicaciones móviles. En un sentido similar el art. 27 sobre programaciones apartado 2, relativo a los descansos, del CC Norwegian TCP/2023 indica que durante este periodo la Compañía podrá cursar cualquier tipo de notificación mediante medios de comunicación pasivos y que la notificación activa (llamada telefónica) tendrá como consecuencia que el periodo de descanso se reinicie desde que concluya la llamada.

Los servicios son nombrados con objeto de realizar una etapa o etapas a las que sigue un tiempo de descanso. Constituyen series de servicios los programados consecutivamente, siempre que no se vean interrumpidos por un día libre en la base, vacaciones, días de recuperación, licencias retribuidas y no retribuidas, gestación, descanso por maternidad/paternidad, enfermedad o accidente. En cambio, la etapa es el trayecto comprendido entre un despegue y la toma subsiguiente⁶⁵⁷. Las escalas son definidas como el lugar donde permanece temporalmente el TCP en situación de actividad aérea entre etapas⁶⁵⁸. Se entiende —entre etapas— el tiempo transcurrido entre su último aterrizaje y su próximo despegue. En programación, la duración máxima de permanencia en el Aeropuerto en una escala no será superior a 4 horas, ampliables a 5 horas en caso de que se programe

⁶⁵⁵ Esta contraposición entre los conceptos “tiempo de trabajo” o “actividad” y “tiempo de descanso” se aprecia claramente en la regulación de ambos conceptos en artículos diferentes por el CC Air Nostrum TCP/2023. El tiempo de descanso se regula en el art. 36. Cada convenio tiene su propia definición de este concepto; tanto el art. 17.8, 9 y 10 CC Aeronova TCP/2023; art. 27.11 a) y b) Norwegian TCP/2023 diferencian entre descanso, descanso parcial en vuelo y descanso parcial en tierra.

⁶⁵⁶ Arts. 56 y 57 CC Iberia LAE TCP/2022.

⁶⁵⁷ El art. 17.12 CC Aeronova denomina “sector” a esta situación.

⁶⁵⁸ Todos estos conceptos son recurrentes en los convenios de la TCP. Art. 17.13 CC Aeronova TCP/2023; art. 35 CC Air Nostrum TCP/2023 y art. 35 CC Air Nostrum TCP/2023.

comida o cena en la misma de acuerdo con los horarios⁶⁵⁹. Si el tiempo de escala fuese superior se trasladará al TCP al hotel adecuado. En ejecución, el traslado al hotel o la permanencia en el Aeropuerto se decidirá por el comandante o tripulante al mando que lo sustituya siempre que se prevea una escala superior a 5 horas⁶⁶⁰.

Al margen de lo anterior se regula la actividad en tierra⁶⁶¹, que abarca actividades no comprendidas en las aéreas dedicadas a la instrucción, cursos, entrenamiento, reconocimientos médicos, entre otras. Sólo a efectos de límites de programación de vuelos en flota y no a efectos económicos, a los TCP que participen como alumnos no se les computará como actividad el tiempo dedicado a instrucción en tierra, siempre que los cursos tengan una duración inferior a quince días. En estos casos, los TCP disfrutarán de días libres. No se podrá programar ningún tipo de actividad en tierra, ni antes ni después de una serie de servicios, al límite de programación. Sin embargo, en aquellos meses concretos en que el cumplimiento del párrafo precedente no pueda ser reajustado en programación, se podrá programar un día de actividad en tierra, antes de una serie de servicios al límite, con la condición de que la presentación, el primer día de la serie de servicios, no sea anterior a las nueve horas locales⁶⁶².

A continuación, se refleja el régimen de las imaginarias⁶⁶³, situación en la que se encuentran los TCP a inmediata disposición de la compañía para emprender la actividad aérea que se le asigne, salvo vuelo de instrucción. Sólo a efectos de límite de programación, el tiempo de imaginaria no se computará como actividad laboral. La imaginaria es una actividad laboral de 24 horas. Destacar que, cuando la imaginaria se haya efectuado, en todo o en parte, en los locales de la Compañía, y finalizado este servicio, al TCP no se le podrá asignar un servicio de vuelo cuyo despegue esté programado antes de las 07:00 horas del día siguiente⁶⁶⁴.

⁶⁵⁹ Estos son los detalles que varían de un convenio a otro, por ejemplo, el art. 17.13 CC Aeronova TCP/2023 establece la duración máxima de permanencia en el aeropuerto en una escala en 5 horas y 30 minutos.

⁶⁶⁰ Arts. 58-61 CC Iberia LAE TCP/2022.

⁶⁶¹ *Id.*, asimismo, el apartado 7.7 CC Iberia Express TCP/2023

⁶⁶² Art. 67 CC Iberia LAE TCP/2022.

⁶⁶³ El concepto de imaginaria es, asimismo, recurrente en todos los convenios de la TCP, si bien la definición y régimen jurídico varía de una compañía a otra. En unos casos se caracteriza por el hecho de ser un tiempo de disponibilidad programado (o “definido y notificado previamente”) y se suele indicar su duración máxima, por ejemplo, varía de un convenio a otro. El art. 17.15 CC Aeronova TCP/2023 lo fija en dieciséis horas. En otros convenios se trata de un tiempo de disponibilidad y lo que fijan los convenios son aspectos como el tiempo máximo de respuesta de la TCP y de presentación en vuelo que varía en función del convenio *vid* apartado 7.12 CC Iberia Express TCP/2023; art. 24, c) y 27.3 CC Norwegian TCP/2023 y art. 42 CC Air Nostrum TCP/2023.

⁶⁶⁴ Art. 68 CC Iberia LAE TCP/2022.

El retén, por su parte, es la situación en la que el TCP se encuentra a disposición de pasar a la situación de imaginaria con un preaviso de tres horas. Sólo a efectos de límites de programación el tiempo de retén no se computará como actividad laboral⁶⁶⁵.

En cuanto a las incidencias, se trata de la situación en la que el TCP no tendrá asignados servicios de vuelo fijos. Excepto los días señalados como libres, se le podrán nombrar los servicios que se considere oportuno, con objeto de estabilizar la programación. Igualmente, se le podrán nombrar servicios de imaginaria y retén. Este servicio se programará por meses completos y por rotación acumulativa, entre todos los componentes de la flota, de modo que ningún TCP lo repita hasta tanto no se haya completado la misma.

La TCP en situación de incidencias deberá establecer contacto con «Incivox» entre las 08:00 y 10:00 horas y las 20:00 y 22:00 horas locales, con objeto de informarse del posible servicio asignado. En ninguno de estos casos al TCP se le podrá asignar servicio de imaginaria para ese mismo día. No obstante, el TCP de incidencias que esté disfrutando de un día libre, establecerá contacto con «Incivox» entre las 22:00 horas de ese día y las 01:00 del día siguiente, no pudiendo serle asignada ninguna actividad aérea que se inicie antes de las 06:00 horas. Durante el mes de incidencias no se programarán los días libres, que se concederán por la Compañía en función de las necesidades del servicio, con excepción de los cuatro días libres seguidos que se prevé en el mismo convenio. A efectos de programación, la situación de incidencias no dará lugar a cómputo alguno de actividad aérea ni laboral, si no se efectúan servicios. Si se efectúan servicios de vuelo, se computará esta actividad de la manera prevista.

Por lo que respecta al denominado “día franco de servicio” es aquel que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna⁶⁶⁶, un TCP puede ser requerido para realizar un vuelo imprevisto. El día franco ha de ser asignado y notificado antes de las 22.00 horas del día anterior.

Otro concepto habitual en los convenios de la TCP es el de reserva, que se define como el “periodo de tiempo durante el cual el/a tripulante debe estar a disposición de la empresa para que se le asigne un periodo de actividad de vuelo, posicionamiento u otra actividad, con al menos diez horas de antelación” (art. 44 CC Air Nostrum TCP/2023; art. 24 e CC Norwegian TCP/2023 y art. 17.16 CC Aeronova TCP/2023).

⁶⁶⁵ Art. 69 CC Iberia LAE TCP/2022.

⁶⁶⁶ Otros convenios que se refieren a esta figura son el art. 43 CC Air Nostrum; el apartado 7.13 CC Iberia Express TCP/2023; todos lo definen igual, aunque cada convenio establece su propia regulación al respecto.

La norma convencional reconoce a los TCP un día libre natural, de libre disposición, durante el que no se puede requerir servicio o actividad. A ello no obsta que el TCP puede ser programado para reconocimiento médico en ese día⁶⁶⁷.

Las vacaciones ascienden a 30 al año, entendiéndose que se disponen en días naturales⁶⁶⁸.

En materia de programación, el pacto establece una serie de limitaciones, entre las que cabe destacar que la misma se hará de acuerdo con los límites de actividad aérea, garantizando los períodos de descanso correspondientes y procurando no ajustarse al límite máximo para dar estabilidad a la realización de los servicios. Por otro lado, cuando en la base principal el servicio tenga un retraso superior a 12 horas en relación con la hora de presentación, el TCP queda relevado de su obligación de efectuarlo.

Merece la pena resaltar la aplicación del principio de igualdad en la distribución del tiempo de trabajo, indicándose en la norma convencional que los servicios de vuelo, número de etapas, actividad aérea, horas de vuelo, tiempo fuera de base, días libres y días festivos deben ser distribuidos con tanta igualdad como sea posible entre los TCP que desempeñan las mismas funciones en una flota determinada y estén en la misma base. No obstante, ante la imposibilidad de aplicación de lo anterior una vez se implemente el Sistema Concilia⁶⁶⁹, los días de ocupación deben ser distribuidos en la programación mensual con tanta igualdad como sea posible entre los TCP que desempeñan las mismas funciones en una flota determinada y estén en la misma base.

Resulta llamativo, en positivo, que introduzcan como regla básica de la planificación de servicios la de conceder a los TCP tanto más tiempo libre en la base como sea posible, siempre que los intereses de la Compañía lo permitan⁶⁷⁰.

Por último, se establecen una serie de limitaciones y regulaciones como límites de actividad aérea, los límites máximos de horas de vuelo, límites de actividad aérea mensual, límite de serie de servicios, límite de etapas y días libres, cuya duración depende de la flota. También se prevé el preaviso de la programación mensual, los descansos en vuelo, los periodos de

⁶⁶⁷ Art. 73 CC Iberia LAE TCP/2022.

⁶⁶⁸ Art. 74 CC Iberia LAE TCP/2022.

⁶⁶⁹ Sistema de programación cuyo objetivo es el de mejorar la transparencia y la calidad de vida de los TCP, en el que éstos puedan manifestar sus preferencias, sin que ello suponga un menoscabo de la productividad (DA 12ª).

⁶⁷⁰ Art. 78 CC Iberia LAE TCP/2022.

descanso, las horas adicionales sin servicio y los cambios de servicio en ejecución⁶⁷¹.

En segundo lugar, en el convenio colectivo de Air Europa también dedica un capítulo extenso al régimen de trabajo y descansos. En un primer momento, se incluyen definiciones de las bases y sus tipos, así como los cambios de bases por voluntad, cierre o destacamento forzoso y voluntario⁶⁷², así como el destino voluntario o forzoso, lo que sin duda tendrá incidencia sobre el tiempo de trabajo.

Descendiendo a las materias propiamente del tiempo de trabajo se define la actividad diferenciando de un lado, la actividad laboral, que es todo el tipo que el TCP permanece a puesta disposición de la compañía para realizar trabajos que ésta le asignar incluyendo la actividad de tierra y aérea; y, de otro, la actividad aérea que es el tiempo desde la presentación y firma del TCP en el aeropuerto, como mínimo 45 minutos antes de la hora programada y hasta 30 minutos después de haber inmovilizado el avión en el aparcamiento, minutos que no se computan a efectos de los límites de actividad. También se contempla que cuando los traslados entre el lugar de descanso al aeropuerto y viceversa fuera de la base exceda de 60 minutos, el tiempo de exceso sí se computará como actividad laboral a efectos económicos y de descanso. Como en el convenio de Iberia, si cancelado el servicio, la actividad aérea se considera terminada 30 minutos después de haber sido notificada la cancelación, devengando efectos económicos según si es una cancelación parcial o total y también la manera de cómputo en el caso de cancelaciones parciales.

Asimismo, se diferencia la actividad aérea diurna, situada entre las 07:00h y las 19:59h y la actividad nocturna que estará comprendida entre las 20:00h y las 06:59h. Matiza que si se supera la actividad nocturna en cuatro horas, toda la actividad del servicio afectado tendrá el tratamiento económico de actividad nocturna.

Finalmente, y al igual que en el caso de Iberia, se define la actividad en tierra que se corresponderá entre otras a las dedicadas a cursos, reuniones, oficinas y actividad auxiliares. Así, con la excepción del reconocimiento médico, que no se computa a efectos económicos, estas actividades se tiene efectos económicos y de descanso computándose como actividad laboral.

Asimismo, se hace una distinción entre los vuelos comerciales de los de posición donde éstos contarán como actividad aérea. Se permite la realiza-

⁶⁷¹ Arts. 79 a 89 CC Iberia LAE TCP/2022.

⁶⁷² Capítulo V CC de Air Europa. Toda la regulación del tiempo de trabajo está recogida en su art. 5.

ción de un periodo de actividad aérea después de un vuelo de posición, si el tiempo total invertido en la actividad aérea precedente más el de situación no supera las 18 horas.

El periodo de actividad asignado a la TCP se denomina servicio donde se limita a seis los días consecutivos de servicio programado, debiendo existir a continuación de dicho periodo un día libre programado, sin que esto sea aplicable a situaciones de destacamento.

En lo que se refiere a la escala donde los TCP permanecen en situación de actividad aérea entre trayectos para desarrollar funciones de seguridad, supervisión, embarque y desembarco se establece que en el caso de que la escala programada sea superior a cinco horas y media (entre calzos) se trasladará al TCP al hotel para su descanso.

Por lo que respecta al trayecto (periodo entre el despegue y el aterrizaje) se prohíbe la realización de cuatro trayectos (incluyendo los de situación) el día antes de realizar un vuelo transoceánico, salvo aquellos casos en que se programe una imaginaria después de un servicio de cuatro trayectos o antes de un transoceánico, excepción que no podrá realizarse más de una vez al mes.

En materia de actividad y descanso la programación juega un papel fundamental donde deben incluirse las horas de actividad, de vuelo, las imaginarias, los días libres, los días libres en fin de semana y los días fuera de la base que deben distribuirse de una forma razonable y equitativa entre los TCP de una misma base y función. Al final de cada trimestre los TCP arrastran la diferencia respecto a la media de su base, para su compensación en el siguiente trimestre. Por ello, se establece la obligación de publicación de un resumen trimestral con los datos que se señalan para su comprobación, de modo que se refiere a la programación “programada” y los cambios afectados por la empresa. La programación se publica por meses naturales completos, exceptuando diciembre que se incluirá el día 1 de enero. En casos excepcionales y previa notificación se podrán publicar la programación quincenal comprometiéndose la empresa a distribuir la programación al menos cuatro días antes de la finalización de la anterior, un periodo que —a nuestro parecer— es bastante breve. En todo caso, se impide la programación de tres vuelos nocturnos consecutivos, dicha limitación se publica al inicio de cada temporal.

Asimismo, se establece la designación de los servicios para Navidad, que será consulado con los TCP antes del 15 de octubre, admitiendo solicitudes hasta el 5 de noviembre. Los servicios de vuelo que implique pernocta fuera de la base fuera de las fechas anteriores, así como las imaginarias se sortean entre los TCP que hayan manifestado trabajar fuera de la base en esas fechas. El resto de los servicios se asignarán a la TCP que haya

manifestado preferencia de trabajar en una determinada fecha que no tengan asignados servicios tras el sorteo. Si al final del sorteo, no se pueden atender todas las peticiones o es necesario que algún TCP trabaje en ambas se procederá al orden inverso en el escalafón. Este sorteo se realiza en presencia de 3 miembros de los representantes de los trabajadores.

También se permiten cambios que deben notificarse en un plazo mínimo de 24 horas de antelación de la hora de firma programada. En caso de cancelación si al TCP no se le notifica dicha cancelación y acude a las oficinas de firmas, se compensará dicha cancelación abonándole dentro de mínimo tres horas de vuelo y la actividad realizada. Si coincide con el periodo de comidas en la base, será a cargo de la empresa. En todo caso, la cancelación no se considera un cambio de programación.

Descendiendo en las materias referidas a estos supuestos, el concepto de día libre se regula en prácticamente todos los convenios de la muestra y se define como “día natural del que puede disponer libremente el/a TCP sin que deba ser requerido para que efectúe servicio alguno y durante el cual podrá ausentarse de su base sin restricciones.” (art. 45 CC Air Nostrum TCP/2023). El CC Air Europa TCP/2023 reconoce, al igual que en Iberia, días libres naturales, que ascienden a 118, es decir, 10 días libres al mes, computándose 8 de estos durante el mes de vacaciones⁶⁷³. Durante los mismos el TCP no puede ser requerido para ningún servicio. Para considerarse día libre, el servicio anterior no puede tener programada su finalización después de las 23.30h hora local. En caso contrario, el día libre será el día siguiente considerándose día libre perdido que se devolverá en el mes siguiente. Mientras que el libre no programado se devolverá a razón de dos días libres por cada uno de ellos. Entre otras particularidades hay que destacar que se ha de procurar adjuntar un día libre antes y después de los días designados como de vacaciones o que se podrán solicitar cuatro días libres consecutivos al mes. También se dispone que se dispondrá de días libres cuando se deban incorporar a un destacamento, residencia o destino. En cualquier caso, los días libres han de ser preavisados con antelación.

Otra importante peculiaridad de los días libres es que los convenios se suelen referir a la posibilidad de “compra” por la aerolínea de esos días libres de las personas trabajadoras; el art. 13 CC Aeronova TCP/2023, por ejemplo, se refiere a la posibilidad de prestar servicios en cinco días libres durante el año 2023 a cambio de 75€ por cada día y en la medida en que los días libres se aumentan, se aumenta también la cantidad de días libres en los que se puede prestar servicio a cambio de la compensación económica

⁶⁷³ El art. 13 CC Aeronova TCP/2023 reconoce para el año 2023 105 días y va incrementando los días por cada año de vigencia del convenio. El art. 45 CC Air Nostrum TCP/2023 varía el número de días libres reconocidos en función de la antigüedad en la empresa como TCP; el art. 27.8 CC Norwegian TCP/2023 reconoce doce días por mes y regula detalladamente el procedimiento a seguir para la solicitud de días libres.

establecida en el convenio. Otros, como ya hemos visto al analizar la estructura salarial, hablan directamente de compra de días libres o de cesión de días libres (a la empresa).

También en el convenio de Air Europa se reconoce como día franco el que, sin tener previamente programado servicio u obligación alguna, un TCP puede ser requerido para realizar un servicio. Coincide asimismo en cuanto a la asignación y notificación con Iberia, que será antes de las 22.00 horas del día anterior, pero se añade, en este convenio que en todo caso debe ser efectuada, al menos, 10 horas antes del inicio del servicio, cumpliendo además con el tiempo de descanso establecido para el inicio de la actividad asignada. Si no le ha sido nombrado un servicio o asignada obligación dentro del plazo marcado, el tripulante quedará relevado de cualquier otra obligación. Se añade que, cualquier día en el que se realice un servicio, aunque fuese parcialmente, no se considerará franco, por lo cual se deberá notificar como cambio cualquier servicio no programado en el mismo. No se podrán programar más de dos días francos seguidos, salvo en dos supuestos. En primer lugar, ante cualquier tipo de destacamento o serie de servicios fuera de base y, en segundo lugar, en el caso de que el trabajador disfrute de contrato de obra y servicio, referencia esta sin duda desfasada por cuanto a la derogación de esta modalidad contractual en 2021.

En cuanto a las imaginarias, en el convenio de Air Europa, se exige que el TCP se encuentre para la firma en el aeropuerto en 60 minutos después de ser requerido para un servicio, añadiéndose el tiempo necesario para la presentación en el aeropuerto en el caso de bases con doble aeropuerto. Antes y después de una imaginaria se programará un tiempo mínimo de descanso de diez horas y treinta minutos, no pudiéndose programar dos imaginarias seguidas. En ningún caso se programará servicio de imaginaria y de vuelo en el mismo día. Podrá programarse un servicio de imaginaria el día antes de un día libre, siempre que no afecte al disfrute de éste. El horario de la imaginaria se establecerá en horas U.T.C (Tiempo Universal Coordinado).

A continuación, se define qué es el tiempo de vuelo que es el tiempo total transcurrido desde que la aeronave comienza a moverse por cualquier medio, hasta que queda inmovilizada y se paran los motores (tiempo «entre calzós») sin que se maten más aspectos.

El convenio colectivo también permite la reducción de horas de vuelo. Así, los TCP que hayan alcanzado un nivel salarial determinado (el número 1) o hayan cumplido los 50 años de edad, podrán acogerse a una reducción voluntaria de horas de vuelo, limitada a un máximo de 50 horas.

Por su lado, el tiempo de descanso comenzará una vez finalizado el período de actividad anterior, siempre que entre el aeropuerto y el lugar adecua-

do de descanso no medien más 60 minutos; el tiempo en exceso computará como actividad a todos los efectos. El tiempo de descanso mínimo será igual al invertido en el servicio anterior y nunca inferior a diez horas, computadas 30 minutos después de quedar inmovilizado el avión en el aparcamiento, una vez completado el último trayecto, hasta la hora de presentación para iniciar una nueva actividad.

Finalmente, y por lo que respecta a las cuestiones más destacables de la regulación de las vacaciones, los TCP de Air Europa también disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, en un máximo de cuatro periodos vacacionales, o su parte proporcional en contratos de duración determinada. El periodo de vacaciones se interrumpirá, una vez iniciado el disfrute de este, solamente en el caso de hospitalización con el correspondiente justificante médico. Los días sueltos de vacaciones se podrán añadir por delante o por detrás de cualquier período vacacional solicitado.

Los tripulantes en situación de destacamento tendrán derecho a que se les respeten los periodos voluntarios designados mientras dure esta situación, excepto en los meses de mayor productividad de la base. En el supuesto de que por motivos operacionales no sea factible disfrutar el período de vacaciones que tuvieran asignado, al finalizar el destacamento el TCP escogerá el nuevo período vacacional de acuerdo con las disponibilidades. En el caso de vacaciones voluntarias, dejarán de percibir la dieta de destacamento y de disfrutar de cualquier otra prestación o derecho dimanante del mismo. No obstante lo anterior, la empresa podrá asignar vacaciones forzosas a tripulantes en situación de destacamento cuando las necesidades de la flota lo aconsejen.

Cuando se produzca un cambio de base operativa voluntario el TCP arrastrará las vacaciones programadas en la base de origen y los puntos que le correspondan, salvo que el cupo ya esté completo, en cuyo caso se reasignará un nuevo período. Las vacaciones se mantendrán conforme a lo inicialmente programado, salvo en el caso de que el cupo de la nueva base esté cubierto, en cuyo caso se reprogramarán por Jefatura de TCP conforme a la disponibilidad. En los supuestos de reducción de jornada, los días adicionales por antigüedad se podrán asignar a cualquier período, pero siempre en un bloque.

Por último, el convenio colectivo de Easy Jet destaca por ser mucho más escueto en la regulación del tiempo de trabajo que los anteriores. Comienza por establecer como patrón de trabajo el de variación de turnos flexibles que se rige por protocolos de la red que han sido debidamente aprobados por las autoridades de aviación pertinentes, como también las horas de vuelo⁶⁷⁴.

⁶⁷⁴ Art. 25 CC de EasyJet.

Para la asignación de turnos se dispone de un foro de programaciones que trata de mejorar la asignación de turnos a través de la revisión regular de los datos de asignación de turnos, niveles de establecimiento de la tripulación, utilización de tripulantes en funciones («*up-rankers*») y otros datos pertinentes⁶⁷⁵.

Se regulan los días libres garantizados, que son hasta 24 por año natural, un número sensiblemente menor que en los casos anteriores, y que serán seleccionados a través de un sistema online facilitado por EasyJet, pero aquellos solo se garantizan a tripulantes de cabina en patrones de asignación de turnos variable y flexible⁶⁷⁶.

En el caso de las vacaciones también en este caso ascienden a 30 días naturales al año, fijándose para su disfrute los meses que transcurren desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo. El tripulante tiene derecho a escoger tales días, con sujeción a solicitud inicial de permiso anual y de no ser así, serán asignadas por la compañía. En términos similares a Air Europa, se dispone la asignación de días libres contiguos a las vacaciones, según la tabla incorporada en el convenio que depende del número de días de vacaciones⁶⁷⁷.

Como cuestión específica, se regulan las jornadas a tiempo parcial voluntarias que se irá introduciendo progresivamente a lo largo de dos años⁶⁷⁸.

Por lo que respecta a las vacaciones, todos los convenios incluyen referencias a ellas. Todos establecen su duración en 30 días naturales⁶⁷⁹ y la posibilidad de su disfrute excesivamente fraccionado⁶⁸⁰. Por lo que hace a las fechas de su disfrute, destaca la previsión del art. 27.13.3 CC Norwegian TCP/2023 que compensa con “cinco días extras de vacaciones al año si el TCP no disfruta de sus vacaciones en los meses de junio, julio y agosto, todos incluidos”. Es muy habitual que los convenios tengan que establecer reglas para la comunicación de solicitudes de vacaciones y fijar criterios de preferencia, para lo cual es habitual que recurran 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 peticiones⁶⁸¹.

⁶⁷⁵ Art. 26 CC de EasyJet.

⁶⁷⁶ Art. 28 CC de EasyJet.

⁶⁷⁷ Art. 27 CC de EasyJet.

⁶⁷⁸ Art. 21 CC de EasyJet.

⁶⁷⁹ Artículo 27.13. CC Norwegian TCP/2023; art. 46 CC Air Nostrum; apartado 7.22 CC Iberia Express.

⁶⁸⁰ Las reglas sobre fraccionamiento no se compadecen bien con las garantías en materia de vacaciones fijadas por el Convenio nº132 de la OIT.

⁶⁸¹ Artículo 27.13 CC Norwegian TCP/2023 en especial por lo que respecta a los patrones de programación variables; art. 46 CC Air Nostrum y apartado 7.22 CC Iberia Express TCP/2023.

Asimismo, se suele hablar de permutas o cambios de las vacaciones asignadas entre compañeras⁶⁸².

5.2.6. Movilidad funcional y geográfica

La movilidad funcional no se regula con ese nombre en ninguno de los convenios de la muestra. Ahora bien, en prácticamente todos ellos, con mayor o menor detalle, se encuentran referencias a temas relacionados con los cambios de funciones y/o ascensos y estos aspectos ya han sido analizados en el apartado relativo a la clasificación profesional. No obstante, a continuación recordaremos algunos aspectos.

La articulación de la clasificación profesional en torno al concepto de grupo profesional, para incluir en el mismo a TCP y Sobrecargos, amplía considerablemente las facultades empresariales para la adopción de decisiones sobre cambio de funciones, ya que en la línea con lo dispuesto en el art. 39.1 ET los cambios de funciones dentro del grupo profesional no tendrán otras limitaciones que las derivadas de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral. Puede que ésta sea la base sobre la cual los convenios analizados tienden a reconocer amplias facultades a la empresa para decidir tanto los ascensos como las regresiones⁶⁸³.

Algunos convenios prevén la realización temporal de funciones de sobrecargo⁶⁸⁴ y parecen inspirarse en lo dispuesto en el art. 39.2 segundo párrafo ET sobre encomienda de funciones superiores por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, como mecanismo para la consolidación de esas funciones (y sus correspondientes retribuciones). Si bien no lo mencionan expresamente.

Algunos convenios de TCP⁶⁸⁵ se refieren a la comisión de servicio y la definen como el desempeño de tareas distintas a las vinculadas a la actividad de vuelo durante la jornada de trabajo (tareas de oficina, asesoramiento, asistencia a reuniones o conferencias, la ayuda técnica a terceros, la realización de estudios especialmente encomendados, asistencia a cursos y cualquier otra actividad similar).

En fin, el convenio de EasyJet declara expresamente que los Tripulantes de Cabina no se verán obligados a desempeñar funciones que no sean las

⁶⁸² Por todos, apartado 7.22 CC Iberia Express TCP/2023.

⁶⁸³ Por todos, el art. 12 CC Aeronova TCP/2023; art. 13 CC Norwegian TCP/2023; art. 27 CC Air Nostrum TCP/2023.

⁶⁸⁴ Por ejemplo, el apartado 4.4 CC Iberia Express TCP/2023 y D.A. 2ª.

⁶⁸⁵ Concretamente el apartado 5.6 del CC Iberia Express TCP/2023 y art. 29 CC Air Nostrum TCP/2023.

mencionadas en el Manual de Operaciones aplicable a menos que las partes así lo acuerden⁶⁸⁶.

Por lo que respecta a la movilidad geográfica de la TCP 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, 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 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 en otros sectores como el propio concepto de “base” para designar al centro de trabajo que se identifica inicialmente en el contrato; “línea”; “destacamento” entre otros. También hemos apreciado que la procedencia de la aerolínea suele influir en el tratamiento de estas cuestiones de tal manera que en aerolíneas extranjeras y/o de bajo coste no se encuentran referencias a la movilidad geográfica ni a sus garantías aparejadas⁶⁸⁷, mientras que en aquellas donde la cultura española de relaciones laborales se deja sentir más dedican capítulos específicos a la movilidad geográfica⁶⁸⁸ y se encuentran referencias que recuerdan a las garantías establecidas en la legislación española⁶⁸⁹.

En primer lugar, abordaremos 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 de la TCP 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.

El art. 49 Air Nostrum advierte de que “La naturaleza de la actividad de Air Nostrum hace necesarios y frecuentes los desplazamientos de sus trabajadores fuera del lugar de residencia, bien para prestar sus servicios, bien para dar o recibir formación, por lo que éstos se obligan a aceptar

⁶⁸⁶ Art. 11 CC EasyJet TCP/2023.

⁶⁸⁷ Éste es el caso del CC EasyJet TCP/2023 y el CC Aeronova TCP/2023. El CC EasyJet no regula esta materia, ni siquiera para remitirse a las disposiciones normativas. Se localiza un precepto dedicado a los traslados, pero únicamente en clave interna bajo petición de los trabajadores interesados en cambiar de base.

⁶⁸⁸ Apartado VII (arts. 49 y sigs.) CC Air Nostrum TCP/2023 y apartado 9 sobre movilidad geográfica del CC Iberia Express TCP/2023.

⁶⁸⁹ El art. 51 CC Air Nostrum TCP/2023 remite a la legislación vigente, lo cual no es habitual en otros convenios TCP.

y cumplir dichos desplazamientos, siendo compensados de los gastos en los que incurran mediante el abono de las dietas establecidas en el artículo 73”. Esta declaración choca con la exigencia del art. 40 ET sobre necesidad de justificación de los desplazamientos y traslados forzosos en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En materia de definiciones, el primer concepto clave es la base⁶⁹⁰ que hace referencia al lugar, fijado en el contrato de trabajo, para su domicilio habitual, 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. Los apartados 9.2 y 9.3 CC Iberia Express TCP/2023 diferencian entre base principal y base operativa o lugar en el cual la TTV debe presentarse habitualmente para comenzar un servicio o serie de servicios por ser su base principal o por encontrarse desplazadas en supuestos de movilidad geográfica (por destacamento o residencia).

La base 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.

Por lo que respecta a los cambios de centro de trabajo, la tónica general es que los convenios confieran amplias facultades a las aerolíneas para ello. Los convenios que ofrecen una regulación más detallada de la movilidad geográfica (concretamente el CC Iberia LAE TCP/2022, Air Europa TCP/2023⁶⁹¹, Air Nostrum TCP/2023 e Iberia Express TCO/2023) diferencian, 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:

- Línea⁶⁹², 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. Sólo lo encontramos expresamente en el CC Iberia Express que lo define como “situación de desplazamiento que puede comprender hasta quince noches continuadas fuera de base.” Se advierte que “estos topes podrán ser superados volun-

⁶⁹⁰ Glosario de términos y definiciones contenido a continuación del Preámbulo del CC Norwegian TCP/2023, letra b); art. 31 CC Air Nostrum TCP/2023

⁶⁹¹ Respectivamente, arts. 46 a 48 y art. 5 CC Air Europa TCP/2023.

⁶⁹² apartado 9.4.1 CC Iberia Express TCP/2023

tariamente por el tripulante. A partir de cinco días el tripulante dispondrá gratuitamente de servicio de lavandería para la uniformidad” Se advierte que la línea es un supuesto que no implica movilidad geográfica, a saber y no da derecho a compensación económica.

- Destacamento⁶⁹³. 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. Cada convenio establece su propia definición, el CC Iberia Express LAE TCP/2022 y el de Air Europa TCP/2023 coinciden sustancialmente en la definición de esta figura: situación en que la TCP se encuentra desplazada, fuera de su residencia o base habitual por necesidades de la empresa por un tiempo no inferior a diez días ni superior a siete meses. El convenio de Iberia establece la duración máxima del destacamento de carácter forzoso en treinta y un días, mientras Air Europa lo fija en dos meses. El apartado 2.1 dentro del art. 9.4 CC Iberia Express TCP/2023 describe el destacamento como un supuesto que implica movilidad geográfica y como una situación de desplazamiento de tiempo superior a quince noches continuada fuera de base y duración máxima de un año. Las compensaciones previstas para este supuesto en el CC Iberia Express TCP/2023 son las siguientes: los primeros quince días, la empresa proporcionará hotel con desayuno o alojamiento y transporte y abonará dieta con pernoc-ta; a partir del 16º día de destacamento forzoso se percibirá una cantidad diaria de treinta euros en concepto de indemnización por los gastos de alojamiento, manutención y transporte, siempre y cuando la compañía no proporcione alojamiento y transporte a/ desde el aeropuerto.

Por lo que hace a su justificación en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, salvo en el CC Air Nostrum TCP/2023 no se encuentran referencias a ello y, en ocasiones, contienen definiciones francamente amplias de lo que consideran desplazamientos voluntarios. Por ejemplo, el CC Iberia Express TCP/2023 considera tales los que se produzcan por cambio de flota (sic) o por cambio de categoría o por asignación de funciones temporales de sobrecargo. En este convenio estos cambios voluntarios no darán derecho a compensación económica alguna. Otros convenios remiten a lo que la TCP y la compañía puedan pactar en

⁶⁹³ CC Iberia LAE TCP/2022; Air Europa TCP/2023; apartado 9.4 2.1 CC Iberia Express TCP/2023.

materia de compensación⁶⁹⁴, pero no la descartan, opción que nos parece más correcta.

- **Residencia.** Se refiere a un desplazamiento cuya duración no es breve, pero que sigue siendo temporal o por tiempo limitado. Igual que en el supuesto del destacamento cada convenio establece su propia definición, el CC Iberia Express LAE TCP/2022 y el de Air Europa TCP/2023 coinciden sustancialmente en la definición: situación en la que la TCP, desplazada de su residencia habitual por necesidades de la empresa, permanece un tiempo no inferior a seis meses —siete en el caso de Air Europa— ni superior a dos años. La residencia de tiempo superior a un año entraría en el concepto legal de traslado del art. 40 ET. El CC Iberia Express TCP/2023 se separa de ella y la define como la situación, entre los supuestos de movilidad geográfica, de desplazamiento de tiempo no inferior a un año ni superior a tres. El art. 40.6 *in fine* ET advierte de que “Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.”

La definición de residencia del CC Iberia Express TCP/2023 entra de lleno en la de traslado del art. 40.6 ET, sin embargo, ni este convenio, ni ninguno de los consultados prevén la opción de la TCP de rechazar la decisión de la empresa y solicitar la extinción indemnizada del contrato de trabajo; si bien las compensaciones que se prevén en supuestos de traslado forzoso son considerablemente mejores que las vistas hasta el momento. Por ejemplo, el CC Iberia Express TCP/2023 prevé que la compañía proporcione hotel con desayuno y transporte al aeropuerto los quince primeros días de residencia y abone una indemnización de mil euros al tripulante; así como la programación de un día libre adicional inmediatamente antes del primer día de residencia; programación de un día libre adicional que parece quedar bastante lejos del requerimiento para desplazamientos superiores a tres meses de un permiso de cuatro días laborales, del art. 40.6 ET.

- **Cambio de base⁶⁹⁵ o Destino⁶⁹⁶.** Supuesto que entra de lleno en el concepto de traslado o de cambio de base definitivo o por tiempo indefinido. En el caso del CC Iberia LAE TCP/2023 continúa delimitando temporalmente el destino fijando la franja en que sea superior a dos años y como máximo cinco. Según el CC Iberia Express TCP/2023 el cambio de base supone y se pacta expresamente así un cambio de base contractual. Como ya he señalado nada se dice ni sobre la prioridad de permanencia de la represen-

⁶⁹⁴ Art. 52 CC Air Nostrum TCP/2023.

⁶⁹⁵ Art. 9.4.2.3 CC Iberia Express TCP/2023

⁶⁹⁶ CC Iberia LAE TCP/2022 y Air Europa TCP/2023

tación legal y sindical de la TCP en estos casos ni del derecho a solicitar la extinción indemnizada del contrato de trabajo. El CC Iberia Express TCP/2023, para este caso y a diferencia del anterior, se acuerda de prever una compensación por gastos propios y de familiares (un billete aéreo gratuito) y “en concepto de indemnización por los gastos del traslado, el tripulante percibirá tres salarios base y plus de responsabilidad SCC, en su caso, más quinientos euros”. El art. 50 CC Air Nostrum prevé la opción entre el abono de una cantidad a tanto alzado calculada sobre la base de criterios similares (solo que asciende a cuatro mensualidades) o acceder al nivel económico superior desde el día siguiente a su traslado efectivo. Esta previsión de reconocimiento de un nivel económico superior es relativamente habitual; pero añade otras, como correr con los gastos de mudanza de enseres hasta los 2 400 euros con presentación de factura.

El CC Norwegian TCP/2023 no dedica un capítulo específico a la movilidad geográfica, pero sí se refiere al cambio de base (art. 25) como proceso establecido por la compañía con el objetivo de asegurarse que cada base disponga del número de tripulantes y con la competencia necesaria para atender las necesidades de cada temporada. Este proceso parte de la oferta de plazas vacantes a través de convocatorias a las que se presentan las personas interesadas y que logran en función de su posición en el escalafón, si bien no se descarta la existencia de traslados forzosos que recibirán la correspondiente compensación económica prevista en el convenio. Se habla de situaciones concretas que pueden dar lugar a estos procesos o a procesos de traslados (cambio de bases) forzosos, como son el cierre de una base o la disminución de servicios a prestar que dé lugar a una disminución del número de tripulantes fijos necesarios en una base, en este caso “la empresa debe poner en conocimiento de la RLT dicha disminución y crear una comisión de seguimiento para reubicar al personal fijo sobrante de dicha base”.

5.2.7. Régimen sancionador

Todos los convenios colectivos de la muestra analizada incluyen un capítulo dedicado al régimen disciplinario⁶⁹⁷, que normalmente responde a una estructura similar, si bien en unos casos es más detallada y en otros menos extensa⁶⁹⁸. La estructura extensa responde al siguiente esquema: referencias a la potestad disciplinaria o a los principios informadores del

⁶⁹⁷ Capítulo XII CC Iberia LAE TCP/2022 (arts. 143 y ss.); Apartado 6 CC Iberia Express TCP/2023; Capítulo 9 del CC Air Europa TCP/2023 (art. 9); Capítulo 8 del CC EasyJet TCP/2023 (arts. 63 y ss); Capítulo IX CC Aeronova TCP/2023 (arts. 27 y ss); Capítulo 8 CC Norwegian TCP/2023 (arts. 34 y ss.) y Apartado XIII CC Air Nostrum TCP/2023 (arts. 63).

⁶⁹⁸ La excepción incomprensible a esta tónica general la encontramos en el art. 63 CC Air Nostrum TCP/2023 que se limita a señalar que “Toda falta cometida por las personas

régimen disciplinario⁶⁹⁹; el procedimiento sancionador⁷⁰⁰; los antecedentes disciplinarios a efectos de reincidencia⁷⁰¹; se tipifican aquellas conductas que constituyen faltas leves, graves y muy graves⁷⁰², y seguidamente, se prevén las sanciones que podrán imponerse para cada falta⁷⁰³.

En lo que respecta al procedimiento sancionador el CC Iberia LAE TCP/2022 contiene una previsión que mejora la previsión legal, ya que dispone que será necesaria la instrucción de expediente disciplinario en todos los casos, siendo éste “la expresión escrita en la que se fundamenta, documentalmente, el hecho denunciado como falta laboral o contractual y su calificación jurídica”⁷⁰⁴. No de manera idéntica, pero también el CC Air Europa TCP/2023 prevé la comunicación escrita en todo caso. El apartado 6.1 CC Iberia Express TCP/2023 exige que se dé traslado por escrito a la persona trabajadora afectada de toda sanción, “quien deberá acusar recibo de la comunicación”. Del CC EasyJet TCP/2023, cabría destacar, como aspecto novedoso, la previsión de que, en caso de infracciones graves y muy graves, la persona afectada tendrá derecho a que otro empleado o representante de los trabajadores le asista durante el proceso de audiencia⁷⁰⁵. Puede ser incluso alguien que no preste servicios en su base, pero en dicho caso el trabajador correrá con los gastos de su desplazamiento si los hubiere. Si la persona que lo asiste es un representante de los trabajadores, el tiempo invertido se imputará a su crédito horario. No obstante, la empresa se reserva la capacidad de oponerse en el caso de que la persona escogida esté también implicada en el asunto que se pretende sancionar, en cuyo caso se sugerirá al empleado que designe libremente a otra persona para asistirle en un plazo de 24 horas.

En general es habitual y se considera buena práctica que se prevea que se traslade por escrito al interesado —que deberá acusar recibo de la comunicación— toda sanción, en caso de faltas graves y muy graves y que se establezca la posibilidad de que responda al pliego de cargos⁷⁰⁶, y la información a los representantes de las personas trabajadoras de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

trabajadoras se sancionará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o normativa que lo sustituya”.

⁶⁹⁹ Art. 34 CC Norwegian TCP/2023 .

⁷⁰⁰ Ar. 37 CC Norwegian TCP/2023; art. 27 CC Aeronova TCP/2023; apartado 6.1 CC Iberia Express TCP/2023.

⁷⁰¹ Art. 38 CC Norwegian TCP/2023, apartado 6.7 CC Iberia Express TCP/2023 y CC Iberia LAE TCP/2022.

⁷⁰² Por todos, art. 35 CC Norwegian TCP/2023.

⁷⁰³ Art. 36 CC Norwegian TCP/2023.

⁷⁰⁴ Art. 145 CC Iberia LAE TCP/2022.

⁷⁰⁵ Art. 63 b) y c) CC EasyJet TCP/2023.

⁷⁰⁶ Art. 27 CC Aeronova TCP/2023; art. 37 CC Norwegian TCP/2023.

Otra particularidad, es la referencia en el CC Iberia LAE TCP/2022 a la creación de un registro de antecedentes disciplinarios, que estará a cargo y bajo cuidado de la Asesoría Jurídico Laboral⁷⁰⁷. Se regula, no obstante, la cancelación de los antecedentes a efectos de reincidencia.

Por lo que respecta al elenco de faltas, hay algunas estrechamente relacionadas con las tareas propias del personal de vuelo como, por ejemplo, la calificación como falta grave en el art. 25 CC Aeronova TCP/2023 de “no estar localizable en situaciones de imaginaria”⁷⁰⁸ o “la falta de presentación a un vuelo programado” en el apartado 6.3.5 CC Iberia Express TCP/2023; y entre las faltas muy graves, “los trabajos para otra actividad similar sin autorización expresa de la empresa” en la línea de las regulaciones analizadas sobre prohibición de concurrencia desleal o pactos de dedicación plena⁷⁰⁹; o la referencia a “cualquier infracción de la legislación de aduanas”⁷¹⁰ y “el transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancía”⁷¹¹. Otras se relacionan con la previsión de beneficios sociales para estos colectivos dentro del propio convenio, como por ejemplo en el CC Iberia Express TCP/2023 la calificación como falta muy grave del uso abusivo o indebido de billetes gratuitos y con descuento.

Por lo que respecta al uso de las nuevas tecnologías el CC Iberia Express TCP/2023 incluye en el elenco de faltas muy graves varias referencias a las redes sociales. Por ejemplo, que se considera especialmente grave la comisión de faltas relacionados con malos de trato de palabra mediante la utilización de redes sociales (apartado 6.4.7) o que la falta grave relacionada con la divulgación a personas ajenas a la empresa de la marcha interior de la misma, se calificará como muy grave si se realiza a través de redes sociales (apartado 6.3.10).

Otra cuestión recurrente se refiere al consumo de drogas y alcohol. Por ejemplo, el CC Norwegian TCP/2023 considera falta muy grave “La negativa a someterse a un *test* de alcohol o drogas cuando ello sea requerido por un agente de la autoridad.”, lo cual da fe de la importancia que en esta área de actividad tiene el respeto de las normas relativas a la prohibición

⁷⁰⁷ Art. 148 CC de Iberia.

⁷⁰⁸ *Idem* art. 35 CC Norwegian TCP/2023 a lo que añade “y/o no informar de NFF o enfermedad hasta el momento de recibir aviso de acudir a check-in, estando de imaginaria.”; apartado 6.3.6 CC Iberia Express TCP/2023.

⁷⁰⁹ Aún más explícito el art. 35 CC Norwegian TCP/2023 que califica como falta grave “La prestación de servicios como TCP para otras compañías sin autorización expresa de la empresa.” En la misma línea, los apartados 5 y 6 del apartado 6.4 sobre faltas muy graves del CC Iberia Express TCP/2023.

⁷¹⁰ Presente, asimismo, en el art. 35 CC Norwegian TCP/2023. Parece más acorde con la calificación como falta muy grave la previsión del apartado 12 del elenco de faltas muy graves del CC Iberia Express TCP/2023 que se refiere a cualquier infracción grave de la Legislación de Aduanas.

⁷¹¹ Apartado 19 del elenco de faltas muy graves (6.4) CC Iberia Express TCP/2023.

de consumo de alcohol y drogas. El CC Iberia Express TCP/2023 se refiere entre las faltas muy graves al “consumo de bebidas alcohólicas o drogas estupefacientes durante el periodo que se establece en la normativa aplicable anterior a la presentación para el comienzo de la actividad aérea, o al inicio de un periodo de imaginaria, así como su consumo durante el tiempo de trabajo”, y también “el consumo, introducción o posesión en dependencias de la Compañía de drogas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación, o conducta afectada por dichas sustancias, y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado de la Compañía.” (apartados 1 y 2 del elenco de faltas muy graves del apartado 6.4).

Por lo que respecta al tipo de sanciones y su duración son muy similares en los convenios analizados, es decir, las habituales referencias a la amonestación verbal y/o por escrito, suspensión de empleo y sueldo de diferentes duraciones en función de la graduación de la falta y el despido. Algún convenio, como el CC Iberia Express TCP/2023, se refiere, asimismo, a la “inhabilitación para la promoción de nivel económico por un periodo máximo de doce meses” para el supuesto de falta muy grave.

Por lo que respecta a los derechos de información de la RLT, destaca la previsión del CC Iberia LAE TCP/2022 de informar al comité de empresa de vuelo, con carácter semestral, del número de expedientes disciplinarios abiertos, la tipificación de los hechos y su calificación, así como la resolución adoptada, protegiendo en todo momento la identidad de los afectados. Se mejora así al art. 64.4 c) del Estatuto de los Trabajadores, que solo prevé informar a la representación unitaria de las sanciones impuestas por faltas muy graves, si bien con carácter al menos trimestral, límite que en dicho supuesto las partes deberán. En este sentido, el convenio de Air Europa prevé que se informará de las faltas graves y muy graves a la representación legal de los trabajadores en un plazo máximo de veinticuatro horas.

5.2.8. *Derechos sindicales*

En esta materia, como en las restantes, no existe homogeneidad en su tratamiento entre los diferentes convenios. Mientras que los convenios de Iberia⁷¹², CC Iberia Express TCP/2023⁷¹³, CC Air Nostrum TPC/2023⁷¹⁴, CC Air Europa TPC/2023⁷¹⁵ y CC Norwegian TPC/2023⁷¹⁶ le dedican, con mayor o menor detalle, un capítulo, apenas una breve mención indi-

⁷¹² Anexo 8: “Participación, aplicación e interpretación del convenio”.

⁷¹³ Apartado 12 CC Iberia Express TCP/2023

⁷¹⁴ Apartado XII “Representación de los trabajadores” (arts. 58 a 62)

⁷¹⁵ Capítulo 12: “Participación y representación sindical”.

⁷¹⁶ Capítulo 14 “Derechos sindicales” compuesto de un único artículo 50 dedicado al Crédito sindical, con reglas bastante restrictivas como veremos a continuación.

recta puede hallarse en el CC EasyJet TCP/2023⁷¹⁷ o en el CC Aeronova TPC/2023⁷¹⁸. Además, en general, el tratamiento es muy pobre.

Los capítulos más desarrollados, como, por ejemplo, el del CC Air Nostrium TPC/2023 abordan sistemáticamente cuestiones como las modalidades de participación sindical (arts. 58 y 61); competencias y funcionamiento; garantías de los representantes legales y sindicales de las personas trabajadoras, con especial referencia al crédito sindical; el deber de sigilo profesional, entre otras cuestiones. Pero, en cuanto a contenidos, son bastante pobres ya que, en la mayoría de los casos, se mencionan las materias para realizar remisiones en bloque a la legislación vigente.

Un contenido recurrente en los convenios de personal de vuelo y estrechamente vinculado a la presencia de sindicatos profesionales y a la práctica de negociación de convenios franja, es aquel que hace referencia a la existencia de secciones sindicales en la empresa a las que se reconoce como interlocutores o a las que se reconoce competencias de interlocución preferente. Estas cláusulas son muy frecuentes entre los convenios negociados por la sección sindical de SEPLA para la TTV, sin embargo, en el caso de los convenios de la TPC son menos habituales. Por ejemplo, el CC Iberia LAE TCP/2022 establece una serie de cuestiones a este respecto, que en algunos aspectos contradice a la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La LOLS establece que los trabajadores afiliados a un sindicato —sin distinción y sin más exigencias— podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical. Sin embargo, el convenio de Iberia engloba estos derechos junto a otros también reconocidos legalmente, estableciendo que serán funciones que podrán ejercer las secciones sindicales “reconocidas por la Dirección”. Posteriormente el convenio detalla que serán reconocidas las secciones sindicales “con representación real en el colectivo de TCP, cuando posean un grado de afiliación en Iberia superior al 10 % del censo de trabajadores del Centro de Trabajo de Vuelo o del 20% de su Colegio Electoral, lo que deberá acreditarse fehacientemente⁷¹⁹”, manteniéndose dicho reconocimiento en tanto que subsistan las circunstancias descritas. Como puede observarse, se trata de requisitos no previstos legalmente para los derechos que se han mencionado —el criterio de la afiliación está ausente—, mientras que para los derechos adicionales —como el tablón, la negociación o el local— se exige, en caso de no tratarse de un sindicato más representativo, mera presencia en los órganos de representación unitaria. Nos parece más adecuada la regulación

⁷¹⁷ En el art. 7.

⁷¹⁸ Referencias en el preámbulo a que la sección sindical de UGT es la firmante del convenio y que se le reconoce legitimación suficiente para ello; la constitución en el art. 6 de una comisión paritaria de interpretación; en el artículo 7 de una comisión paritaria de seguimiento y en el artículo 8 una comisión de empleo; y una referencia en el art. 15 *in fine* a derechos de consulta en materia de excedencias y reducciones de jornada

⁷¹⁹ Anexo 8 apartado C) 1.

del apartado 12.1 CC Iberia Express TCP/2023, según la cual “la Empresa reconoce a las Secciones Sindicales firmantes del convenio, en la persona de su delegado y habilitados a fecha de firma de este convenio, como los interlocutores válidos del colectivo de Tripulantes, mientras mantengan la representatividad que ostentan y por la que negocia este convenio”. A renglón seguido, el convenio se remite en bloque a la legislación vigente. Los artículos 58 y 61 del CC Air Nostrum TPC/2023 van, claramente, en otra línea y ello a pesar de que el convenio es firmado por dos secciones sindicales, una del sindicato de clase CC. OO. y la otra del sindicato profesional STAVLA, lo cual no obsta para que no se establezca ninguna mejora ni novedad y se remita la regulación de las secciones sindicales a la legislación vigente en cada momento (art. 61 CC Air Nostrum TPC/2023).

El tema más recurrente es el crédito horario. Por un lado, se refieren a la posibilidad de su acumulación art. 60 CC Air Nostrum TPC/2023, el CC Air Europa TCP/2023 y el art. 50 CC CC Norwegian TPC/2023. Tanto el CC Air Nostrum TPC/2023 como el CC Norwegian TPC/2023 se refieren al carácter mensual de la acumulación y regulan la antelación con la que debe avisarse a la empresa, que en el caso de Air Nostrum, es de cinco días antes del inicio del mes natural al que se refiera, mientras que Norwegian requiere un preaviso general de seis semanas.

Otro tema habitual en relación con las garantías de la RLT hace referencia al cálculo del valor de la hora sindical. El importante peso de retribuciones variables puede hacer difícil dicho cálculo por lo que los convenios establecen diferentes formas de implementar la regla general de que la RLT no sufra perjuicios por el ejercicio de sus funciones de representación. Por ejemplo, el art. 50.2 CC Norwegian TPC/2023 manifiesta preocupación a este respecto, pero sin concretar medidas al respecto (“la retribución del crédito sindical se realizará de manera que el representante sindical no sufra pérdida de salario”) mientras que el art. 62 CC Air Nostrum TPC/2023 establece un conjunto de garantías con la finalidad de que la RLT no tenga pérdida económica “por no volar durante el tiempo en el que ejercen su cargo”. Concretamente, se establece “un importe fijo mensual de 232 euros brutos; sumar 5 horas bloque mensualmente, a cada día de crédito sindical y a cada día de reunión con la empresa; y por cada día de crédito sindical se devengan 58 euros”, entre otras garantías relativas a la dieta de vuelo y a que la empresa se haga cargo del posicionamiento y el hotel. En esta línea, el apartado 12.2 CC Iberia Express TCP/2023 prevé que se faciliten “billetes con plaza reservada en vuelos de Iberia Express para asuntos sindicales. Hasta que no se acuerde la fórmula, estos billetes no computarán a ningún efecto. Las Secciones Sindicales firmantes del Convenio Iberia Express solicitarán estos billetes al Departamento de Programación”.

Otras previsiones habituales, son aquellas que hacen referencia al deber de sigilo profesional, como el apartado 12.3 CC Iberia Express TCP/2023.

Más dudoso nos parece, en materia de funcionamiento de la RLT, la previsión de que la presencia, intervención en las reuniones con la empresa y acceso a los centros de trabajo de asesores deba ser previa y expresamente autorizada por la dirección de la compañía (art. 59 CC Air Nostrum TPC/2023).

5.2.9. Igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación

En los convenios de la muestra, la igualdad o la igualdad de oportunidades y no discriminación, en aquellos casos en los que se menciona, se relaciona casi exclusivamente, con el derecho a la igualdad de trato en el trabajo entre mujeres y hombres. Las únicas excepciones serían el CC Norwegian TPC/2023 que hace referencia a “Planes de igualdad y diversidad LGTBIQ+” (art. 45) a lo que se añade un compromiso en el art. 47 con el principio de igualdad y no discriminación en los siguientes términos “... no se tolerará conducta alguna que pueda suponer discriminación por razón ideológica, religiosa o creencias, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o diversidad funcional. El punto de partida será la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.”; y el art. 14 sobre “igualdad y no discriminación” de CC EasyJet TPC/2023 que también prevé que “Ningún empleado o candidato será objeto de privilegio, beneficio, perjuicio, ni supresión de ningún derecho, ni quedará eximido de ninguna obligación por causa de su edad, sexo, orientación sexual, estado civil, situación familiar, ascendencia genética, capacidad de trabajo reducida, discapacidad, enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico, religión, convicciones políticas o ideológicas o afiliación sindical, siempre y cuando la aptitud para operar como Tripulante de Cabina no se vea afectada”.

Sorpresivamente, ni el CC Iberia LAE TCP/2022 ni el CC Iberia Express TCP/2023 contienen ninguna previsión ni alusión a esta materia, salvo la consideración en el marco del régimen disciplinario, como falta muy grave “todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la persona, mediante la ofensa física o verbal, incluidas las de carácter sexual...” La única mención en el CC Air Nostrum TPC/2023 se encuentra en su disposición final única, para remitirse al plan de igualdad único para todos los colectivos de la empresa.

El convenio de Air Europa recoge el compromiso de las partes de dar cumplimiento a lo establecido legalmente⁷²⁰.

El art. 14.2 del CC Air Europa TCP/2023 regula la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral, en términos muy similares o idénticos a lo previsto en el Anexo IV CC Air Europa tierra/2023 así como en el Anexo IV CC Aeronova TCP/2023. En general, estos convenios es-

⁷²⁰ Art. 1.1 y Disposición Final Segunda.

tablecen compromisos muy genéricos de la empresa con la promoción del cumplimiento de condiciones de trabajo y evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluyendo los cometidos en el entorno digital, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Se recoge el deber de las empresas de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, la actualización del protocolo de actuación y acciones de formación. Entre las medidas previstas, hay que destacar la relevancia de los cursos de formación impartidos por expertos y expertas en igualdad para sensibilizar a la plantilla sobre un entorno laboral seguro. En todo caso, frente a la generalidad de estas cláusulas, el art. 14.1 CC Air Europa TCP/2023 y el Anexo III del CC Aeronova TCP/2023, sobre “garantía integral de la libertad sexual”, establece algún compromiso un poco más concreto como, por ejemplo, la fijación de canales concretos de denuncia por email y a través del canal electrónico de la web corporativa; la designación de un instructor y comisión de investigación, entre otras. Estos convenios también puntualizan que el protocolo forma parte del Plan de Igualdad de la empresa.

Se considera una buena práctica la de establecer dentro del convenio colectivo el Procedimiento de Solución de Conflictos por Acoso Psicológico o Sexual en el Trabajo.

5.2.10. Prevención de riesgos laborales

En materia de PRL, en el mejor de los casos, los convenios colectivos analizados se limitan a reproducir literalmente los textos legales en la materia. La prevención de riesgos laborales se dirime con parquedad en el convenio de Iberia, en el cual tan solo se repara en la creación del Comité de Seguridad y Salud en el Centro de Trabajo de Vuelo, cuyo régimen jurídico deriva a la normativa legal de aplicación⁷²¹ y en el CC Air Nostrum TPC/2023, cuyo apartado XI sobre “salud laboral” incluye dos artículos, uno para referirse a la constitución de un servicio de prevención propio (art. 56) y el otro para remitir la constitución y régimen jurídico del Comité de Seguridad y Salud a la normativa aplicable (art. 57). Ni el CC Aeronova TCP/2023 ni el CC Iberia Express TPC/2023 regulan esta materia.

El CC Air Europa TPC/2023⁷²² y CC Norwegian TCP/2023 ofrecen una regulación más prolija, si bien se limita a reproducir o remitir al régimen legal.

⁷²¹ Anexo 8 apartado D) del CC de Iberia.

⁷²² El Capítulo 13 regula la prevención de riesgos laborales y se remite a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) (art. 13.1 Normativa); se menciona el plan de prevención de la empresa (art. 13.2 CC), los delegados/as de prevención (art. 13.3 CC), el servicio de prevención (art. 13.4 CC), la evaluación de riesgos (art. 13.5 CC), los comités de seguridad y salud (art. 13.6 CC); la información, consulta y participación

Estos convenios abordan la normativa⁷²³; el plan de prevención⁷²⁴; el servicio de prevención⁷²⁵; la evaluación de riesgos⁷²⁶; la formación⁷²⁷; la participación de los representantes de las personas trabajadoras (delegados de prevención⁷²⁸ y Comités de Seguridad y Salud y facultades de información, consulta y participación⁷²⁹), todo ello, en la forma y términos establecidos en la legislación vigente.

En materia de representación específica de prevención, lo más destacable es la previsión del art. 41, párrafo tercero del CC Norwegian TPC/2023 de designación de un/a Coordinador/a de entre los delegados y las delegadas de prevención “...en los casos en los que un asunto pueda tener impacto en más de una base o afectar a personas de diferentes bases”.

Lo más destacable, serían las cláusulas relativas a los servicios de prevención y a la vigilancia de la salud.

En un sentido similar, en lo esencial el convenio de EasyJet se remite expresamente a la normativa de la materia, mencionando algunos de sus pasajes. Se decanta, en relación con el análisis de riesgos, por el servicio de prevención externo. En cambio, el CC Air Europa TPC/2023⁷³⁰, se decanta por un servicio de prevención propio.

Por lo que respecta a la vigilancia de la salud, en el CC EasyJet TPC/2023 se ofrece anualmente un reconocimiento médico voluntario para la tripulación, según los riesgos inherentes de su trabajo, «y respecto a los protocolos médicos establecidos por su servicio de prevención ajeno, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la LPRL»⁷³¹. Más amplia es la redacción de la vigilancia de la salud en el CC Air Europa TCP/2023, algo que resulta imprescindible, como se ha puesto de relieve en el marco jurídico sobre las personas que desempeñan servicios a bordo de la aeronave. El convenio señala que los TCP tienen derecho a una vigilancia de la salud destinada a detectar precozmente daños potenciales, que incluirá pruebas médicas específicas de carácter anual que se realizarán en horario laboral y sin costo para los trabajadores. Si no es posible llevar a cabo estas pruebas en el centro de trabajo, la empresa asumirá los gastos de desplazamiento. La información obtenida será confidencial y se utilizará únicamente para

(art. 13.7); la formación (art. 13.8); la protección de la maternidad (art. 13.10); la vigilancia de la salud (art. 13.11) y el vestuario (art. 13.9).

⁷²³ Art 13.1 del CC Air Europa TPC/2023 y art. 39 CC Norwegian TPC/2023.

⁷²⁴ art. 40 CC Norwegian TPC/2023 y art. 13.2 CC Air Europa TPC/2023.

⁷²⁵ Art. 13.4 CC Air Europa TPC/2023.

⁷²⁶ Art. 13.5 CC Air Europa TPC/2023.

⁷²⁷ Art. 43 CC Norwegian TPC/2023 y art. 13.8 CC Air Europa TPC/2023.

⁷²⁸ Art. 41 CC Norwegian TPC/2023 con lenguaje inclusivo.

⁷²⁹ Art. 42 CC Norwegian TPC/2023.

⁷³⁰ Capítulo 13 (Prevención de riesgos laborales) y art. 13 CC de Air Europa.

⁷³¹ Art. 8 (Salud y seguridad) del CC de EasyJet.

la protección del trabajador. El personal sanitario encargado de la vigilancia de la salud deberá tener la formación y competencias necesarias. Se evaluará la salud de los TCP tras ausencias prolongadas, y se establecerán protocolos específicos para riesgos como la manipulación de cargas o el trabajo a turnos. Además, se investigarán los casos en que se detecten daños a la salud relacionados con insuficiencias en las medidas preventivas.

En el CC Air Europa TCP/2023 también encontramos referencias a que se garantizará la protección de trabajadores especialmente sensibles a riesgos, así como la protección a la maternidad y lactancia, facilitando a las trabajadoras en estado de gestación los recursos necesarios y la posibilidad de solicitar adelantos de salario durante el proceso de tramitación de prestaciones por riesgo en el embarazo. Por último, la empresa se compromete a adecuar los puestos de trabajo de aquellos empleados que presenten capacidades disminuidas, garantizando su protección y asegurando que no vean mermadas sus retribuciones en caso de accidente laboral. En situaciones no especificadas, se seguirá lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.2.11. Inaplicación de condiciones de trabajo

La inaplicación de condiciones de trabajo es otra de las materias que estos convenios no tratan o lo hacen escasamente. Ni el CC EasyJet TPC/2023 ni el CC Iberia LAE TPC/2022 aluden a esta cuestión, mientras que el CC Air Europa TCP/2023, el art. 5 CC Air Nostrum TCP/2023, el Anexo II CC Aeronova TPC/2023 y el CC Iberia Express TCP/2023⁷³² se limitan a indicar, “en relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo... en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET” tras pronunciarse la comisión paritaria, que las partes se someterán a un procedimiento de mediación ante el SIMA en los términos del VI ASAC o a recordar que en este supuesto el plazo para que la comisión paritaria se pronuncie es de siete días (art. 4 CC Air Nostrum TCP/2023).

5.2.12. Externalización y subcontratación

Tal y como hemos tenido ocasión de analizar en relación con la TTV, en el ámbito de transporte de pasajeros por aerolíneas comerciales encontramos algunas particularidades sobre la externalización o la subcontratación de personal. En ocasiones, los convenios hablan de la externalización “clásica”, mientras que en otras ocasiones los convenios tratan sobre una figura específica y no conflictiva ni para las empresas ni para el personal de vuelo como es la denominada banalización de tripulaciones o *wet lease*.

⁷³² Apartado 1.10.

La banalización consiste en que un tripulante contratado por un determinado empresario aeronáutico pasa a prestar servicios a otra empresa distinta, insertándose así y debiendo realizar su prestación laboral en una aeronave explotada por un empresario distinto de aquél con quien contrató la prestación de servicios⁷³³. El empleo de la banalización se corresponde con una serie de contratos mercantiles que se establecen entre las aerolíneas: contratos de arrendamiento de aeronave con o sin tripulación (*wet lease* o *dry lease*, respectivamente), contratos de fletamento de aeronaves con y sin tripulación y el intercambio de aeronaves que puede también incluir a la tripulación.

Esta práctica está ampliamente extendida en el sector y es regulada, aunque sea parcialmente en ocasiones, por la negociación colectiva. Ahora bien, desde el punto de vista laboral se han expresado inquietudes⁷³⁴ sobre si estas figuras pueden estar amparadas dentro de la Ley como un supuesto de subcontratación (Art. 42 ET) o si pudiera aproximarse a la cesión ilegal de trabajadores (Art. 43 ET).

En lo que se refiere a la externalización de actividades con terceros (grupos o alianzas aéreas) vemos que las aerolíneas establecen acuerdos para que sus tripulaciones operen en otras aerolíneas e incorporan esta materia al convenio colectivo para introducir garantías y otro tipo de acuerdos.

Por lo que respecta, concretamente a los convenios para la TPC, los CC EasyJet TCP/2023, CC Air Nostrum TPC/2023 y CC Aeronova TPC/2023 no se ocupan de esta materia. El CC Air Europa TCP/2023 contiene cláusulas específicas respecto de la externalización, afirmando que «cualquier decrecimiento de la producción del Grupo Globalia deberá empezar siempre por los medios externos a Air Europa e incluidos en el Grupo Globalia. No se incoarán expedientes de regulación de empleo en el escalafón de TCP, mientras exista producción con medios ajenos a Air Europa dentro del grupo Globalia, sin acuerdo de los RLT legitimados»⁷³⁵.

Por lo que respecta a la banalización, concretamente, se refieren a ella el CC Iberia LAE TCP/2022 (art. 12); el CC Air Europa TCP/2023 (art. 2.4); el art. 9 CC Norwegian TCP/2023 y el CC Iberia Express TCP/2023, si bien este convenio prefiere hablar de “servicios a terceros”.

Llama la atención que el art. 12 del CC Iberia LAE TCP/2022 imponga la banalización a sus TCP. Así afirma que “los TCP quedan obligados a pres-

⁷³³ CAMARA BOTIA, A., *El contrato de trabajo aeronáutico*, Civitas, Madrid, 1995, p. 110

⁷³⁴ FOTINOPOULOU BASURKO, O., “La banalización de la tripulación de aeronaves: ¿Colaboración empresarial o cesión ilegal de trabajadores? (A propósito de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 5.913, de 20 de julio de 2007)”, en AA. VV., *Estudios de derecho aéreo: Aeronave y liberalización*, Marcial Pons, Buenos Aires, 2009, pp. 167-183.

⁷³⁵ Art. 2.5 CC de Air Europa.

tar 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”. Se mantiene el requisito ya visto respecto de la TTV de que siempre se actúe en equipo y en aeronaves que la Empresa alquila a compañías asociadas o concertadas donde puede darse la situación de que la TCP preste sus servicios con Tripulaciones Técnicas de otras empresas.

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”.

Los convenios también se encargan 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”).

5.2.13. Subrogación de personal

No se establecen normas específicas en materia de transmisión de empresas y subrogación de personal en los convenios colectivos que afectan a los Tripulantes de Cabina de Pasajeros. La única excepción es el apartado 1.8 CC Iberia Express TCP/2023 que se refiere a las “fusiones con otras empresas, nuevos aviones y/o nuevos escenarios de operaciones”, cuyo primer párrafo recuerda que “las circunstancias especiales, como operaciones entre empresas que puedan dar lugar a modificaciones del colectivo de Tripulantes en plantilla por motivo de fusión, absorción o similar operación mercantil entre compañías, no modificarán el presente convenio.” A continuación, reconoce a las secciones sindicales firmantes del convenio como interlocutores con voz y voto en los procesos de negociación o consulta que pudieran iniciarse por la concurrencia de dichas circunstancias, aunque contempla la condición de que tengan representación legal de la TCP.

5.3. Técnicos de mantenimiento

Cristina Roldán Maleno

En el caso de los técnicos de mantenimiento, se han analizado únicamente 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 ASETMA⁷³⁶, y en segundo lugar, el I Convenio colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Ope-

⁷³⁶ Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico. Este sindicato opera desde 1.982.

rations, SLU, y su plantilla de técnicos de mantenimiento⁷³⁷, suscrito por ATMA, sindicato que inicialmente nace en el seno de dicha empresa⁷³⁸. 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 metalúrgico que sea aplicable en cada caso. Merece la pena reproducir el Art. 1. (Naturaleza convencional) de dicho convenio:

“Las partes acuerdan que, desde la entrada en vigor del presente convenio, serán de aplicación los Convenios Sectoriales del Metal, tanto el nacional como los provinciales que correspondan, respecto de los cuales este convenio tiene el carácter de complementario.

Asimismo, las partes acuerdan que este convenio, desde su entrada en vigor, sustituye en su integridad al IV Convenio colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA y su personal Técnico de Mantenimiento, así como al Convenio colectivo extraestatutario de ANEM y el Sindicato ATMA, que se ha venido aplicando, por lo que no cabe la aplicación retroactiva de los Convenios Sectoriales del Metal a fechas anteriores al 1 de enero de 2023.

El presente convenio mejora en su conjunto lo establecido en los Convenios Colectivos del Sector del Metal, en especial en lo que se refiere a las cuestiones económicas, tanto salariales como indemnizatorias, por lo que, mientras en cuantía y cómputo anual, con independencia de los conceptos que se retribuyan, el presente Acuerdo sea más favorable a los/as TMs, las partes aceptan expresamente que no cabrá la percepción simultánea y acumulada de los conceptos establecidos en el presente acuerdo y aquellos que, no recogidos en este Acuerdo, se establezcan en los Convenios Sectoriales”.

Con anterioridad, las relaciones entre las partes se regían por un convenio de empresa, el IV Convenio Colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo S.A. y sus Técnicos de Mantenimiento, cuyos representantes eran ATMA y ASETMA. De este modo, cambio de sujeto —actualmente ATMA en solitario— y también cambio (parcial) en la estructura de la negociación, que además según parece se había mantenido estable hasta este momento. Por lo tanto, se pasa de un convenio de empresa totalizador a uno con vo-

⁷³⁷ Este convenio sustituye íntegramente al IV Convenio colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA y su personal Técnico de Mantenimiento, así como al Convenio colectivo extraestatutario de ANEM y el Sindicato ATMA.

⁷³⁸ Asociación de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves. Este sindicato se creó en el año 2.000 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 (Información de web).

cación de complementario que remite, expresamente, a los productos de la negociación colectiva de ámbito sectorial en el sector del metal.

5.3.1. Empleo y modalidades de contratación

En el Convenio de Air Nostrum no hay nada relevante en este sentido, más allá del compromiso de favorecer la promoción interna frente a la contratación externa. Antes de proceder a la contratación externa, cuando la empresa considere que no existen en la plantilla trabajadores/as que cumplan los requisitos de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores⁷³⁹. Nada se pacta en modalidades de contratación, la empresa hará uso, según su criterio, de las disponibles legalmente, y en el mismo sentido se manifiesta el convenio de Air Europa.

5.3.2. Clasificación Profesional

El personal de mantenimiento, según la legislación y habilitaciones de EASA, se divide en tres grupos, lo que se refleja en los convenios analizados, que, con diferentes nombres, vienen a recoger esta cuestión de manera similar:

Un grupo profesional de mecánicos, que en el Convenio de Air Europa es el de mecánicos (básicos/expertos) y un grupo profesional con la misma denominación en el convenio de Air Nostrum (ayudante de taller, especialista).

Un grupo profesional de mantenimiento de aeronaves, en el Convenio de Air Europa TMAs (con seis niveles, F, E, D, C, B y A), en el Convenio de Air Nostrum Grupo de Mantenimiento de Aeronaves (Ayudantes, Oficiales, con tres niveles cada uno)

Un grupo de inspectores (subdivididos en tres niveles), que en el Convenio de Air Nostrum son denominados supervisores (grupo único, sin niveles). Se trata de cargos de confianza.

5.3.3. Formación profesional y cualificación

La formación es un tema extrañamente ausente del Convenio de Air Nostrum, más allá de la declaración genérica de la necesidad de que los trabajadores cooperen para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de las funciones que les corresponden por contrato o convenio, aceptando realizar las pruebas y cursos establecidos empresarialmente, así como los controles e inspecciones que se determinen. Y se remarca que la empresa no está obligada a la asunción de los costes de la formación y/o práctica en lengua inglesa. Nada más se dice al respecto.

⁷³⁹ Art. 4.1.

Descendiendo al convenio de Air Europa, la formación obtiene un capítulo propio⁷⁴⁰, donde las partes se comprometen a establecer un plan de formación desarrollado por una comisión paritaria para tal fin, compuesta por dos representantes de cada banco. Las partes declaran que todos los cursos programados por la empresa serán obligatorios, impartándose dentro de la jornada laboral o sustituyendo a ésta. En el Convenio se definen tres tipos de formación:

- Inicial (para el personal de nuevo ingreso).
- De avión o técnica (un curso para cada tipo de aeronave incluida en la flota o en vías de operar en la Empresa, al objeto de conocer los sistemas específicos de cada avión). Se trata de una formación presencial, que solo excepcionalmente podrá ser impartida online.
- Recurrente y de continuidad obligatoria y formación específica. Podrá ser tanto presencial como online.

Se acuerda lo siguiente sobre dicha formación:

- Los cursos presenciales durarán un máximo de seis horas diarias continuadas, no afectando a la franja entre las 14.30h y las 16h ni tampoco prolongándose más allá de las 23h.
- La duración semanal será de cinco días (salvo que uno sea festivo, o que el curso deba prolongarse al sábado), libres el sábado y el domingo.
- Para el personal asistente a cursos fuera de su base, la empresa proporcionará hotel, dietas y medio de transporte al centro de instrucción.
- Si el curso se encuentra a más de 15km del centro de trabajo, la empresa se hace cargo del medio de transporte, o se abona el kilometraje al personal.
- En cursos de duración superior a seis semanas, el personal desplazado podrá solicitar un billete con plaza confirmada para su desplazamiento a su base de origen (en cuyos días no cobrará dietas).

5.3.4. Estructura Salarial

En el apartado dedicado a la estructura salarial, ambos convenios diferencian entre retribuciones fijas y variables. El convenio de Air Europa⁷⁴¹

⁷⁴⁰ Capítulo XII (Formación, arts. 87 a 91).

⁷⁴¹ Capítulo XI (Retribuciones, arts. 60 a 86).

incluye entre las primeras, más allá del salario base, una serie de complementos —antigüedad⁷⁴², prima de productividad, plus de turnicidad (por su realización o disponibilidad para hacerlo), plus de mantenimiento en línea (por las características propias del desempeño del trabajo), plus de jefe de turno y plus de turno fijo de noche—. Los conceptos de las retribuciones fijas del convenio de Air Nostrum⁷⁴³ coinciden parcialmente —plus de nivel, de disponibilidad, de nocturnidad, de cargo, de seguro de pérdida de licencia, de compensación de SPL y de licencia de LMA—. Las gratificaciones extraordinarias son idénticas en ambos convenios, al estar constituidas por dos pagas extraordinarias anuales.

En el caso de las retribuciones variables, las partes del convenio de Air Europa incluyen un plus de solape, las horas nocturnas —30% de la hora ordinaria⁷⁴⁴—, las horas A.O.G —200% del valor de la hora ordinaria—, las horas trabajadas en festivos —175% del valor de la hora ordinaria—, la actividad por intervalos y horas de contingencia, las horas por vuelo de prueba —150%—, las horas extraordinarias —175%—, las de fuerza mayor —200%—, el plus de imaginaria, el de jefe de equipo, y una media de retribución de vacaciones⁷⁴⁵. Se insertan en este apartado también las dietas. Las retribuciones variables del convenio de Air Nostrum están compuestas, a su vez, y siguiendo el mismo orden en aquellas materias que son coincidentes, por el plus de solape, las horas nocturnas —36% del valor de la hora ordinaria⁷⁴⁶—, el plus de festividad —50% del valor de la hora ordinaria—, plus de hora de prueba, las horas extraordinarias —150%—, el plus de imaginaria y el plus de jefe de turno. A ello hay que añadir el plus de rescates, el plus por hora dominical —25% del valor de la hora ordinaria—, el de acompañamiento, el de transporte y la paga de calidad.

Como puede apreciarse, los conceptos son, como es en buena parte esperable, bastante similares y/o cercanos en ambos convenios. Adoptando una perspectiva general, en el caso de Air Europa (2024), y teniendo en cuenta salario base, productividad, plus de turnos y plus de mantenimiento en línea, la percepción bruta anual sería, para un mecánico básico, de 22.185 euros, que suben hasta los 28.636 en el caso del mecánico experto. Un TMA de la categoría más baja (F) percibe 37.324 euros, que aumentan a

⁷⁴² Únicamente para los trabajadores que lo percibían con anterioridad a 1997, momento en que se dejó sin efecto, respetándose como condición *ad personam*.

⁷⁴³ Capítulo VIII (Retribuciones y gastos, art. 8).

⁷⁴⁴ Se regula en el art. 76, siendo el valor de la hora nocturna es de un 30% de la hora ordinaria. La hora ordinaria es muy diversa, desde los 8,33e de un mecánico básico (12,03e un mecánico experto) hasta los más de treinta euros de los inspectores. Cuando en un mes se pase de las 70h nocturnas, se retribuirá el exceso al doble.

⁷⁴⁵ Para lo que se pacta una fórmula para su cálculo, teniendo en cuenta los doce meses anteriores.

⁷⁴⁶ Hasta la hora nocturna número ochocientos, pues de ahí en adelante se incrementa hasta el 42%. La hora ordinaria va desde los 7,85 euros del mecánico más bajo hasta los 21,34 del más alto.

intervalos de entre tres y cinco mil euros por cada categoría ascendente, de manera que un TMA de la categoría más elevada (A) viene percibir 57.993 euros anuales. En el caso de los inspectores, las cantidades van desde los 62.187 euros anuales (C) hasta los 72.820 euros (A). Las tablas salariales del convenio de Air Nostrum reflejan que los técnicos de mantenimiento de taller y los de mantenimiento de aeronaves tienen las mismas retribuciones, divididas en función del nivel, desde un mínimo de 22.531 euros a un máximo de 55.685 euros, con saltos de entre dos y cuatro mil euros por cada nivel. Los oficiales supervisores, por su parte, perciben 58.693,92 euros.

Como puede extraerse, mientras que en el convenio de Air Europa hay diferencia salarial entre mecánicos y TMA, en el convenio de Air Nostrum la diferencia salarial es por niveles y no por grupos, ya que, en mantenimiento de aeronaves en el puesto más bajo, se cobra lo mismo que en el equivalente en mantenimiento de talleres, y las subidas en función del nivel son exactamente las mismas. Se trata de sueldos muy similares en uno y otro convenio, si bien los TMAs de Air Nostrum parten de un suelo inferior a los TMA de Air Europa⁷⁴⁷. Por el contrario, en el grupo de mecánicos pueden llegar a ganar en Air Nostrum tanto como un TMA, cosa que no ocurre en Air Europa, donde hay un salto entre uno y otro grupo. Sí hay una diferencia significativa, como se ha visto, en el caso de los inspectores, que perciben mayores cuantías en Air Europa.

Por último, en lo relativo a la cuantía de las dietas, son muy similares: para las nacionales se pacta, en ambos convenios, fijarla en 68 euros, y en el caso de las internacionales 115,14 euros en el caso de Air Europa y 105 euros Air Nostrum, si bien en este último para Estados Unidos y Canadá se eleva a 130 euros.

5.3.5. *Tiempo de trabajo*⁷⁴⁸

La jornada anual en está fijada en 1712 horas anuales para los trabajadores de Air Europa, inferior a las 1.744 horas anuales que se pactan en el Convenio de Air Nostrum, salvo que en convenios provinciales del metal se establezca una jornada inferior.

En Air Europa, las jornadas continuadas de más de seis horas tienen el descanso legal de quince minutos, que computará como tiempo efectivo de trabajo; las jornadas continuadas de doce horas dan lugar a una hora de descanso, que computa igualmente como tiempo efectivo de trabajo. Air

⁷⁴⁷ En Air Europa el mínimo de un TMA son 37.324 euros anuales, mientras que en Air Nostrum se parte de 22.500 euros.

⁷⁴⁸ Capítulo VII (Jornada de trabajo, descansos y vacaciones, arts. 26 a 37) del CC de Air Europa y Capítulo VI (Régimen de trabajo y descanso, art. 6) del CC de Air Nostrum.

Nostrum, por su parte, menciona el “descanso del bocadillo”, que será remunerado y tendrá una duración de 30 minutos. En lo relativo al descanso entre jornadas, ambos convenios se remiten al mínimo legal de doce horas. Si por motivos extraordinarios hubiera de prolongarse la jornada, el mínimo sería de diez horas entre una jornada y la siguiente. Resulta también idéntico en ambos convenios colectivos el descanso semanal, pactándose dos días consecutivos que podrán ser acumulados en periodos de dos semanas, librando al menos un fin de semana de cada cuatro.

En cuestión de imaginaria, aunque en el convenio de Air Europa se menciona y cuantifica, no se especifica nada sobre ella. La imaginaria en Air Nostrum, con carácter general, tiene una duración de veinticuatro horas, respetando, en todo caso, el disfrute de ocho horas de descanso desde la finalización del turno de trabajo anterior y otras ocho horas de descanso previas a la incorporación al siguiente turno programado. En el caso de que se le asigne actividad en este periodo de imaginaria, cada asistencia al centro de trabajo se computará al menos como dos horas ordinarias. Superadas las ocho horas ordinarias de trabajo, se abonará cada hora adicional al precio de la hora extraordinaria. Por otra parte, cuando se programe inmediatamente antes o después de un turno de trabajo, su duración máxima será de ocho horas, con abono de una cantidad igual al precio de dos horas extraordinarias. Si se produce una activación durante la imaginaria, y supera las dos horas de trabajo efectivo, se abonarán las siguientes al precio de la hora extraordinaria. Las horas de trabajo efectivo no podrán superar las dieciséis horas, si bien podrán exceder el periodo de imaginaria programado. Como puede apreciarse, su régimen de aplicación está muy detallado en este Convenio, lo que se echa en falta en el convenio de Air Europa.

Los días de libre disposición varían por Aerolínea, siendo más extensos en el caso de Air Europa, que prevé cinco días de libre disposición en los centros de trabajo de Palma de Mallorca, Barcelona y Madrid, y siete días para el caso de Las Palmas. Adicionalmente, para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se pactan dos días adicionales de libre disposición, que pueden venderse por acuerdo con la empresa, compensándose como horas ordinarias⁷⁴⁹. En el convenio de Air Nostrum se localizan dos días libres adicionales para quienes en el año natural anterior no hayan tenido ningún tipo de absentismo, que se convierte en un día un día libre por absentismo inferior a cinco días.

En lo que respecta a las vacaciones, en Air Europa nuevamente depende de la base, de manera que en Palma de Mallorca, Barcelona y Madrid, se acuerda fijarlas en veinticuatro días laborables, mientras que se establecen veintidós días para Las Palmas. Se pacta, igualmente, la secuencia a

⁷⁴⁹ Las solicitudes se harán con una antelación de dos meses.

seguir: tres periodos de siete días laborables, que coincidan con los días anexos a un periodo de libranzas, en LPA; y cuatro periodos de seis días laborables, que deberán coincidir con días anexos a las libranzas, en el resto de las bases. Se establece un sistema de puntos para la planificación de las vacaciones. En el Convenio de Air Nostrum las vacaciones son de veintidós días laborables, agrupados hasta en tres periodos en función de las necesidades del servicio. El sistema de puntos para su planificación resulta muy parecido en ambos convenios.

En cuanto a los turnos, en el sistema pactado en Air Europa la empresa hará pública la programación mensual de turnos con una antelación de treinta días, y las variaciones posteriores por decisión unilateral de la empresa se abonarán como una hora ordinaria o extraordinaria en función de la antelación. En este sentido, se establece un máximo de veintidós cambios al año por trabajador respecto a los turnos de referencia⁷⁵⁰. Más allá de esos 22 cambios, los sucesivos deberán de ser de mutuo acuerdo.

Con carácter general se fijan tres turnos: mañana (de siete a tres), tarde (de tres a once) y noche (de once a siete). En determinadas bases —las Palmas, Barcelona—, la hora de cada turno se adelanta en una hora. Este convenio programa, a su vez, la cadencia de los turnos, que podrán ser seis mañanas – tres libranzas – seis tardes – tres libranzas – seis noches – tres libranzas; o bien seis noches – cuatro libranzas – seis tardes – dos libranzas – seis mañanas – tres libranzas; en la base de LPA se programa otra cadencia con frecuencias más cortas: 2 noches – 2 mañanas – 3 tardes – 3 libranzas – 3 noches – 2 mañanas – 2 tardes – 4 libranzas, y variantes similares. Se establece que la distribución de turnos será equitativa, tanto en los días de trabajo como en las libranzas y festivos.

Existe, a su vez, un turno de noche fijo, de adscripción voluntaria, así como el turno voluntario de doce horas, que para implantarse requerirá un mínimo de personal, y cuya secuencia será de cuatro días (de siete de la mañana a siete de la tarde) —cuatro libranzas— cuatro noches. El personal de cincuenta y seis o más años podrá solicitar la exención del turno de noche, siempre y cuando en la base en cuestión no haya más de un 5% de la plantilla con dicha exención reconocida, por ese u otro motivo. Tendrán preferencia los de mayor edad o, en caso de empate, mayor antigüedad.

En el convenio de Air Nostrum los turnos se publican el día quince de cada mes para el mes siguiente, en colaboración con los representantes de los trabajadores. Los cambios e turno sueltos o en bloque preavisados con una antelación mínima de cinco días naturales —incluido el día de aviso del cambio—, no devengarán compensación alguna, salvo que se trate del

⁷⁵⁰ No se computan, por lo tanto, los cambios entre compañeros por mutuo acuerdo, o los solicitados por los trabajadores a la empresa.

segundo o siguientes cambios de bloque o quinto día suelto en adelante, en cuyo caso se devengará una compensación por cada día adicional modificado, tasada en diecinueve con ochenta euros. Se exceptúa de lo anterior el cambio que suponga la programación de un turno de trabajo en un día inicialmente programado como libre, que supondrá siempre una compensación más elevada —treinta y nueve euros— y el disfrute del día libre en otra fecha. Todos los cambios preavisados con menos de cinco días naturales —incluido el día de aviso del cambio—, devengarán la mencionada compensación de diecinueve euros, y no computarán a los efectos de los límites y compensaciones reflejados en el párrafo anterior. Si el cambio supusiera la programación de un turno de trabajo en un día inicialmente programado como libre, y se preavisa con menos de cinco días naturales —incluido el día de aviso del cambio—, devengará una compensación de setenta y nueve euros y el disfrute del día libre en otra fecha. Cuando en situaciones excepcionales, iniciado por el/la trabajador/a, el día libre programado sea requerido para prestar servicios, se sustituirá la compensación anteriormente establecida por la programación de un nuevo día libre y el abono de las horas de trabajo al precio de horas extraordinarias, con un mínimo de cuatro horas.

5.3.6. Movilidad funcional y geográfica

En cuanto a la movilidad geográfica, el convenio de Air Europa se diferencia entre traslados voluntarios (por cobertura de vacantes, a petición del interesado), donde primará la mayor antigüedad y el mayor nivel de progresión, y traslados por necesidades del servicio⁷⁵¹.

La movilidad geográfica forzosa⁷⁵² se guía por lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, no estableciéndose prioridad de permanencia para ningún colectivo específico de trabajadores, por lo que esta rige únicamente para los representantes tal y como declara el art. 40.7 ET. Los interlocutores acuerdan ceñirse estrictamente al criterio de la antigüedad dentro de cada grupo profesional afectado por la movilidad.

En otro capítulo diferente, se regulan los «destacamentos y desplazamientos»⁷⁵³. Lo primero es definido por las partes como encontrarse desplazado fuera de la base propia por necesidades de la empresa (pernoctando cinco días o más fuera de base), describiéndose el desplazamiento como el hecho de viajar por cualquier necesidad de la empre-

⁷⁵¹ Capítulo V (Vacantes, permutas y traslados, arts. 20 a 24). Véanse los arts. 22 y 23 para la movilidad geográfica voluntaria. En los traslados voluntarios, se concede un derecho a una estancia de hotel durante los primeros quince días, así como cuatro días de permiso retribuido en un plazo de tres meses. Se concederán, a su vez, billetes de avión para el trabajador y su familia, así como “una franquicia de 1000kg de carga sujeta a espacio”.

⁷⁵² Art. 24.

⁷⁵³ Capítulo X (Destacamentos y desplazamientos, arts. 48 a 59).

sa. Los desplazamientos parecen concebirse por las partes como periodos muy breves, normalmente de unas pocas horas.

Se pacta para los destacamentos el establecimiento de una programación donde se inscribirán voluntariamente los trabajadores, buscando evitar la designación obligatoria, cosa que podrá ocurrir en caso de falta de personal voluntario (si bien el técnico podrá rechazar en supuestos de zonas de guerra o conflicto declarados o si no está vacunado y fuese necesario en el destino concreto)⁷⁵⁴. Los destacamentos se presentarán con un mes de antelación a los representantes de los trabajadores, para su estudio y sugerencias, aunque se advierte que dicha programación podrá estar sujeta a cambios. La empresa averiguará si hay personal voluntario y, de no haberlo, programará los turnos de destacamento, con un componente rotatorio, reservándose la posibilidad de modificar el orden por necesidades de producción.

El convenio diferencia entre destacamentos ordinarios (máximo 15 días) y los de larga duración, para el caso que excedan dicha cifra. En el primer caso, destaca que se prevé que los días libres correspondientes al destacamento se asignarán en la base de origen, antes y después del mismo, aunque en los destacamentos de refuerzo de otras bases la forma de libranza podrá ser la habitual. Para los desplazamientos de más de un mes, alternativamente el trabajador podrá optar entre un billete gratuito (sujeto a espacio) para el cónyuge, hijo y familiares que sean beneficiarios, al lugar de destacamento y regreso; o bien a disfrutar de un permiso de cuatro días, computando como días libres. Se mejora, por lo tanto, el régimen legal.

En el caso de los desplazamientos, concebidos como se decía en un sentido muy breve, se contemplan las siguientes modalidades:

- Por rescate⁷⁵⁵: para trabajos esporádicos y extraordinarios fuera de base por necesidades del servicio, de carácter urgente. Los trabajadores se verán obligados a aceptar dichos trabajos, salvo que se prevea que se van a encontrar “en una situación de permiso retribuido o fuerza mayor”. Estos desplazamientos tendrán la menor duración posible, y se dará a los técnicos el tiempo suficiente para las comidas y un mínimo de ocho horas de descanso por jornada. Como incentivo, las horas de trabajo de estas misiones tienen la consideración de horas AOG⁷⁵⁶ con un valor del 200% respecto de la hora ordinaria⁷⁵⁷.

⁷⁵⁴ *Vid.* art. 49 (programación de destacamentos y acompañamientos).

⁷⁵⁵ Art. 58.

⁷⁵⁶ Aircraft On Ground o fuera de servicio.

⁷⁵⁷ Art. 77.

- Desplazamientos por acompañamiento y por prueba⁷⁵⁸. En el primer caso, se trata de aquellos que no tienen ninguna función a realizar a bordo, consistiendo la misión en realizar una inspección rutinaria en el punto de destino. Pueden ser cortos (menos de tres horas), medios (de tres a seis horas) y largos (más de seis horas). Requerirán la libre aceptación del técnico cuando supongan una actividad superior a dieciocho horas. Cuando se superan las ocho horas —porque estén previstas o porque se ha alargado la cosa— se devengan “horas de contingencia”⁷⁵⁹, del mismo valor que las extraordinarias (175% de la hora ordinaria). El desplazamiento por prueba tiene lugar en vuelos no comerciales para verificación de equipos, sistemas, actuaciones del avión, pruebas de motores o ferry, y se retribuyen a un 150% del valor de la hora ordinaria⁷⁶⁰.

Por lo que respecta a Air Nostrum⁷⁶¹, su convenio comienza también con referencias al art. 40 del ET. Tampoco aquí se establece prioridad de permanencia en favor de ningún colectivo. Los tipos de “desplazamiento” que recoge son:

- Rescate de aeronaves: reparación de una aeronave en situación de AOG (Aircraft On Ground o fuera de servicio). En función del tiempo que dure el rescate, y si se rebasa y en cuánto la jornada ordinaria, se establecen cuatro niveles, asignándoles un plus económico variable a cada uno de ellos. Es importante tener en cuenta que este plus de rescate sustituye íntegramente al devengo de horas extraordinarias⁷⁶². Como tiempo de descanso se garantiza un mínimo de diez horas entre el final del rescate y el siguiente turno, que si volvemos al supuesto más extremo, que es un rebase de ocho horas sobre la jornada, resulta un descanso muy exiguo, máxime teniendo en cuenta el tipo de actividad que realizan.
- Destacamentos: mínimo una noche y máximo sesenta días fuera de base. No obstante las partes acuerdan que los destacamentos para cubrir una base o estación durarán como máximo veinte días consecutivos, viaje incluido, y al igual que el convenio de Air Europa, se acuerda que no se programarán días libres en este desplazamiento, sino que éstos se disfrutarán a su finalización de forma continuada (en el de Air Europa antes y después). Esto para bases y estaciones, en el resto de centros de trabajo también se

⁷⁵⁸ Art. 59.

⁷⁵⁹ Art. 79.

⁷⁶⁰ Art. 80.

⁷⁶¹ Capítulo VII (Movilidad geográfica, art. 7).

⁷⁶² Teniendo en cuenta que en el nivel 3 se prevé que el rescate pueda suponer una prolongación de hasta ocho horas sobre la jornada ordinaria, si se observan las cuantías del plus (que varían bastante según el grupo profesional), no es muy cuantioso.

contempla la libranza normal. De manera similar, se intenta que los destacamentos se cubran a través de voluntarios, y en caso contrario por rotación.

- Residencia: más de sesenta días y máximo de dos años (se prevé una indemnización de una cantidad a tanto alzado y por una sola vez equivalente a dos veces la cantidad fija indicada). Esa cantidad es la suma de los siguientes conceptos de un mes: salario base, complementos de nivel, de transporte, de nocturnidad y de disponibilidad. Como mejora a lo previsto legalmente, se contempla un billete de ida y vuelta entre las ciudades de origen y destino para el trabajador o persona que él designe mensualmente, más 1 billete de ida y vuelta, para cónyuge o pareja de hecho e hijos que convivan con él, semestralmente. También, si el trabajador desea trasladar su vivienda, se le costea la mudanza, de ida y de vuelta⁷⁶³.
- Cambio de centro de trabajo: traslado del art. 40 ET. Se prevé una indemnización de una cantidad a tanto alzado y por una sola vez equivalente a cuatro veces la cantidad fija indicada. En tema de indemnizaciones rige lo expresado anteriormente para residencia, excepto los billetes de avión que son de ida y vuelta por una sola vez para el trabajador/a y su familia.

Los destacamentos tendrán el carácter de forzoso, y el resto podrán ser voluntarios —ofreciendo vacantes— o forzosos. La empresa se compromete a publicar las vacantes con antelación suficiente y como mínimo quince días antes. Por lo tanto, se mejora aquí la previsión legal mínima de cinco días de preaviso. Se establece un sistema rotatorio para cubrir las “vacantes”, «o se establecerá un sistema de puntuación pactado con la representación legal de la plantilla que regule más concretamente las preferencias en casos repetitivos. La rotación no podrá obligar a la empresa a desplazar a Oficiales Supervisores o cargos».

Nada se regula, por el contrario, sobre movilidad funcional, en ninguno de los convenios objeto de la muestra.

5.3.7. Régimen sancionador

El régimen sancionador sólo se contempla en el Convenio de Air Europa, ya que el de Air Nostrum se remite expresamente al convenio sectorial del metal que resulte aplicable en cada caso.

⁷⁶³ En este supuesto, se devenga una dieta por día hasta el día sesenta, y a partir de ahí a razón del 42,5 % de la dieta diaria. Las dietas se regulan en el art. 86 del Convenio de Air Europa y Art. 7.10 c) del CC de Air Nostrum.

El convenio de Air Europa⁷⁶⁴ no tiene nada que parezca particularmente destacable. Se establece un plazo de cinco días para que el trabajador conteste al pliego de cargos en el caso de faltas graves o muy graves, aportando o proponiendo las pruebas que considere, lo que se unirá al expediente. Se califica como falta muy grave el acoso, siendo agravante la posición jerárquica (se hace lo mismo con la acusación de acoso cuando tras la finalización del protocolo de actuación se acredite de forma fehaciente que dicha acusación ha sido fraudulenta —falsa, sic— y/o infundada). También es falta muy grave «las violencias en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos».

En cuanto a las sanciones, tampoco resultan reseñables: amonestación escrita y hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo para las faltas leves; suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días para las graves; y de dieciséis a sesenta días, o despido, para las muy graves.

5.3.8. *Derechos sindicales*

En lo relativo a los derechos sindicales, lo cierto es que lo previsto en estos convenios no parece aportar demasiado, más allá de recoger algunos aspectos del ordenamiento legal y pactar la acumulación del crédito horario, con alguna mejora en el caso del Convenio de Air Europa.

En el dicho convenio⁷⁶⁵, el único tema que se trata, más allá de una genérica remisión a la legislación vigente en materia de representación, libertad sindical y reunión, es el crédito horario. Se pacta la acumulación mensual del crédito horario, en una o varias personas, entre los representantes de los trabajadores de un mismo centro de trabajo. Se especifica que cuando una misma persona sea tanto delegado sindical como representante unitario, podrá acumular el crédito horario de ambos cargos. Se trataría de una mejora respecto del art. 10.3 LOLS, teniendo en cuenta además la interpretación del Tribunal Supremo de ese precepto, dejando claro que «la interpretación conjunta de los artículos 10.3 LOLS y 68 e) ET lleva a concluir que no pueden acumularse en una misma persona el crédito horario como representante legal de los trabajadores (miembro del comité de empresa o delegado de personal) y el correspondiente a la representación sindical (delegado sindical), mientras ostente esa doble cualidad»⁷⁶⁶.

⁷⁶⁴ Capítulo XV (Régimen disciplinario, arts. 100-102).

⁷⁶⁵ Art. 4. Derechos de representación.

⁷⁶⁶ STS 917/2020, de 14 de octubre (RJ\2020\4580, ECLI: ES:TS:2020:3673).

Con similar genérica remisión al régimen legal arranca el convenio de Air Nostrum⁷⁶⁷, que rápidamente se va también a la cuestión del crédito horario. En primer lugar, su uso deberá avisarse antes del día doce de cada mes, a efectos de programación de turnos. En cuanto a su acumulación en uno o varios representantes, deberá informarse a la empresa cinco días antes del mes anterior.

5.3.9. Igualdad de oportunidades y no discriminación

La única referencia del convenio de Air Nostrum se detecta en la disposición final única, donde se hace constar que la empresa dispone de un Plan de Igualdad. Respecto de Air Europa, menciona la igualdad y no discriminación en el art. 1 (ámbito personal y funcional) y en el art. 38 (progresiones), sin que esos preceptos aporten nada al régimen legal.

Sin embargo, de este último convenio, deben tenerse en cuenta los anexos cinco (garantía integral de la libertad sexual) y seis (prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral):

En el Anexo V (garantía integral de la libertad sexual), se concreta lo siguiente:

- Existencia de un «Protocolo de Actuación Frente a Conductas no Deseadas», conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.
- Existencia de un canal de comunicación para la denuncia de cualquier comportamiento que pueda suponer un incumplimiento de lo previsto en las normas referidas en el apartado anterior, denominado «Canal de Cumplimiento y Buenas Prácticas». La Unidad de Cumplimiento, dependiente del Comité de Cumplimiento, será la receptora de las denuncias y de su correspondiente gestión.
- Estas comunicaciones podrán hacerse a través de dos vías diferentes: por email o a través de la web corporativa mediante un formulario electrónico.
- Designación de un instructor y comisión de investigación, para el análisis e instrucción, si procede, de cualquier denuncia que pueda entrar por el canal establecido.
- Realización, por parte de todos los empleados, de la formación sobre el «Código Ético y Comportamientos No Tolerados».

⁷⁶⁷ Capítulo XII (Reconocimiento y garantías sindicales, art. 12).

- Realización de «Campañas Informativas» sobre la protección integral contra las violencias sexuales.
- Se incluirá en las evaluaciones de puestos de trabajo y riesgos psicosociales ocupados por mujeres trabajadoras la violencia sexual.
- Se incluirá en las consignas informativas entregadas a las mujeres trabajadoras pautas para la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral (información preventiva, según el artículo 18 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales)
- Dentro de la formación en materia de prevención de riesgos laborales (según el art. 19 de la Ley 31/1995), se incluirá contenidos sobre la prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral.
- Respecto del Anexo seis (prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral), se realiza una remisión a la normativa vigente, acompañada de declaraciones genéricas y el compromiso de los interlocutores por promover y velar por su cumplimiento. Se emplazan a establecer medidas —tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, de sensibilización, la actualización del protocolo de actuación y acciones de formación— de las que poco se llega a concretar.

Por otra parte, este convenio determina que serán faltas muy graves⁷⁶⁸:

- Todo comportamiento o conducta de acoso moral/psicológico o sexual en el ámbito laboral que atente al respecto de la intimidad y/o dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- La acusación de mobbing (acoso moral/psicológico o sexual), bien contra un cargo de jefatura y/o dirección, bien contra un compañero del trabajador presuntamente acosado, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado de forma fehaciente que dicha acusación ha sido fraudulenta (falsa) y/o infundada.
- Las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de

⁷⁶⁸ *Vid.* art. 101.

medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

5.3.10. Prevención de riesgos laborales

Nada se dice en ninguno de los dos convenios analizados respecto de la prevención de riesgos laborales. Tan solo el de Air Europa, tangencialmente en el Anexo V (Garantía integral de la libertad sexual), hace algunas referencias a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.3.11. Inaplicación de condiciones de trabajo

La inaplicación de condiciones de trabajo no es tratada por los interlocutores sociales en ninguno de los dos convenios salvo para el cumplimiento de los requisitos procedimentales, en concreto respecto del papel de la Comisión Paritaria previsto y alentado por el Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, ambos convenios contemplan someter la discrepancia a un proceso de mediación ante el SIMA, con carácter previo a un ulterior recurso al arbitraje de la CCNCC⁷⁶⁹.

5.3.12. Externalización y subcontratación

Tan solo las partes del convenio de Air Europa, en su art. 104, abordan esta materia, contemplando la externalización en determinados casos, pero también pactando que, si tal situación fuese recurrente, se reunirán a fin de revisar posibles necesidades de contratación:

En el caso de que no fuese posible abordar la producción en cualquiera de las bases con el personal existente, se podrá establecer por parte de la empresa la externalización de los trabajos de *A-check* con el objeto de asegurar la operativa de la compañía y no perjudicar los derechos de las personas trabajadoras en materia de descansos, días libres o vacaciones. A tal efecto la dirección de la Compañía dispondrá de la posibilidad de externalizar las *A-check*. Cada trimestre se convocará una reunión para revisar las externalizaciones realizadas y las previsiones de externalización que se pretenden realizar en el siguiente trimestre.

Adicionalmente las partes acuerdan que, para el supuesto que con las medidas contenidas en el convenio colectivo no se pueda atender la producción en algún momento, las partes se reunirán para acordar medidas adicionales que puedan permitir que todos los trabajos sean atendidos.

⁷⁶⁹ Art. 103 (Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos) del Convenio de Air Europa y art. 1.9 (Comisión paritaria del convenio) del Convenio de Air Nostrum.

En todo caso, la aplicación de esta medida no será limitativa de derechos colectivos.

Para el supuesto que la aplicación de esta medida sea recurrente, las partes se comprometen a reunirse para revisar posibles necesidades de contratación.

5.3.13. Subrogación de personal

La subrogación de personal no es tratada en ninguno de los dos convenios analizados.

5.4. Convenios de aerolíneas mixtos

*Ana Domínguez Morales, María de las Nieves Martínez Gayoso,
Laura María Melián China y Cristina Roldán Maleno*

Como cuestión previa al análisis de los contenidos de estos convenios hay que recordar lo que ya hemos indicado anteriormente respecto de la negociación colectiva en el transporte aéreo y es que la tónica general de esta concreta muestra es su heterogeneidad. Cada aerolínea cuenta con una visión y una línea estratégica diferente y, en ocasiones, la propiedad de la aerolínea procede de 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 por la falta de homogeneidad tanto respecto de los colectivos de personas trabajadoras afectadas y las tareas que desempeñan, como en cuanto a la estructura de los convenios colectivos (la forma que tienen de ordenar los contenidos) y sus contenidos propiamente dichos. Hasta tal punto que incluso en la renovación de los convenios es posible apreciar importantes cambios, como en el caso del convenio colectivo de Air Nostrum LAM en donde se pasa de un convenio “mixto” para “personal de oficinas” y “TCP” a un convenio exclusivo para personal de oficinas al haber logrado el colectivo de TCP firmar su propio convenio.

Por eso nos parece especialmente importante proceder a enumerar los convenios colectivos que van a ser objeto de comentario en este epígrafe y, en su caso, realizar alguna consideración previa respecto de alguno de ellos que contribuya a una mejor comprensión del posterior resumen de sus contenidos:

- XXII Convenio Colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal (Código de convenio número: 90002660011981) para los años 2022-2025 (en adelante, CC Iberia LAE tierra/2022). Tal y como se deduce de su código de convenio, éste es el convenio que arrastra una mayor

tradición al haber fructificado el primer proceso negociador en un convenio en el año 1981, año en el que Iberia LAE era aún una aerolínea de bandera con capital público. Una peculiaridad de este convenio es que se divide en cuatro partes: la primera regula las condiciones de trabajo de los trabajadores fijos a tiempo completo. Se trata, con diferencia, de la de más extensión; la segunda parte, se ocupa de los trabajadores fijos a tiempo parcial; la tercera, de los fijos discontinuos; y, la cuarta, establece las condiciones de los trabajadores con contrato temporal. Puede decirse que la primera parte constituye el “convenio base”, en el sentido de que las restantes se remiten a ella en diversas materias. En lo sucesivo, por lo tanto, si no se especifica nada, nos estaremos refiriendo al articulado de la primera parte. Otra precisión necesaria es que dentro del personal tierra o dentro del ámbito funcional y personal de este convenio se incluyen los grupos profesionales (art. 28) de personal Técnico de Mantenimiento Aeronáutico (que en otras aerolíneas cuentan con convenios franja), personal Técnico Explotación y Mantenimiento de Servicios de Información y Telecomunicaciones, Personal Administrativo, Personal de Servicios Auxiliares y Personal Auxiliar de Mantenimiento Aeronáutico. Asimismo, dentro de esos grupos profesionales y entre otras funciones se encuentra el personal dedicado a la asistencia en tierra a aeronaves, lo que determina la necesidad de articular este convenio con el sectorial. Si bien el hecho de que la negociación en esta unidad de negociación se remonte al año 1981 y se haya desarrollado de manera prácticamente ininterrumpida presenta un escenario ideal para la aplicación de la regla del artículo 84.1 ET según la cual “por mor de la regla del artículo 84.1 ET en virtud de la cual “un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá verse afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto...”. La lectura y comentario de este convenio las ha realizado Cristina Roldán Maleno.

- V Convenio Colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) para los años 2023-2025 (código de convenio: 90015491012005), de 16 de mayo de 2023 (en adelante, CC Air Europa tierra/2023). El código de este convenio también ofrece información valiosa sobre el momento en que se aprueba el primer convenio, que es prácticamente coetáneo al primer convenio sectorial para la asistencia en tierra. Como se ha señalado al analizar la jurisprudencia, el ámbito funcional de ese primer convenio sectorial fue polémica en tanto que las aerolíneas que prestaban servicios de asistencia en tierra en régimen de autoasistencia pretendían quedar al margen del ámbito de aplicación del convenio sectorial. La otra particularidad se presenta en su propia denomi-

nación y ámbito personal y funcional en tanto que este personal de tierra no incluye al personal TMA, que en el caso de esta concreta aerolínea cuenta con su propio convenio franja y que ya ha sido analizado en el epígrafe anterior. La lectura y comentario de este convenio ha corrido a cargo de Laura María Melián Chinae.

- V Convenio Colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA (personal de oficinas) para 2023-2025 (en adelante, CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023) [código convenio n.º 90015802012005]. Se da la circunstancia de que el IV Convenio Colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA (personal de tierra y TCP) para 2019⁷⁷⁰ era un convenio mixto para personal de tierra y TCP, mientras que el V Convenio incluye en su ámbito de aplicación al personal de oficinas exclusivamente. La importancia del cambio en el ámbito personal de este convenio se aprecia con claridad en lo dispuesto en el artículo 1 CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023, el cual exceptiona expresamente de su ámbito personal de aplicación al Personal de Dirección, Pilotos, TCPs, y al personal de Handling, respecto de quienes realiza las siguientes afirmaciones: “el personal de Handling estará incluido en el ámbito personal de este convenio, exclusivamente respecto a los billetes gratuitos y con descuento, rigiéndose el resto de sus condiciones laborales por el Convenio de Sector del Handling y Acuerdos complementarios que pudieran suscribirse para dicho colectivo”. A continuación, en párrafo separado indica lo siguiente: “las partes acuerdan que este Convenio, desde su entrada en vigor, sustituye en su integridad al IV convenio colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA (personal de tierra y TCPs), que se ha venido aplicando, por lo que no cabe la aplicación retroactiva del Convenio del Sector del Handling a fechas anteriores al 1 de enero de 2023”. Esta cláusula guarda, sin lugar a dudas, estrecha relación con la modificación del art. 84.2 ET sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto del sectorial por Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. Dado que el I convenio colectivo de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU, y su plantilla de tripulantes de cabina de pasajeros (código de convenio: 90104480012023), se ha analizado en el epígrafe dedicado a los convenios franja para TCP, se ha considerado oportuno hacer una excepción en este caso respecto del criterio general de análisis de convenios y utilizar como referencia principal en este estudio el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023. La lectura y comentario de este convenio la ha realizado María de las Nieves Martínez Gayoso.

⁷⁷⁰ BOE, núm. 12, de 14 de enero de 2019

- IV Convenio Colectivo de Vueling Airlines, SA para los años 2020-2025 (código de convenio número 90018232012010) (en adelante, CC Vueling mixto/2023); hay que precisar que según el art. 3 el convenio es de aplicación a los Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Vueling Airlines, SA, así como al personal de oficinas (*Staff*) y se exceptúa expresamente del ámbito de aplicación “al personal de oficinas de los Niveles 1 (Directivo de área), Niveles 2 (Directores de departamento) y Niveles 3 (Manager 1), así como al colectivo de pilotos de aeronaves sujeto al convenio colectivo de pilotos de la compañía, según la delimitación de su ámbito funcional”. De ahí que nos refiramos a este convenio como mixto. La lectura y comentario de este convenio la ha realizado María de las Nieves Martínez Gayoso.
- XXII Convenio Colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas 2022-2024, (en adelante, CC Lufthansa LAA/2023); según el código de convenio n.º 90006282011989 se aprecia que se trata de un convenio con una importante trayectoria histórica. Según los criterios acordados se debería haber analizado el XXI Convenio Colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas 2016-2021. BOE, núm. 139, de 11 de junio de 2021, convenio que también ha sido leído y consultado, sin embargo, a la vista de los importantes cambios que se han introducido, por ejemplo, en materia de clasificación profesional se ha optado por utilizar como referencia principal el CC Lufthansa LAA/2023, sin perjuicio de hacer referencia a su predecesor en caso necesario. Por lo que respecta al ámbito personal de aplicación del convenio el mismo se refiere “al personal contratado localmente” (art. 1), si bien un repaso a su clasificación profesional (art. 9) pone de manifiesto que ese personal contratado localmente no incluye al personal de vuelo. La lectura y comentario de este convenio la ha realizado María de las Nieves Martínez Gayoso.
- II Convenio Colectivo del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación, 2016-2019, (en adelante, CC Air France-KLM/2017). La vigencia de este convenio fue prorrogada hasta el 31/12/2025 por acuerdo de 16 de noviembre de 2022⁷⁷¹. El código de convenio nos informa de que se trata de una unidad de negociación considerablemente más reciente que las de Iberia LAE o Lufthansa LAA código de convenio n.º 90100093012012 al datar del año 2012. Por lo que respecta al ámbito de aplicación este convenio también se refiere al personal contratado localmente y al igual que el anterior de la descripción de áreas funcionales contenidas en su Capítulo III relativo a la clasificación profesional

⁷⁷¹ BOE, núm. 304, de 20 de diciembre de 2022.

queda claro que entre ese personal no se encuentra el personal de vuelo. La lectura y comentario de este convenio la ha realizado María de las Nieves Martínez Gayoso.

- III Convenio colectivo entre Canaryfly y su personal de tierra, tripulantes técnicos pilotos y tripulantes de cabina de pasajeros para los años 2022-2026 (código de convenio: 75100352012018), de 6 de mayo de 2022, (en adelante, CC Canaryfly/2022). Como puede apreciarse se trata de un convenio de ámbito territorial local y constituye el único ejemplo de la muestra de convenios de aerolíneas analizados que se puede calificar como convenio de empresa al incluir al conjunto de personal en su ámbito personal de aplicación. Es, asimismo, la unidad de negociación más reciente ya que data de 2018. La lectura y comentario de este convenio ha corrido a cargo de Ana Domínguez Morales.

El análisis de las diferentes cláusulas convencionales de esta muestra de convenios colectivos da lugar a las siguientes consideraciones, que se presentan estructuradas temáticamente:

5.4.1. Empleo y modalidades de contratación

En relación con el empleo, es habitual encontrar cláusulas convencionales que se refieren al ingreso en la empresa y, en estrecha relación con ello, al periodo de prueba⁷⁷². Los convenios de las aerolíneas, al menos los de la muestra, dan por hecho el carácter cuasi obligatorio de la suscripción del contrato de trabajo sujeto a un periodo de prueba⁷⁷³. Todos los convenios de la muestra regulan la duración del periodo de prueba, aunque no hay uniformidad en las cláusulas a este respecto⁷⁷⁴. Es habitual que los con-

⁷⁷² Art. 4.2.1 CC Air France-KLM/2017; art. 5 CC Lufthansa LAA/2023; art. 13 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023; y art. 11 del CC Vueling mixto/2023; art. 14 del CC Air Europa tierra/2023; art. 11 CC CC Canaryfly/2022.

⁷⁷³ Al menos así se deduce de las cláusulas convencionales de los convenios colectivos de Lufthansa (art. 5.1: “la persona trabajadora ingresará en la empresa en periodo de prueba, salvo en aquellos supuestos expresamente excluidos por ley.”) y el art. 4.2.1. segundo párrafo del CC Air France-KLM/2017: “el ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba.”; el art. 13 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 (“todos los ingresos de personal en la Compañía estarán sometidos a un periodo de prueba...”) y el art. 11 del CC Vueling mixto/2023: “quienes ingresen en la Compañía y les resulte aplicable el presente Convenio Colectivo, suscribirán, a través de su contrato de trabajo, el correspondiente periodo de prueba...”; el art. 11 del CC Canaryfly/2022 (“estos periodos de prueba serán de aplicación a todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato que regule su relación laboral con la Compañía”).

⁷⁷⁴ Art. 4.2.1. del CC Air France-KLM/2017 fija la duración del periodo de prueba en seis meses para los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 y de dos meses para el resto de los grupos. En la misma línea el art. 13 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 que establece seis meses para el personal titulado y/o técnicos y dos meses para el resto de personal; del mismo modo, el art. 46 del CC Iberia LAE tierra/2022 (primera parte); así como el art. 11 del CC

venios de las aerolíneas se refieran a las consecuencias de la suspensión del contrato de trabajo sobre el periodo de prueba⁷⁷⁵. Como cláusulas convencionales peculiares hay que mencionar la prevista en el CC Lufthansa LAA/2023 en tanto que excepciona la percepción de complementos por IT durante el periodo de prueba y afirma que no existe derecho al disfrute de vacaciones durante el periodo de prueba⁷⁷⁶. Cuestiones sobre las que vuelve a la hora de regular tanto el complemento por IT como las vacaciones. El CC Air Europa tierra/2023, por una parte, recuerda que, en cualquier caso, 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, salvo que ya haya transcurrido más de doce meses desde que finalizó la relación laboral previa⁷⁷⁷.

Los convenios de la muestra regulan cuestiones relativas a la oferta dentro de la empresa de las vacantes; bolsas de empleo⁷⁷⁸, 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” 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; o compromisos para la ampliación de las jornadas de las personas con contratos a tiempo parcial⁷⁷⁹.

Vueling mixto/2023 que establece seis meses para los Niveles 4 y 5 del personal de oficinas y dos meses para el Nivel 6 (Administrativos) del personal de oficinas y para los TCP; por su lado el CC Canaryfly/2022 fija en seis meses el periodo de prueba para tripulantes técnicos, dos meses para administrativos, personal de mantenimiento, tripulantes auxiliares y responsable de departamento y un mes para el personal de handling. En relación con este tipo de cláusulas, destacar que no realiza excepciones en virtud de la duración del contrato de trabajo, a diferencia del art. 14 ET, por lo que se puede considerar que, en este concreto aspecto, empeoran el régimen legal en el caso de los contratos temporales. Art. 5.2 del CC Lufthansa LAA/2023: “la duración del periodo de prueba será de dos semanas para el personal subalterno (Grupo A); tres meses para el resto de personal (B1 al D) y seis meses para las categorías que se precise titulación...”. El CC Air Europa tierra/2023 también hace depender la duración del periodo de prueba del grupo profesional.

⁷⁷⁵ Art. 4.2.1. del CC Air France-KLM/2017 “las situaciones de incapacidad temporal... y cualquier otra causa de suspensión legal del contrato que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo...”; art. 13 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023, si bien añade que “siempre que haya acuerdo entre las partes firmantes del convenio.” Art. 5.4 del CC Lufthansa LAA/2023, además indica que la suspensión del contrato ha de durar más de ocho días y siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

⁷⁷⁶ Art. 5.

⁷⁷⁷ Art.14.

⁷⁷⁸ Éste es el caso del art. 27.2 del CC Vueling mixto/2023 que regula una “bolsa de empleo” para los TCP.

⁷⁷⁹ Salvo error u omisión, no hemos encontrado este tipo de cláusulas relativas a empleo, cobertura de vacantes o bolsas de empleo, en el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023. Únicamente se regula en el art. 26 la posibilidad de novación del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial de manera permanente a petición de la persona trabajadora, si se dan determinadas circunstancias.

Así, por ejemplo, el CC Air France-KLM/2017, en el apartado denominado “movilidad interna”, regula un procedimiento para la provisión de vacantes y puestos de nueva creación con referencia a la no discriminación y a la igualdad de condiciones⁷⁸⁰, tendente a lograr la promoción profesional dentro de las compañías y que, en la medida de lo posible, los puestos en los grupos de ejecución de tareas y menor responsabilidad —los grupos 3 a 6— se oferten, en primer lugar, dentro de la compañía. Se prevé la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, teniéndola informada de la lista de candidatos/as, pudiendo las personas trabajadoras solicitar su presencia en las entrevistas. En una línea similar, el CC Lufthansa LAA/2023 regula las directrices para convocatorias de puestos de trabajo y selección, que incluye procedimientos para aumentos temporales de jornadas en e incrementos fijos de jornada en aeropuertos. También se encuentran referencias a la no y se contempla la participación de los órganos de representación unitaria⁷⁸¹. La bolsa de empleo, en el CC Iberia LAE tierra/2022, contiene dos regulaciones diferentes⁷⁸². Por un lado, se establece un sistema de evaluación por puntos desarrollado por la empresa, dividido por grupos profesionales, donde se mide la actitud, el desempeño, la pericia y la iniciativa, todo ello basado en el contrato inmediatamente anterior a la evaluación. Ello se aplica a los trabajadores adscritos a la dirección de aeropuertos cuyo primer contrato con Iberia sea posterior al 1 de enero de 2018. En cambio, en el caso de personas trabajadoras adscritas al resto de áreas, o bien de dirección de aeropuertos pero cuyo primer contrato es anterior a la fecha indicada, la bolsa se ordena en función de la antigüedad.

Por lo que respecta a la bolsa de empleo para el colectivo de TCP del CC Vueling mixto/2023 se indica que “quedarán incorporados a la bolsa de trabajo quienes hayan estado contratados temporalmente al menos un periodo de seis meses...”; se vincula la bolsa de empleo a la obtención de una evaluación positiva; se establece como criterio de ordenación “la fecha del primer contrato en la Compañía” y en caso de empate “tendrá preferencia la persona de mayor edad.”; la empresa se reserva un porcentaje de libre elección; se establecen las consecuencias de la renuncia o falta de atención al llamamiento; la antelación mínima con que debe realizarse que se fija en quince días y deberes de información a la representación de los trabajadores⁷⁸³.

Otras medidas de fomento de la contratación indefinida se encuentran, asimismo, en el CC Vueling mixto/2023 donde se garantiza un porcentaje de TCP indefinidos en temporada baja equivalente al 70%⁷⁸⁴.

⁷⁸⁰ Art. 4.1.1.

⁷⁸¹ Art. 7.

⁷⁸² Art. 41.

⁷⁸³ Art. 27.2

⁷⁸⁴ Art. 27.2 Séptimo.

Otros convenios, como el CC Air Europa tierra/2023 para el personal de tierra contempla en el Capítulo IV “Contrato de trabajo” la creación de una comisión paritaria de empleo constituida por 12 personas, seis de parte de la empresa y seis de parte de las personas trabajadoras con la finalidad de realizar un seguimiento sobre la contratación en la empresa. Para ello, las partes acuerdan que la comisión se deberá reunir al menos semestralmente⁷⁸⁵. Algo similar se detecta en el CC Iberia LAE tierra/2022, donde las partes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento del Empleo, compuesta por dos miembros del comité intercentros y dos representantes de la empresa, con las funciones que les asigna el convenio en diversos partes de su articulado —información de resultados del sistema de evaluación por puntos, supervisión del desarrollo de los procesos de selección, etc.— “así como aquellas otras acordadas en el seno de la propia Comisión”⁷⁸⁶.

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. Por ejemplo, éste es el caso del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 que fija la obligación de la persona trabajadora que recibe formación a cargo de la empresa a permanecer al servicio de la misma 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 deberá abonar una indemnización a la empresa⁷⁸⁷. En el CC Canaryfly/2022 la permanencia del trabajador que recibe una especialización profesional con cargo a la empresa se supedita a un mínimo de dos años o lo estipulado por ambas partes mediante contrato o acuerdo. Si durante la vigencia de la cláusula de permanencia la relación laboral se resolviese o suspendiese por voluntad del trabajador, excedencia o por despido procedente, este deberá reintegrar a la compañía la cantidad equivalente a la parte proporcional de los dos años de permanencia que resten para cubrir el importe total de los gastos sufragados por la realización de los cursos o especializaciones mencionadas⁷⁸⁸. En un sentido similar se pronuncia el CC Iberia LAE tierra/2022 para el supuesto de la baja voluntaria de la persona trabajadora, si bien especifica el derecho del trabajador/a a conocer el coste de la formación, así como el derecho de los

⁷⁸⁵ Art. 11.

⁷⁸⁶ Art. 26.

⁷⁸⁷ Art. 15.

⁷⁸⁸ Art. 9.

representantes de los trabajadores a conocer los costes de la especialización con carácter previo a la suscripción de este tipo de pactos⁷⁸⁹.

También es habitual la inclusión de cláusulas dedicadas a regular el plazo de preaviso por dimisión del trabajador⁷⁹⁰. En relación con la extinción del contrato de trabajo, menos habituales son cláusulas como la disposición adicional segunda del CC Air France-KLM/2017 que equipara la indemnización del despido colectivo o por causas objetivas a la del despido impropio.

Por lo que respecta a las modalidades de contratación, los convenios de la muestra, en general, no prestan atención a esta cuestión. En su mayoría, se limitan a realizar referencias genéricas a la legislación aplicable⁷⁹¹ y al hecho de que las aerolíneas tienen a su disposición “cualquier forma de contratación admitida legalmente”⁷⁹². Otros se centran en algunas modalidades temporales como es el de Canaryfly que se limita a establecer algunas especificaciones en relación con dos contratos temporales a los que alude en la terminología y régimen jurídico previo a la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 2021. De este modo, mantiene la referencia al contrato eventual —por circunstancias de la producción, en la actualidad—, cuya duración máxima se amplía hasta los 12 meses dentro de un periodo de 18. El resto de la regulación queda remitida a la norma estatutaria. También prevé el uso del contrato para obra y servicio determinado, que se encuentra derogado en la actualidad⁷⁹³.

⁷⁸⁹ Art. 48.

⁷⁹⁰ Art. 6 Terminación del contrato de trabajo 6.1. Renuncia 6.1.2 del CC Lufthansa LAA/2023 que lo fija en quince días; art. 4.2.2. CC Air France-KLM/2017 que especifica que serán quince días hábiles; art. 14 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 que regula la fórmula de cálculo del precio día; art. 69 del CC Vueling mixto/2023 sólo para el personal de oficinas y lo fija en 30 días naturales de antelación; art. 15 del CC Air Europa tierra/2023 lo fija en 15 días para el personal del grupo profesional primero y al menos 30 días para el resto de personal. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a una indemnización equivalente al salario de un día por cada día de retraso. Cuando la empresa tenga conocimiento del preaviso por cese, ésta podrá acordar que durante dicho periodo la persona trabajadora disfrute de las vacaciones u otros descansos pendientes de compensación; art. 11 del CC Canaryfly/2022 lo establece en 3 meses para tripulantes técnicos, un mes para tripulantes auxiliares y para el resto de personal 15 días.

⁷⁹¹ Como ya he indicado en las consideraciones previas, existen importantes diferencias en la propia estructura de los convenios. Por ejemplo, el CC Air France-KLM/2017 aborda las cuestiones en materia de empleo y contratación en el marco de lo que denomina movilidad interna y externa. En el art. 4.2.1. afirma que “la contratación del nuevo personal... se efectuará de conformidad con las disposiciones legales vigentes en cada momento”.

⁷⁹² Se enmarcan en esta línea de prestar escasa atención al detalle en la regulación de las modalidades de contratación los siguientes convenios colectivos: el CC Air France-KLM/2017; art. 12 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023; art. 4 del CC Lufthansa LAA/2023. Este último al menos indica que “la contratación se entiende por tiempo indefinido, salvo en caso de que se haya acordado otra cosa por escrito”. Esta frase parece manifestar un cierto compromiso de los firmantes con la contratación indefinida.

⁷⁹³ Art. 11.

Solamente uno de los convenios analizados se refiere a la cuestión de la jubilación parcial y el contrato de relevo, vinculando ambas figuras con la lucha contra el desempleo y el acceso de las/los jóvenes al trabajo⁷⁹⁴.

La otra excepción, es la detallada regulación del contrato fijo discontinuo que ofrecen, al menos, tres convenios de la muestra: el CC Vueling mixto/2023 para el colectivo de TCP⁷⁹⁵, el CC Air Europa tierra/2023, y el CC Iberia LAE tierra/2022.

Por lo que respecta al CC Vueling mixto/2023 para el colectivo de TCP⁷⁹⁶, cabe destacar las siguientes cuestiones:

- a) Se garantiza un periodo mínimo de seis meses de llamamiento, “siempre y cuando no se produzca reducción de producción” que se relaciona con la programación de vuelos y se establece una tabla para identificar cómo afecta el porcentaje de bajada de producción al periodo mínimo garantizado de llamamiento.
- b) Se establecen las condiciones del llamamiento y el calendario que ordena los llamamientos a lo largo del año; 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.
- c) 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.

Por lo que respecta al CC Air Europa tierra/2023 para el personal de tierra, entre las diversas modalidades contractuales que puede celebrar la empresa⁷⁹⁷, las partes establecen una regulación más detallada para los contratos de trabajo fijo discontinuo⁷⁹⁸. El contrato de trabajo fijo discontinuo se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, ahora bien, las partes acuerdan un conjunto de reglas aplicables al llamamiento, destacando las siguientes: tanto el llamamiento como la finalización de la actividad dependerá de las necesidades productivas de la empresa; el llamamiento se realizará por centro de trabajo y por orden de antigüedad; el llamamiento

⁷⁹⁴ Art. 26.1 jubilación parcial del CC Lufthansa LAA/2023: “...la empresa se compromete a posibilitar la jubilación parcial...”.

⁷⁹⁵ Art. 29.

⁷⁹⁶ Asimismo, tangencialmente, el art. 32.3 del CC Vueling mixto/2023 regula un supuesto de reducción de jornada voluntaria para los 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”.

⁷⁹⁷ Art. 12 CC.

⁷⁹⁸ Art. 13 CC.

tendrá lugar con una antelación de 15 días o 30 días si la empresa pudiera efectuarlo desde que la empresa tenga conocimiento del inicio de la actividad; el personal que haya sido llamado y no se haya incorporado, perderá la condición de fijo discontinuo y causará baja voluntaria en la empresa; será voluntaria la aceptación del llamamiento cuando este se produzca fuera de temporada; cuando la empresa no efectúa los llamamientos, tendrá que justificarlo e informar a los representantes legales de las personas trabajadoras; y la empresa tendrá que trasladar a los representantes de los trabajadores el calendario de llamamientos. Por último, respecto a esta modalidad contractual, las partes suscriben la posibilidad de celebrar un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial que se ajustará a la normativa aplicable.

El CC Iberia LAE tierra/2022, como se apuntaba, dedica a los trabajadores fijos discontinuos su tercera parte, estando compuesta por veintisiete artículos, muchos de los cuales remiten a la parte del convenio que regula las condiciones de los trabajadores fijos a tiempo completo⁷⁹⁹. En primer lugar, se advierte que a los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos les será aplicable lo dispuesto para el personal de actividad continuada, en la medida en que ello sea compatible con la naturaleza del contrato. Además de regular el sistema de llamamiento⁸⁰⁰ —que deberá hacerse por orden de escalafón, teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y la experiencia y condiciones del trabajador, dentro de cada grupo laboral y en base al escalafón local—, de esta parte del convenio resulta de particular interés el precepto dedicado a las vacantes⁸⁰¹. Así, los interlocutores sociales acuerdan que si hubiese vacantes, los trabajadores fijos discontinuos —y los trabajadores a tiempo parcial⁸⁰²— tendrán prioridad para su cobertura antes de recurrir a la contratación temporal.

5.4.2. Clasificación profesional

Como ya hemos tenido ocasión de señalar a lo largo de este estudio, el tema de la clasificación profesional es una cuestión estrechamente ligada a la idiosincrasia de cada empresa⁸⁰³ y ello determina que, en el caso de las aerolíneas, no haya dos regulaciones iguales. Ello no es óbice para que todos los convenios analizados traten la materia, unos de forma pomeno-

⁷⁹⁹ Así, por ejemplo, en materia de retribuciones, vacaciones o movilidad geográfica.

⁸⁰⁰ Art. 6 de la III parte del CC Iberia LAE tierra/2022.

⁸⁰¹ Art. 3 de la III parte del CC Iberia LAE tierra/2022.

⁸⁰² Art. 3 de la II parte del CC Iberia LAE tierra/2022.

⁸⁰³ La clasificación profesional se remite por el art. 22 ET a la negociación colectiva, en general y sin especificar la unidad de negociación que se considera más adecuada para su regulación. El art. 84.5 ET menciona la clasificación profesional entre las materias “no negociables” en los ámbitos sectoriales inferiores. Sin embargo, el art. 84.2 ET remite al ámbito de la empresa la adaptación del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

rizada⁸⁰⁴ y otros muy por encima⁸⁰⁵. Se aprecia que la clasificación profesional se ha abordado en los procesos negociadores ya que, en la sucesión convencional, tanto en la de Air Nostrum como en la de Lufthansa, 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. En el caso de Lufthansa ha existido un proceso negociado de simplificación de la clasificación profesional.

Concretando algo más, el CC Air France-KLM/2017 regula la clasificación profesional en su Capítulo III. En dicha regulación se nos informa de las actividades relativas a cada uno de los ámbitos operativos o de negocio existentes dentro del Grupo, a través de las áreas funcionales que se enumeran y que son las siguientes: Aeropuerto, Soporte, Comercial, Carga y Mantenimiento. Se diferencian seis Grupos Profesionales. En el Grupo Profesional 1 se incluye a quienes planifican y organizan las actividades propias de la gestión y dirección del Grupo en España y Portugal, “reportando al Director General” y el nivel de responsabilidad y autonomía va descendiendo hasta el Grupo 6 (nivel de entrada), integrado por quienes comienzan a prestar servicios sin experiencia previa y desempeñan sus funciones bajo una directa supervisión y alto grado de dependencia. Por último, destacar el compromiso de entrega a cada persona trabajadora de “la descripción de su puesto tipo. La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a ser informada respecto al contenido de las descripciones de puesto que serán archivadas en el departamento de RRHH”. Esta regulación es la base para la movilidad funcional e incide sobre aspectos del empleo, como la movilidad interna o procedimientos de cobertura de vacantes, la movilidad funcional y las retribuciones, entre otras cuestiones.

El CC Lufthansa LAA/2023 regula la clasificación profesional en el Capítulo dedicado a las condiciones económicas⁸⁰⁶. Se aprecia una simplificación considerable de la clasificación profesional respecto de la prevista en el anterior convenio: en primer lugar, desaparecen las referencias a la clasificación laboral técnica (que conducía al establecimiento de nueve grupos) y se pasa de diez a siete grupos y a su incardinación en cuatro letras (de la A a la D), frente a la anterior distinción desde la A) a la H). Así se hace referencia a la “Clasificación laboral” en la que se distingue: el Grupo A “actividades y tareas sencillas (auxiliares) y actividades y tareas cuya realización precisa de instrucciones, ejemplificando cada una de ellas y haciendo mención específica a las de aeropuertos; Grupo B1 “actividades y tareas sencillas cuya realización requiere, junto a cono-

⁸⁰⁴ Éste es el caso de Lufthansa, Air France y Air Europa para el personal de tierra.

⁸⁰⁵ Éste es el caso del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 y CC Vueling mixto/2023.

⁸⁰⁶ Art. 9.

cimientos específicos, de independencia dentro de un marco prefijado... y/o cursillos o formación y actividades y tareas cuya realización requiere formación específica interna y/o experiencia profesional”; Grupo B2 “actividades y tareas cuyo dominio presupone conocimientos profesionales sólidos y requiere capacidad de reconocer y realizar correcciones necesarias en los procesos laborales” y sus correspondientes ejemplos; Grupo B3 “actividades y tareas complejas” con referencia a “independencia”, a “responsabilidad” y subordinados; Grupo C1 “Funciones con responsabilidad directiva limitada... o tareas de carácter complejo de las áreas de trabajo pertenecientes al grupo B3 con responsabilidad de dirección y disposición profesional; Grupo C2 “funciones con responsabilidad directiva... y actividades cuyo grado de dificultad es manifiestamente mayor...”; Grupo D “funciones de alta responsabilidad...” y sus correspondientes ejemplos. Asimismo, se prevén tres Niveles (I, II y III) en función de experiencia profesional, conocimientos y responsabilidad.

El Capítulo V del CC Air Europa tierra/2023 regula la clasificación profesional y la progresión. Entre las diversas materias que aborda, destaca la regulación de los criterios de clasificación⁸⁰⁷, los grupos profesionales⁸⁰⁸, la estructura de la clasificación profesional⁸⁰⁹ y la progresión económica⁸¹⁰. La clasificación de las personas trabajadoras en un grupo profesional dependerá de su nivel de autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad⁸¹¹. Las partes acuerdan cinco grupos profesionales en función de sus aptitudes, titulación y contenido general de la prestación. Estos grupos profesionales se estructuran de la siguiente forma: el Grupo I está integrado por el Ayudante administrativo; el Grupo II está integrado por el Conductor 2ª, Auxiliar, oficial, Conductor operario, Mecánico y Operario especialista; Grupo III está integrado por el Oficial administrativo, Capataz, Mecánico, Supervisor de pasaje y Jefe/a logística; el Grupo IV está integrado por el Jefe/a Logística y Jefe/a de rampa; y el Grupo V está integrado por el Jefe/a administrativo, T.G.M., T.N.T. y T.G.S. En función del grupo profesional al que está adscrito la persona trabajadora, se reconocen distintos niveles retributivos. Las partes acuerdan que la progresión económica dependerá del cumplimiento de determinados requisitos como no haber sido sancionado de forma disciplinaria, haber estado en situación de prestación activa y efectiva, haber superado los cursos, evaluaciones u pruebas promovidas y haber transcurrido determinados periodos de tiempo previstos en el Anexo II.

El CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 se limita a identificar y describir muy genéricamente los Grupos Profesionales de “Administrativo”

⁸⁰⁷ Art. 17.

⁸⁰⁸ Art. 18.

⁸⁰⁹ Art. 19.

⁸¹⁰ Art. 20.

⁸¹¹ Art. 17.

y “Técnico”⁸¹². Relaciona la cuestión de la clasificación profesional con la movilidad funcional⁸¹³, y la promoción económica y profesional⁸¹⁴. Hace referencia a niveles retributivos como base de la denominada “progresión económica”, sistema de establecimiento de complementos retributivos que recuerdan al de antigüedad, pero para cuya percepción no basta con la permanencia en el servicio, sino que se añaden otros requisitos como no haber sido sancionado o haber trabajado efectivamente un mínimo del 90% de la jornada de trabajo efectiva de su grupo profesional. Sin embargo, a renglón seguido, se indica que este artículo queda suspendido y sin efecto durante la vigencia del V convenio.

El CC Vueling mixto/2023, como ya hemos indicado al comienzo de este epígrafe, clasifica al personal comprendido en el ámbito de aplicación del convenio en dos Grupos Profesionales⁸¹⁵: los Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP) y el Personal de Oficina⁸¹⁶, conformado por las siguientes categorías profesionales: Nivel 4 (Manager 2), Nivel 5 (Técnicos) y Nivel 6 (Administrativos). En relación al ámbito funcional y personal de aplicación⁸¹⁷, se explica que existen una serie de niveles entre el personal de oficina que están fuera de convenio, concretamente el Nivel 1 (Directores de área), el Nivel 2 (Directores de Departamento) y el Nivel 3 (Manager 1) y que el colectivo de pilotos de aeronaves cuenta con su propio convenio colectivo. En otra cláusula describe el Grupo profesional TCP y diferencia entre TCP y sobrecargos que son las personas del colectivo de TCP que tienen “la misión de coordinar y supervisar al personal tripulante asignado a su cargo”⁸¹⁸. Por otro lado, se regula el “Escalafón” o listado que confecciona semestralmente la dirección de Vueling que incluye a todo el colectivo de TCP en activo en la empresa, ordenado por la antigüedad en el vuelo⁸¹⁹. Este escalafón se utiliza como referencia para la aplicación de expedientes de regulación de empleo, para los cambios de base o la designación de Sobrecargos, que cuentan con su propio escalafón. Por lo que respecta al personal de oficina, se definen los grupos profesionales en otro precepto del convenio⁸²⁰.

Por último, indicar que, por lo que respecta al personal de asistencia en tierra en aeropuertos, el convenio sectorial regula con detenimiento una clasificación profesional en tres Grupos Profesionales y varios niveles de progresión, que los convenios de las aerolíneas tienden a ignorar.

⁸¹² Art. 38.

⁸¹³ Art. 39.

⁸¹⁴ Arts. 40 y 41.

⁸¹⁵ Art. 13.

⁸¹⁶ Art. 14.

⁸¹⁷ Art. 13.

⁸¹⁸ Art. 26.

⁸¹⁹ Art. 40.

⁸²⁰ El art. 58.

El CC Iberia LAE tierra/2022 establece seis grupos profesionales⁸²¹. De este modo, se prevé un grupo superior de gestores y técnicos; un grupo de técnicos de mantenimiento aeronáutico; otro de técnicos de explotación y mantenimiento de sistemas de información y telecomunicaciones; administrativos; servicios auxiliares; y auxiliares de mantenimiento aeronáutico. A su vez, los grupos profesionales se dividen en diferentes categorías en función de las titulaciones/licencias, variables según el grupo —hasta seis categorías diferentes se prevén para los técnicos de mantenimiento, por la categoría única en el caso de los auxiliares de mantenimiento aeronáutico—. Y, dentro de cada categoría, a efectos económicos, se establecen diferentes niveles, también variables en lo que a su extensión se refiere⁸²².

El CC Canaryfly/2022 prevé cuatro grupos profesionales en los que se distribuye toda la plantilla. En el primero de ellos se recogen las categorías profesionales que desarrollan trabajos de ejecución autónoma de la actividad general de la compañía para los que se requiere de iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores. Dentro del mismo se contemplan las categorías profesionales siguientes: auxiliar administrativo, administrativo, oficial administrativo, auxiliar de rampa, operario de rampa, capacitaz de rampa, gestor de facturación y agente de coordinación. El segundo grupo acoge categorías profesionales en las que se desarrollan funciones de “entretenimiento”⁸²³ y mantenimiento de las aeronaves y oficinas, así como la verificación, supervisión y garantía de las mismas para el vuelo. Son las siguientes: auxiliar de mantenimiento, técnico de mantenimiento de aeronaves, jefe técnico de mantenimiento y operarios/auxiliares de limpieza. El siguiente es el grupo laboral de tripulante técnico pilotos, en el que se incluyen trabajos relacionados con las funciones de pilotaje desempeñadas a bordo de las aeronaves. En este caso no hay descripción de diferentes categorías profesionales. El último grupo laboral es el de tripulante de cabina de pasajeros dedicado a trabajos relacionados con las funciones desempeñadas a bordo de las aeronaves, formando parte de su tripulación. Como en el caso anterior, no se mencionan categorías profesionales dentro de este cuarto grupo⁸²⁴. No obstante, el convenio regula en el Capítulo X las reglas particulares aplicables a los tripulantes técnicos y auxiliares de Canaryfly, donde se especifican los puestos de trabajo correspondientes a ambos grupos profesionales: comandante, copiloto —para los tripulantes técnicos—, tripulante de cabina de pasajeros y jefe de cabina (sobrecargo) —tripulantes de cabina de pasajeros—.

⁸²¹ Arts. 28 a 39.

⁸²² Art. 36.

⁸²³ Según la RAE, la tercera acepción de la palabra «entretenimiento» se refiere a: «Mantenimiento o conservación de alguien o algo». Salvo error de escritura, en nuestra opinión, es este el sentido de la palabra incorporada en el texto del convenio.

⁸²⁴ Art. 13.

5.4.3. Formación profesional y cualificación

En los convenios de las aerolíneas, al igual que en los convenios de asistencia en tierra a aeronaves, suele ser habitual la referencia a la necesidad de especialización y capacitación requeridas por el personal que presta servicios en el transporte aéreo. De ello se derivan consecuencias para los requisitos de acceso al empleo o regulación de procedimientos de cobertura de vacantes e inciden en la cuestión de la formación ofrecida por las empresas. No obstante, sólo los convenios del Grupo Air France-KLM, de Air Nostrum y de Air Europa para el personal de tierra dedican un Capítulo a la formación. En el convenio de Lufthansa y de Vueling, se encuentran diferentes referencias a esta cuestión a lo largo del articulado, pero sin una ordenación en un capítulo exclusivamente dedicado a ello.

El CC Air France-KLM/2017 menciona la Formación en su Capítulo V. Se incluyen referencias a que las acciones formativas se hagan llegar a todos los trabajadores de forma igualitaria (aunque no se concretan los mecanismos para lograr tan loable objetivo). Se implica a la representación legal de las personas trabajadoras a través de deberes de información de carácter anual sobre los planes y acciones formativas a llevar a cabo durante el año y como se van a diseñar; así como información trimestral de todas las acciones formativas llevadas a cabo y se establecen los objetivos de dicha información y su contenido mínimo que incluye, entre otros aspectos, los permisos individuales de formación autorizados por la empresa y lista de participantes una vez aprobado el plan.

El CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 dedica su Capítulo IX a la Formación para fijar a grandes rasgos los objetivos que debe cubrir el Plan anual de formación, con referencia a la enseñanza de idiomas, en especial el inglés⁸²⁵. Además de la cuestión del pacto de permanencia, analizado en el capítulo sobre empleo y contratación, se hace referencia a la formación como derecho y deber de las personas trabajadoras⁸²⁶ y se diferencia entre cursos obligatorios o voluntarios y propios o ajenos, con diferentes repercusiones en cada caso sobre el tratamiento del tiempo dedicado a la formación.⁸²⁷ Asimismo, se pueden encontrar referencias a los derechos que en materia de permisos retribuidos reconoce el ET en relación con la formación y a la asistencia a exámenes⁸²⁸.

La regulación de la formación en el CC Air Europa tierra/2023 se encuentra prevista en el Capítulo XII del convenio colectivo⁸²⁹. En este capítulo las partes acuerdan la elaboración de planes de formación y la constitución

⁸²⁵ Art. 48.1 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023.

⁸²⁶ Art. 48 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023.

⁸²⁷ Art. 48.3 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023.

⁸²⁸ Art. 49 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023.

⁸²⁹ En particular en el art. 52.

de una comisión mixta integrada por tres personas en representación de la empresa y tres personas en representación de los trabajadores. La formación en la empresa, tanto de carácter técnico como de desarrollo, puede ser impartida por esta misma o bien a través de otras organizaciones, públicas o privadas. En aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras reciban formación fuera de la empresa, estas tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes o bien la adaptación de la jornada de trabajo. En cualquier caso, la empresa puede exigir los justificantes correspondientes.

El CC Lufthansa LAA/2023 se refiere a la compensación del tiempo empleado en el desplazamiento para asistir a cursillos en domingo, festivo o día libre por régimen de turnos. Si sobrepasa la que se estima una duración media de la jornada diaria ordinaria de 7 horas y 36 minutos, se compensará a razón de una hora trabajada por una hora y media de tiempo libre⁸³⁰.

El CC Vueling mixto/2023 hace constantes referencias a la especial cualificación requerida para el desempeño de las funciones de TCP. Así, por ejemplo, en relación con el llamamiento para los contratos fijos discontinuos se indica que “el entrenamiento necesario se producirá dentro del periodo de llamamiento para aquellos que no hayan volado para otras aerolíneas⁸³¹. En caso de que el *training* haya caducado por causas ajenas a la Compañía, el periodo de llamamiento se iniciará el primer día del OCC. En caso de que el Tripulante, durante el periodo de inactividad, hubiera volado en otra Compañía Aérea y requiera realizar un OCC antes de su incorporación, ésta se producirá cuando haya disponibilidad de cursos, con independencia del orden que ocupe en el escalafón, sin que se considere incumplido el llamamiento y sin que se considere rechazo. En otro precepto se establece, en relación al Training después de vacaciones, la regla general de no programar cursos de formación en el primer bloque de días de trabajo siguiente a la finalización del bloque de vacaciones de los TCP, salvo que resulte imprescindible⁸³²; se prevé la posibilidad de disfrutar de excedencias voluntarias con derecho a reserva del puesto de trabajo tanto para el colectivo TCP⁸³³, como para el personal de oficinas del nivel 6 (Administrativos) para cursar estudios oficiales⁸³⁴. En fin, hay referencias al *e learning*, al desempeño de funciones de instrucción y su compensación en el capítulo dedicado a la estructura salarial del colectivo TCP⁸³⁵.

⁸³⁰ Art. 13.2.

⁸³¹ Art. 29.5.

⁸³² Art. 35.2.

⁸³³ Art. 38.3.

⁸³⁴ Art.68.4.

⁸³⁵ Arts. 52, h.3 Dieta de formación, h.4 Dieta de formación con pernocta nacional y h.5 Dieta de formación con pernocta internacional; k) e-learning; n) Saltos de inspección; ñ) Instrucción en tierra.

El CC Canaryfly/2022 regula esta cuestión en el artículo dedicado a la “Dedicación y títulos”. Alude a la obligación de los trabajadores de mantener su pericia y nivel de formación «a la altura de los servicios que le correspondan por contrato individual o colectivo de trabajo». A tal efecto, deberán efectuar las pruebas y cursos que se establezcan, tanto físicas como teóricas y los controles e inspecciones que determine la compañía. Es cierto que se incluye el compromiso de la empresa de facilitar los medios necesarios para mantener actualizados los títulos, licencias, cualificaciones y demás documentos necesarios para el desempeño de sus funciones así como mantener el control de las fechas de vencimiento de los mismos, asignándose a la misma los gastos que genere esta documentación, excluyendo los de DNI, pasaporte o certificado de residencia.

Adicionalmente, se añade que la formación del trabajador puede ser realizada en las distintas modalidades existentes, presenciales o no presenciales. Para las primeras la empresa pondrá todos los medios necesarios para la formación que se imparta en los centros de trabajo de la misma. En el resto de los casos, el trabajador utilizará sus propios medios⁸³⁶.

La formación se encuentra disgregada y poco tratada en el CC Iberia LAE tierra/2022, si bien ha de partirse, según se desprende del propio texto convenido, de que la empresa cuenta con un Plan Estratégico de Formación. En el texto analizado, aparece un precepto dedicado⁸³⁷, del cual puede destacarse que los cursos de formación realizados a requerimiento de la Dirección de la empresa que tengan lugar fuera de la jornada de trabajo resultarán remunerados. Y, en relación con el lugar de celebración de estos cursos, la empresa pondrá a disposición de la plantilla asistente un medio de transporte, o añadirá una cantidad por este concepto si el transporte corre a cargo de las trabajadoras y los trabajadores.

A su vez, la formación se localiza como uno de los temas abordados en el Apéndice del Convenio, parte integrante de la totalidad de éste. En esta sede, se define la formación y sus tipologías, localizándose: cursos de iniciación para el personal de nuevo ingreso; cursos “operativos” según las distintas áreas y/o especialidades; formación sobre el puesto de trabajo en sentido específico; cursos de actualización y reciclaje; y formación dirigida a la promoción, que contendrá organización y técnicas de mando.

Por último, en este convenio⁸³⁸, se manifiesta la asunción del contenido íntegro del IV Acuerdo de Formación⁸³⁹, de carácter interprofesional suscrito según lo establecido en el art. 83.3 ET.

⁸³⁶ Art. 7.

⁸³⁷ De las cuatro partes del convenio, la formación se regula únicamente en la I parte, art. 78, no mencionándose de manera específica en las restantes.

⁸³⁸ Disposición final sexta de la I parte del convenio.

⁸³⁹ BOE de 27 de marzo de 2006.

5.4.4. Estructura salarial

La estructura salarial viene marcada por la diversidad de políticas y culturas diferentes que rigen en cada aerolínea. Así, aunque hay conceptos compartidos, sus definiciones y forma 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. A continuación, vamos a analizar la estructura salarial con algo más de detalle.

Los principales conceptos salariales y extrasalariales incluidos en los convenios colectivos objeto de estudio son los siguientes:

1. Conceptos salariales:

1.1. De carácter fijo:

- a) Salario base⁸⁴⁰: cada convenio ofrece su propia definición del salario base, dentro de la consideración unánime de que forma parte de la retribución fija y que varía en función del grupo en las tablas salariales. En los convenios de Grupo Air France y KLM y de Lufthansa el salario base está comprendido entre un mínimo y un máximo previsto para cada grupo profesional⁸⁴¹: en el caso del CC Air France-KLM/2017 la franja o nivel de retribución dentro de esos mínimos y máximos se asigna “de conformidad con el sistema de puntos que se contiene” en un anexo al convenio⁸⁴². Y en el caso de Lufthansa se relaciona con la antigüedad. Para Canaryfly todos los trabajadores tienen atribuida una retribución fija, formada por el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento de responsabilidad —este último no se reconoce

⁸⁴⁰ Arts. 52, a) y 77, a) del CC Vueling mixto/2023; art. 10.4 del CC Lufthansa LAA/2023; art. 36 a) 2 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023; art. 7.2.1. del CC Air France-KLM/2017; art. 69 del CC Air Europa tierra/2023; Arts. 117 a 155 del CC Iberia LAE tierra/2022 en su I parte (las restantes remiten a dicha localización).

⁸⁴¹ Los arts. 10.4, 10.5 y 10. 6 del CC Lufthansa LAA/2023 fijan, por una parte, el sueldo base inicial y final para cada grupo profesional en cuya cuantía influye el tiempo de permanencia en la empresa, así el art. 10.5 explica la Variación de sueldo base “...cada aniversario (desde la fecha de ingreso en la empresa) y de forma consecutiva para los próximos años, la persona trabajadora verá incrementado el sueldo base que viene percibiendo, en una cuantía que por el concepto de antigüedad se detalla para su grupo salarial..., integrándose en el sueldo base hasta llegar al máximo de sueldo base final según el grupo profesional al que pertenece.”

⁸⁴² Art. 7.2.1.

a tripulantes auxiliares—⁸⁴³. En el caso de Iberia, su convenio, dentro de las retribuciones fijas, además del salario base y las pagas extraordinarias, contempla una prima de productividad que se remonta al carácter público que la compañía ostentaba en el pasado⁸⁴⁴. Adicionalmente, se pacta una participación en beneficios⁸⁴⁵.

- b) Gratificaciones extraordinarias —art. 31 ET— suele ser habitual que los convenios se refieran a su número⁸⁴⁶, a los conceptos que las conforman y a la forma en que se abonan prorrateadas o no⁸⁴⁷.
- c) Complementos de puesto de trabajo que se relacionan con la realización efectiva de determinadas funciones⁸⁴⁸.
- d) Complemento personal. Por ejemplo, el CC Vueling mixto/2023, para el personal de oficinas, aclara que “los importes señalados en las tablas... serán un mínimo para todos los trabajadores, pudiendo ser el salario real que efectivamente se llegue a pagar superior

⁸⁴³ Para el personal administrativo, *handling*, comercial y mantenimiento y limpieza de aviones, art. 26; para tripulantes técnicos art. 67; para los tripulantes auxiliares, art. 68.

⁸⁴⁴ Arts. 118 y 123. La prima de productividad está fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de marzo de 1961, y consiste en un 25 por 100 sobre el sueldo base y premio de antigüedad que se perciba según lo fijado en el convenio que aquí se analiza.

⁸⁴⁵ Disposición transitoria tercera. Para 2022, se acuerda un pago único no consolidable de un 1%, calculado sobre la masa salarial del colectivo de tierra de dicho año. Y después, en función de los ingresos y años, oscila del 0-0,5% a 1,85%, esto último si los ingresos aumentasen más de 12 puntos.

⁸⁴⁶ Los arts. 52, b) y 77, b) del CC Vueling mixto/2023 establecen dos pagas extraordinarias equivalentes al salario base y fijan la regla general de su abono prorrateado, admitiendo su abono en dos pagas de forma muy restrictiva (“...el personal indefinido que desee que no se prorrateen..., podrá solicitarlo de forma individual, entre el día 1 y 15 de diciembre del año anterior, y por una sola vez durante la vigencia del convenio.”); Dos pagas también en el art. 35 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 y la regla general es que se abonen como mensualidades el día 20 de los meses de junio y diciembre, si bien se da la opción de que la persona trabajadora solicite que se le prorratee. Art. 74 del CC Air Europa tierra/2023 prevé, asimismo, dos pagas en los meses de junio y diciembre; el CC Iberia LAE tierra/2022 contempla, en su Anexo I, a partir de 2024, una tercera paga extraordinaria, a devengar en abril como “gratificación fin de ejercicio”.

⁸⁴⁷ El art. 10.9 del CC Lufthansa LAA/2023 establece tres pagas extraordinarias, al integrarse el sueldo base con la antigüedad ello incide en el importe de la paga extraordinaria, se abona en los meses de marzo, julio y diciembre y cada una de ellas tiene un periodo de devengo diferente. El art. 7.2.3 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 establece dos pagas extraordinarias los días quince de julio y quince de diciembre, especificando los conceptos que las componen y de las que se excluyen los variables; y media mensualidad los días quince de marzo y quince de septiembre.

⁸⁴⁸ En esta definición entra, por ejemplo, el “Plus de sobrecargo” de los arts. 52, c) y 53 del CC Vueling mixto/2023. En el art. 68 CC Canaryfly/2022 se prevé para los tripulantes auxiliares el “Complemento día sobrecargo”. En el art. 36 a) 7 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 se califica como “plus de cargo” a la “cantidad, devengable en catorce pagas [es decir, que forma parte de las gratificaciones extraordinarias], que retribuye la especial dificultad del desempeño del cargo asignado”. En el caso del CC Air France-KLM/2017 se trata del “complemento de puesto de trabajo de ejecutivo de ventas (visitador)” regulado en el art. 7.2.4. y respecto del que literalmente se indica lo siguiente: “este complemento cubre entre otros los gastos derivados de trabajar a distancia y de representación de la empresa.” Se refiere, asimismo, al complemento de puesto entre las retribuciones fijas el art. 69 del CC Air Europa tierra/2023.

en función de lo pactado individualmente con el trabajador en su contrato, abonándose esta diferencia mediante un complemento personal, que se revalorizará...”⁸⁴⁹. Es el único convenio de la muestra que se refiere a salarios reales o a complementos personales.

- e) Promoción económica⁸⁵⁰: por ejemplo, en el colectivo de TCP la promoción económica tiene lugar mediante el acceso a los niveles retributivos superiores, “en función del tiempo de permanencia en el nivel”, es decir, viene a retribuir la antigüedad o el tiempo de permanencia⁸⁵¹ y en el caso concreto de este convenio influye tanto sobre los conceptos salariales fijos como sobre los variables. En el caso de Canaryfly la progresión económica del personal de la compañía solo se detalla para dos grupos profesionales, el personal de mantenimiento y la tripulación técnica. Para el personal de mantenimiento está supeditada al cumplimiento de una serie de requisitos: no constar sanción sobre el desempeño en su trabajo, haber estado en situación de actividad al menos el 75% del tiempo total de trabajo, salvo en casos de enfermedad o accidente que deberá permanecerse el 50% —sin que computen las derivadas de contingencias profesionales—; haber superado cursos, pruebas y acciones formativas relacionadas con su trabajo; por el transcurso de tiempo⁸⁵². En cambio, la progresión de los tripulantes técnicos será designada por la Dirección de la Empresa aunque los tripulantes técnicos deben cumplir con determinados requisitos, como son, el no haber transcurrido dos años desde el último cambio de nivel y no haber tenido una falta leve, grave o muy grave en su expediente durante los dos años que haya permanecido en el nivel⁸⁵³.
- f) Otros⁸⁵⁴.

⁸⁴⁹ Art.77 in fine.

⁸⁵⁰ En el art. 10.5 del CC Lufthansa LAA/2023 se regula la progresión profesional o cambio de grupo hecho que se da por el paso del tiempo o la permanencia y del “cumplimiento de las tareas descritas para su puesto de trabajo”. El art. 7.2.2 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 sustituye el concepto de antigüedad por el denominado “complemento fijo personal”. Se establecen cantidades fijas diferentes a incluir en este concepto en función de que el salario fijo anual bruto sea mayor o menor de 46.000 €.

⁸⁵¹ Art. 55 Promoción económica del CC Vueling mixto/2023. A destacar que modifica el régimen vigente con el III Convenio al añadir un nuevo nivel retributivo (Nivel 4, 3, 2, 1, 1A, 1B y crea un nuevo 1C) y pasar a exigir de 2 a 4 años en el Nivel 4 (o de entrada) para progresar al Nivel 3.

⁸⁵² Art. 13.

⁸⁵³ Art. 55.

⁸⁵⁴ El art. 36 a) del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 califica como Conceptos fijos y no variables los siguientes: turnicidad; uniformidad o cantidad fija de devengo mensual, es decir en doce pagas y no catorce, que retribuye la especial obligación de llevar uniforme durante la prestación de servicios” —tiene carácter fijo pero no consolidable en tanto que se abona en la medida en que en su puesto de trabajo deban usar uniforme y sólo durante el tiempo que ocupen dicho puesto—; Nocturnidad; plus de disponibilidad; Transporte, cantidad mensual que retribuye a las personas por los desplazamientos para trasladarse desde su domicilio hasta el centro de trabajo pero que se diferencia de la dieta

1.2. De carácter variable:

- a) Retribución variable (Bonus) en función de resultados u objetivos⁸⁵⁵ o en función de la productividad⁸⁵⁶.
- b) Complementos de disponibilidad: “retribuye la especial puesta a disposición de la Compañía para prestar servicios fuera del horario programado”, se prevé en el art. 36 a) 6 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023, que lo califica como concepto fijo. Este convenio diferencia entre conceptos fijos no consolidables y conceptos variables. El complemento de disponibilidad no es

y de los conceptos compensatorios y ayuda comida, cantidad mensual que retribuye por tener que realizar una comida al día en su centro de trabajo. El art. 10.11 del CC Lufthansa LAA/2023 regula un “suplemento de transporte” para personas trabajadoras de oficina ciudad que se calcula en función de la distancia a recorrer, atribuyendo una cantidad fija que varía en tramos en función de los km recorridos. Se abona en doce pagas y su naturaleza extrasalarial puede ser dudosa en tanto que no se relaciona con un gasto efectivo. Tiene carácter fijo y no variable. Algo similar ocurre con el denominado “suplemento de comida” que retribuye “la jornada laboral de un mínimo de cuatro horas (excluida la pausa)” que se abona como una cantidad fija, independientemente de la justificación del gasto ocasionado y que se abona doce veces al año. Se establecen cantidades adicionales por cada día en caso de que se trabajen doce horas seguidas o se desarrolle la jornada en horario nocturno (veintiuna hasta seis horas) un mínimo de tres horas de trabajo nocturno y diez horas seguidas. En realidad, viene a ser un complemento por el trabajo en determinadas condiciones y que se añade a los complementos que compensan esa especial penosidad. Por lo que respecta al CC Air Europa tierra/2023 incluye entre las retribuciones fijas el salario base, la prima de productividad, el complemento de puesto, la prima de antigüedad, las gratificaciones extraordinarias y el plus de progresión.

⁸⁵⁵ El CC Vueling mixto/2023 lo regula de manera diferente para el colectivo TCP y para el personal de oficinas. En los arts. 77 c) y 79 se hace referencia al Bonus para el personal de oficinas remitiéndolo a “la normativa y política de empresa” El art. 7.6 del CC Air France-KLM/2017 regulaba una “retribución vinculada al mérito personal y al resultado empresarial, vinculada a que se alcance “un cumplimiento mínimo del 85% del NTR (*Net Traffic Revenue*) para España fijado para cada año”, en ese caso la empresa destinará el 1% de la masa salarial a retribuir el mérito personal. Se reparte bajo una fórmula mixta de “50% en forma de prima y 50% como incremento del salario base anual, se abonará a condición de que el trabajador haya estado activo durante un mínimo de seis meses en el año de devengo y haya obtenido una puntuación mínima de 3 en la apreciación anual.” En la fórmula que se aplica, la puntuación que recibe el trabajador influye en el cálculo de la cantidad a percibir. En la modificación para el año 2022 y sucesivos, la continuidad de este complemento se pone en entredicho y se deja al albur de la negociación entre dirección y representación legal de los trabajadores. Para el año 2022 se pacta la siguiente fórmula: “Cálculo del 0,5 % de la masa salarial del año 2022, que se repartirá en forma de aumento del salario base de aquellos empleados que hayan obtenido un mínimo de 3 puntos en la ficha de apreciación anual 2022. Se acuerda que la forma de reparto sea la que venía siendo utilizada conforme a lo estipulado en el CC Air France-KLM/2017 con una aplicación en nómina para abril 2023 con fecha de efectos del 1 de enero de 2023”.

⁸⁵⁶ El art. 52 e) del CC Vueling mixto/2023, establece para el colectivo de TCP un “plus horas de vuelo” como “cantidad fija, según el nivel ostentado” que se devenga “multiplicada por el número de horas de vuelo mensual que realice el Tripulante.” Es decir, viene a retribuir la productividad; el art. 52 j) establece una retribución específica para las horas de vuelo de posición (que sería el tiempo de espera en aeropuerto y en vuelo para regresar a la base o para la salida desde base diferente de la habitual.

consolidable, en la medida en que se percibe mientras se mantiene dicha disponibilidad. Exige acuerdo expreso y se relaciona con el desempeño de determinadas funciones, su devengo es semanal. En el CC Iberia LAE tierra/2022, en función del número de turnos y su incremento adicional, se percibirá, alternativamente, el complemento de disponibilidad o el de turnicidad⁸⁵⁷.

- c) Plus de trabajo nocturno⁸⁵⁸: es aquel que compensa las horas trabajadas en horario nocturno. Los convenios suelen entrar a definir qué se entiende por horario nocturno, si bien no existe uniformidad en cuanto a las horas que tienen la consideración de nocturnas. Hay convenios que reiteran la definición del art. 36.1 ET, como por ejemplo el Convenio de Vueling, Air Nostrum, Iberia⁸⁵⁹ o Lufthansa⁸⁶⁰, definen el trabajo nocturno como “el realizado entre las veintiuna y las seis horas del día siguiente”, el CC Air France-KLM/2017, que califica de nocturnas las realizadas entre las veintiuna y las siete horas⁸⁶¹, o el CC Canaryfly/2022 que las define entre las veintitrés y las seis horas⁸⁶².
- d) Plus de trabajo a turnos: la turnicidad es connatural el trabajo en aeropuertos y se suele compensar de manera específica. Por ejemplo, el CC Vueling mixto/2023, para el personal de oficinas⁸⁶³. En otras ocasiones los convenios compensan la especial penosidad del trabajo en determinados horarios que se consideran fuera de los ordinarios, como por ejemplo, el CC Lufthansa LAA/2023 que prevé una “compensación especial” para el principio o final de jornada antes de las ocho horas o después de las diecinueve horas y que sea regularmente incluido/a en jornada o turnos con variaciones importantes entre ellos: establece un suplemento del 40% de las horas trabajadas entre las seis y las ocho y de un 25%

⁸⁵⁷ Arts. 129 y 130.

⁸⁵⁸ Arts. 71 y 77 e) del CC Vueling mixto/2023, para el personal de oficinas y art. 52, l) nocturnidad para el colectivo TCP; art. 15 del CC Lufthansa LAA/2023 “se compensará a la persona trabajadora con un suplemento por hora trabajada del 40%...” El art. 36, a) y b) del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 diferencia entre la “Nocturnidad” como concepto fijo y que define como “cantidad, de devengo mensual, que retribuye la realización de la jornada en periodo nocturno” y que se abona a las personas trabajadoras que ocupen un puesto de trabajo que implique la realización de horas nocturnas. No tiene carácter consolidable. Y lo distingue del concepto variable de “hora nocturna” que es la “cantidad que remunera especialmente las horas nocturnas realizadas”, es adicional al complemento de nocturnidad y se devenga tantas veces como horas de trabajo efectivo se realicen entre las 22:00 h y las 06:00 horas locales. El art. 7.3.2 del CC Air France-KLM/2017 indica que “se compensarán a razón de un incremento sobre el valor ordinario de la hora de trabajo del 30%” Ver también el art. 69 del CC Air Europa tierra/2023.

⁸⁵⁹ Art. 134.

⁸⁶⁰ Art. 11.4.

⁸⁶¹ Art. 7.3.2.

⁸⁶² Art. 26, recocado como plus variable para el personal administrativo, *handling*, comercial y mantenimiento y limpieza de aviones. También se reconocen al personal tripulante técnico, art. 67.

⁸⁶³ Arts. 72 y 77 f).

entre las diecinueve y las veintiuna horas⁸⁶⁴. También se compensan los cambios de días libres. El CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 considera la “turnicidad” como un concepto fijo no consolidable que retribuye la obligación de cumplir con los turnos de trabajo que establezca la compañía. Se prevé, asimismo, un concepto variable denominado “plus cambios de programación” que remunera los cambios de turnos que se preavisan con menos de cinco días de antelación⁸⁶⁵.

- e) Plus festivo: suele compensar el trabajo en día festivo⁸⁶⁶ y puede haber festivos especiales con una retribución o compensación, asimismo, especial y esos días suelen ser el 25 de diciembre y 1 de enero y, en algunos casos, los días 24 y 31 de diciembre⁸⁶⁷.
- f) Plus de hora extraordinaria: retribuye económicamente las horas efectivamente trabajadas por encima de la jornada pactada que no han sido compensadas mediante descanso⁸⁶⁸. El CC Canaryfly/2022 regula y fija la retribución, al margen de las horas

⁸⁶⁴ Art. 19.

⁸⁶⁵ Art. 36.

⁸⁶⁶ Art. 13 del CC Lufthansa LAA/2023 prevé una compensación del trabajo dominical y festivo, si bien “no se considera como horas extraordinarias” el trabajo realizado en domingos y festivos por régimen de turnos; c) “se concede por las horas trabajadas en domingos y festivos una compensación en tiempo libre del 50%” que se incrementa en el caso de servicio en dos o más domingos seguidos. El art. 13.2 establece la compensación por el tiempo empleado en desplazamiento para recibir cursillos en domingo, festivo o día libre por régimen de turnos. Art. 36, b) 2 Plus hora festiva y 4 Plus días especiales del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023. Se consideran días especiales Navidad y Año Nuevo, así como el horario desde las 20:00 horas de Nochebuena y Nochevieja. Asimismo, se compensa el trabajo en domingo con el Plus hora domingo. El CC Air France-KLM/2017 también prevé un complemento de domingos y festivos. Hay que recordar que el acuerdo de modificación publicado en el BOE, núm. 117, de 17 de mayo de 2017 actualiza las cantidades a aplicar a partir del 30 de septiembre de 2022. Se prevé una compensación del trabajo realizado en domingo mediante una cantidad lineal. Para el trabajo realizado en día festivo se compensa, asimismo, con una cantidad lineal superior a la del domingo, que se incrementa para festivos especiales como el 25 de diciembre y uno de enero y se prevé además la compensación mediante descanso. Se prevé que las cantidades son para el trabajo a tiempo completo y se señala que corresponderá la parte proporcional para el personal a tiempo parcial, algo que sólo cabe entender en el sentido de que 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 por razón de género indirecta. Ver, asimismo, el art. 69 del CC Air Europa tierra/2023. El CC Canaryfly/2022 reconoce el complemento por los catorce días festivos al año al personal administrativo, *handling*, comercial y mantenimiento y limpieza de aviones, art. 26. En cambio, quedan excluidos los tripulantes, que se rigen por lo estipulado en sus normas específicas.

⁸⁶⁷ Por todos, el art. 52, p) para el colectivo TCP y art. 77 h) del CC Vueling mixto/2023 para el personal de oficinas.

⁸⁶⁸ Véase el art. 12 del CC Lufthansa LAA/2023 (establece la preferencia por la compensación en descanso o tiempo libre, así como la posibilidad de una combinación de ambas compensaciones). Art. 69 CC Air Europa tierra/2023. Art. 26 CC Canaryfly/2022 para el personal administrativo, *handling*, comercial y mantenimiento y limpieza de aviones.

extraordinarias, las denominadas “horas perentorias”, que en realidad se trata de horas extraordinarias obligatorias⁸⁶⁹.

- g) Comisión venta de catering, prevista en el CC Vueling mixto/2023 para el colectivo TCP⁸⁷⁰. El CC Air Europa tierra/2023 también prevé una comisión de venta⁸⁷¹.
- h) Para el colectivo TCP hay conceptos calificados de variables que retribuyen la realización de funciones especiales relacionadas con la formación que se recibe o que imparte y con inspecciones⁸⁷².

Otros complementos específicos del CC Vueling mixto/2023 para TCP y personal de oficinas son el plus de guardias⁸⁷³, que reciben el nombre de imaginarias para el colectivo de TCP, y el plus denominado “madrugue”⁸⁷⁴.

En el CC Air Europa tierra/2023 destaca especialmente la regulación convencional de las primas. Las partes reconocen el derecho a percibir las siguientes primas⁸⁷⁵: prima de equipaje para aquellas personas trabajadoras que gestionan o tramitan cobros en concepto de exceso de equipaje; la prima de formadores a aquellas personas trabajadoras que ejercen funciones de docencia en cursos internos; y la prima de vinculación y objetivos de rejuvenecimiento de la plantilla para aquellas personas trabajadoras en función de sus años de antigüedad en la empresa y cumplen una determinada edad.

El CC Canaryfly/2022 recoge una serie de complementos variables exclusivos para los tripulantes técnicos —pilotos— y tripulantes auxiliares —tripulantes de cabina de pasajeros—. Las retribuciones variables se conforman por el plus de puntualidad —solo para comandantes—, de sector⁸⁷⁶, de

⁸⁶⁹ Definidas en el art. 28 y recogidas en el art. 26 relativo a retribuciones del personal administrativo, handling, comercial y mantenimiento y limpieza de aviones. *Vid. infra* apdo. Tiempo de trabajo. Su retribución es equivalente al valor de la hora ordinaria.

⁸⁷⁰ Art. 52, g) y 54.

⁸⁷¹ Al art. 69.

⁸⁷² Art. 52, k) E *learning* cantidad que se percibe por la realización de la formación *on line* obligatoria; n) Saltos de inspección; ñ) Instrucción en tierra; o) actividad tierra en el CC Vueling mixto/2023.

⁸⁷³ Arts. 76 y 77 g) del CC Vueling mixto/2023, para el personal de oficinas. Para el personal TCP recibe el nombre de “imaginarias” reguladas en los arts. 47.1 y 52, h) del CC Vueling mixto/2023.

⁸⁷⁴ Art. 10.11.2 del CC Lufthansa LAA/2023 “para las personas trabajadoras de los aeropuertos que realicen turnos comprendidos entre las 00:01 y las 06:30 horas”. Complementos con esa denominación se encuentran en el sector de la asistencia en tierra a aeronaves.

⁸⁷⁵ Art. 70 y art. 71.

⁸⁷⁶ Concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas que retribuye cada despegue y aterrizaje (aeropuerto de salida y aeropuerto de llegada). En ningún caso se abonará si por necesidades de mantenimiento se retornara al parking sin haber despegado.

sector > 6⁸⁷⁷, de sector no canario⁸⁷⁸, de imaginaria⁸⁷⁹, día libre activado⁸⁸⁰, productividad, y vuelo en situación⁸⁸¹. Muy similares son los previstos para los tripulantes de cabina de pasajeros para quienes se contemplan el complemento día sobrecargo⁸⁸², sector no canario⁸⁸³, sector > 6⁸⁸⁴, imaginaria⁸⁸⁵, día libre activado⁸⁸⁶ y vuelo en situación⁸⁸⁷.

2. Conceptos extrasalariales:

- a) Dietas: es la cantidad que se devenga para atender los gastos que se originan en los desplazamientos que se efectúan por necesidades de la empresa⁸⁸⁸ y que respecto del personal de vuelo, o TCP

⁸⁷⁷ Concepto variable según Tablas Salariales anexas que retribuyen los saltos superiores a 6 realizados en el mismo día.

⁸⁷⁸ Concepto variable establecido según Tablas Salariales anexas, que retribuye los «sectores» fuera del Archipiélago Canario. En situación de ACMI (acrónimo de la terminología inglesa Aircraft Avión, Crew Tripulación, *Maintenance* —Mantenimiento— and *Insurance* —Seguro —) los «saltos» que se produzcan no tendrán la consideración de sector fuera de Canarias.

⁸⁷⁹ Concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas que retribuyen el día programado en situación de imaginaria —entendida como el período de tiempo definido y notificado previamente durante el cual el miembro de la tripulación debe estar a disposición del operador para que le asigne un vuelo, posicionamiento u otra actividad, sin que medie un período de descanso, art. 65 del convenio colectivo—.

⁸⁸⁰ Concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas, que compensa al tripulante por cada día que realice un vuelo estando de día libre.

⁸⁸¹ Concepto variable establecido según tablas salariales anexas, que retribuye los desplazamientos realizados por los tripulantes como pasajero para hacerse cargo de un servicio asignado fuera de base.

⁸⁸² El convenio no aporta definición.

⁸⁸³ Misma definición que la proporcionada para este complemento atribuible a tripulantes técnicos. *Vid.* supra nota 7.

⁸⁸⁴ Misma definición que la empleada para el mismo complemento concebido para tripulantes técnicos. *Vid.* supra nota 6.

⁸⁸⁵ Concepto variable establecido según las Tablas Salariales anexas que retribuyen el día programado en situación de imaginaria —entendida como el período de tiempo definido y notificado previamente durante el cual el miembro de la tripulación debe estar a disposición del operador para que le asigne un vuelo, posicionamiento u otra actividad, sin que medie un período de descanso, art. 65 del convenio colectivo—.

⁸⁸⁶ Misma definición que la empleada para el complemento de idénticos términos concebido para los tripulantes técnicos. *Vid.* supra nota 9.

⁸⁸⁷ Misma definición contemplada para el complemento del mismo nombre para tripulantes técnicos. *Vid.* supra nota 10.

⁸⁸⁸ Por ejemplo, art. 37 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023. El art. 7.4 del CC Air France-KLM/2017 regula los gastos de viaje de servicio y lo remite a la política de la empresa. En la modificación del convenio publicada en el año 2022 se especifica que la misma consiste en la devolución de cantidades previa la presentación y justificación de tickets, salvo para los viajes de más de siete días en que no será necesaria la justificación y se abonan a una cantidad día estipulada. Si se utiliza el vehículo propio se compensa el kilometraje en la cantidad establecida en las tablas y si se viaja en día libre se tiene derecho a un día libre de compensación.

tienen una especial relevancia e incluyen diferentes conceptos⁸⁸⁹. Es frecuente 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 habitual⁸⁹⁰. En el del CC Canaryfly/2022 se diferencian las dietas de desplazamiento nacional de las dietas de desplazamiento internacional⁸⁹¹, de las dietas de manutención⁸⁹². El CC Iberia LAE tierra/2022, más allá de las dietas por desplazamientos⁸⁹³, establece que la empresa abonará el desayuno, la comida o la cena al personal que, por necesidades del servicio, tenga que realizarla fuera de su domicilio, distinguiendo entre el personal sujeto a turnos, para el que se devengará una dieta de desayuno, comida o cena en función del turno realizado, y el personal que no está sujeto a este régimen de trabajo, que solo percibirá las dietas por razones de prolongación de su jornada por necesidades del servicio⁸⁹⁴.

- b) Plus de transporte —en el caso de las aerolíneas y del personal de oficina se relaciona con la prestación de su trabajo habitual en los aeropuertos nacionales⁸⁹⁵—.

Uno de los temas estrella de la negociación colectiva es la relativa a los incrementos salariales. En este apartado vamos a describir siquiera someramente los criterios empleados por los convenios del subsector para la determinación de los incrementos salariales anuales y que se salen de

⁸⁸⁹ El art. 52, h) del CC Vueling mixto/2023, para el colectivo TCP diferencia entre las dietas de vuelo y las dietas de formación y diferencia, asimismo, la pernocta nacional o internacional; así como en el art. 52, m) la pernocta nacional para meeting.

⁸⁹⁰ Art. 77 i) del CC Vueling mixto/2023, para el personal del Nivel 5 (Técnicos) y 6 (Administrativos) “...se percibirán cuando por razón de trabajo, el empleado deba realizar un desplazamiento fuera de la provincia en el que está situado el centro de trabajo o dentro de la misma, pero a una distancia superior a 40 km del centro de trabajo al que esté adscrito, y no coincida con el municipio en el que reside habitualmente el empleado.”; en la letra j) se regula una “subvención comida personal aeropuertos” para el personal de oficinas que desarrolla diariamente su trabajo en cualquiera de los aeropuertos nacionales.

⁸⁹¹ La dieta de desplazamiento nacional es definida como la “cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para la impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio nacional pero fuera del Archipiélago Canario”, mientras que la dieta de desplazamiento internacional es “cantidad devengada para atender los gastos de manutención ocasionados por desplazamientos para impartir formación o realizar cualquier otro trabajo específico en territorio internacional”, art. 26 para el personal administrativo, handling, comercial y mantenimiento y limpieza de aviones; art. 67 para tripulantes técnicos y art. 68 para tripulantes auxiliares.

⁸⁹² Definidas como “cantidad devengada para atender los gastos de manutención”. Solo para tripulantes de cabina, art. 67 y tripulantes auxiliares, art. 68.

⁸⁹³ Art. 139.

⁸⁹⁴ Art. 127.

⁸⁹⁵ Art. 77 d) del CC Vueling mixto/2023, para el personal de oficinas y art. 52 i) para el colectivo TCP. Art. 26 del CC Canaryfly/2022 para el personal administrativo, handling, comercial y mantenimiento y limpieza de aviones; art. 67 para tripulantes técnicos y art. 68 para tripulantes auxiliares.

lo habitual dado que no se limitan a relacionarlos con la evolución del IPC o a establecer un tipo de porcentaje fijo. El CC Vueling mixto/2023 fija, tanto para TCP como para el personal de oficinas, una curiosa combinación de incrementos salariales consolidables y no consolidables⁸⁹⁶, vinculados tanto a los resultados de la empresa como a la evolución del IPC en una escala o franjas de porcentajes mínimos y máximos de subida, sin descartar que no se produzca incremento en el caso de que los IPC sean negativos o en el caso de que los resultados de la empresa no sean positivos⁸⁹⁷.

El CC Air France-KLM/2017 en su versión original, vinculaba la actualización salarial al IPC siempre y cuando se dieran una serie de condiciones en relación con los resultados de la empresa⁸⁹⁸; concretamente, se señalaba que “Si al cierre del ejercicio 2015 se constata en la memoria anual oficial un resultado neto (*net income*) positivo en el Grupo Air France KLM a nivel mundial se practicará un incremento del 100% del IPC real correspondiente al año 2016...”. Frente a este sistema, a partir del acuerdo de modificación del convenio, publicado en el BOE, núm. 304, de 20 de diciembre de 2022 se establece una cláusula mucho menos comprometida para la empresa y concretamente la siguiente: “Anualmente, durante el último cuarto del año, la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores se reunirán con el fin de determinar si procede, y en qué forma, la aplicación de una revisión salarial para el año siguiente sobre todos los conceptos retributivos y compensatorios pactados con los trabajadores hasta la fecha de la revisión. Para el año 2022, habiéndose celebrado la negociación a la firma de la revisión de este convenio, se acuerda lo siguiente de forma excepcional: Subida del 5 % sobre las cantidades estipuladas a fecha 30 de septiembre de 2022 para los conceptos reseñados en el párrafo anterior. Esta subida tendrá lugar en 2 fases: una primera subida del 3 % con fecha de efecto del 1 de octubre de 2022 y una subida del 2 % con fecha de efecto del 1 de enero 2023”. El periodo de alta inflación ha influido decisivamente en el cambio de criterio.

5.4.5. *Tiempo de trabajo*

Todos los convenios de la muestra tratan el tiempo de trabajo: fijan la jornada máxima anual, la duración y régimen de las vacaciones, la pla-

⁸⁹⁶ En el caso del personal de oficinas el incremento no consolidado consiste en un pago único calculado en porcentajes fijos sobre el salario bruto anual.

⁸⁹⁷ Art. 78.1 se fija el incremento consolidado por referencia al margen de EBIT (*Earnings Before Interest and Tax* o ganancias antes de intereses e impuestos), “medido como el porcentaje que representa el EBIT sobre el total de Ingresos de Vueling en el año”. Sin embargo, para el colectivo TCP el pago no consolidado se regula en el art. 56.2 y viene a sustituir al Bonus regulado en el art. 36 del III CC de Vueling, para el año 2022 se fija en un porcentaje sobre el salario fijo y las variables realmente percibidas durante el año y para los años 2023 a 2025 el porcentaje se fija en función del EBIT.

⁸⁹⁸ Art. 7.5.

nificación anual del tiempo de trabajo, se refieren a los permisos y otras medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar⁸⁹⁹. La mayoría de ellos se enfrentan al hecho de contar con tareas que permiten una anticipación suficiente en la organización del tiempo de trabajo y la garantía de unas condiciones estables (organización del tiempo de trabajo en jornadas semanales de lunes a viernes y descanso de dos días consecutivos que coinciden con sábado y domingo o cuando menos, jornadas de cinco días consecutivos seguidos de dos días consecutivos de descanso, así como horarios diarios predeterminados, sea en jornadas continuas o partidas; que permiten el reconocimiento de una flexibilidad en el horario de entrada y salida⁹⁰⁰), frente a otras necesidades del servicio que pueden llegar a extenderse a las veinticuatro horas del día y a todos los días de la semana y del año y que, además, están sujetas a variaciones, necesidades que tienden a solucionarse mediante el recurso al régimen de trabajo a turnos o complejas programaciones de los calendarios⁹⁰¹ así como al reconocimiento de una amplia discrecionalidad empresarial en la determinación del tiempo de trabajo a través de las más diversas figuras. Esta variabilidad de las necesidades del servicio se ha apreciado también en otros sectores, como el de la asistencia en tierra en aeropuertos o las actividades de vuelo, por citar algunas, y se vincula en general con el trabajo en aeropuertos o con las tareas de vuelo.

A continuación, procederemos a la concreción de algunos aspectos que hemos considerado dignos de mención, sin ánimo de agotar la materia dada su densidad y complejidad.

Casi todos los convenios analizados concretan la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual: 1.650 horas (CC Air

⁸⁹⁹ A modo de ejemplo, el Capítulo VII del CC Air Europa tierra/2023 regula la organización del tiempo de trabajo, concretando la jornada ordinaria (art. 24 CC), la jornada de trabajo flexible (art. 25 CC), la jornada de trabajo para el personal sujeto a turnos (art. 26 CC), la jornada partida (art. 27 CC), el descanso (art. 28 CC), el trabajo nocturno (art. 29 CC), el trabajo en festivos (art. 30 CC) y las horas extraordinarias (art. 31 CC).

⁹⁰⁰ En el art. 2.1.1. del CC Air France-KLM/2017 se regula con detalle la flexibilidad horaria para el personal de oficinas: por un lado, se regula la flexibilidad en el horario de entrada —que se fija con carácter general entre las siete o las ocho y las diez de la mañana—; por otro, se regulan los horarios de fin de atención al mercado o el horario de fin de actividad que son diferentes en función de los departamentos (*Indoor Sales*, CSO (Cargo), ejecutivos de venta “*outdoors*” y personal administrativo que presta servicios en aeropuertos). Por el contrario, las necesidades del servicio dificultan la posibilidad de concreción de esta cuestión para el personal a turnos a través del convenio colectivo, aunque el mismo no cierra del todo la puerta a que se pueda implantar. Otro ejemplo es el art. 29 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 que prevé flexibilidad en el horario de entrada dentro del “horario de oficinas”; así como el art. 20.4 Horario Flexible en el CC Lufthansa LAA/2023: “La empresa podrá decidir la implantación del horario flexible... siempre que la organización del trabajo lo permita (...) Esta propuesta no será aplicable para las jornadas de aeropuerto mientras el trabajo se rija por regímenes de turnos”.

⁹⁰¹ Éste es el caso del colectivo TCP.

France-KLM/2017⁹⁰²); 1694,8 (CC Lufthansa LAA/2023⁹⁰³); 1702 horas (CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023⁹⁰⁴); 1712h (CC Iberia LAE tierra/2022)⁹⁰⁵. La única excepción es el CC Vueling mixto/2023 que la fija para el personal de oficinas⁹⁰⁶, pero no para el colectivo TCP⁹⁰⁷: 1760 horas “hasta el año 2023” y 1752 horas para el personal de oficina que no trabaja a turnos para el año 2024 y siguientes y 1736 horas para el personal de oficina que trabaja a turnos para el año 2024 y siguientes. El convenio que establece la jornada máxima más alta es el de Air Europa y su personal de tierra: la hace depender del tipo de personal y distingue entre personal no sujeto a turnos, personal sujeto a turnos rotativos o fijos y personal exclusivo de *autohandling*⁹⁰⁸. Las partes acuerdan lo siguiente: para el personal no sujeto a turnos la jornada máxima es de 1.784 horas anuales en el año 2023, 1.780 horas en el año 2024 y 1.776 horas en el año 2025 y siguientes; para el personal sujeto a turnos rotativos o fijos es de 1.744 horas anuales; y para el personal exclusivo de *autohandling* es de 1.712 horas anuales. En cambio, el CC Canaryfly/2022 se remite para la concreción de la jornada máxima anual a lo fijado por los convenios de ámbito superior⁹⁰⁹.

De cara a la concreción semanal, diaria y horaria de dicha jornada máxima anual se aprecian diferencias en los convenios de las aerolíneas⁹¹⁰ entre

⁹⁰² En relación con el personal de asistencia en tierra, cabe destacar que mejora considerablemente la jornada máxima anual prevista en el convenio sectorial y que se fija en 1712 horas.

⁹⁰³ Art. 20.1: “La jornada ordinaria máxima de trabajo para todos los empleados y empleadas será de 1694,8 horas en cómputo anual. En años bisiestos será de 1702,4 horas anuales”.

⁹⁰⁴ El art. 27 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 recoge un supuesto especial de fijación de la jornada máxima anual para dotar de una especial flexibilidad a la organización del trabajo, sin tratarlo como horas extraordinarias. Así según dicho artículo: “Las personas trabajadoras a turnos podrá realizar hasta un máximo de jornada ordinaria anual de 1.742 horas, para lo cual podrán trabajar cinco días más al año, que aparecerán en su programación con el nombre de días cedidos. El trabajo en estos días supondrá el devengo de 100€ brutos por día para personal titulado y 75€ brutos por día para personal Administrativo. Los días cedidos sólo se programarán si así lo decide la empresa y su realización será voluntaria para las personas trabajadoras”.

⁹⁰⁵ Art. 72.

⁹⁰⁶ Art. 61 del CC Vueling mixto/2023.

⁹⁰⁷ Resulta llamativo que no se concrete la duración de la jornada máxima anual de este personal, si bien a la vista de la discrecionalidad que se concede a las aerolíneas para la programación y los cambios de servicio, la necesidad de realizar imaginarias y contar con días francos de servicio y las restricciones para la fijación de días libres o para que el personal TCP se reserve “días sin cambios” (sic) art. 43.4 pueden explicar esta opción del convenio por no interesarse en la limitación de la jornada máxima anual de trabajo.

⁹⁰⁸ Art. 24.

⁹⁰⁹ Art. 14.

⁹¹⁰ Éste es el caso del CC Air France-KLM/2017. En su capítulo II, art. 2 diferencia las reglas en materia de distribución del tiempo de trabajo en función del colectivo afectado. Así, más allá de la clasificación profesional en la que se habla de áreas funcionales y Grupos profesionales, a efectos de jornada y tiempo de trabajo se diferencia entre el “personal a turnos” —vinculado a la actividad en aeropuertos— y el “personal administrativo” —art. 2.1.1—. El personal a turnos que desempeña “funciones vinculadas al programa de vuelos”

aquellas personas que desempeñan tareas administrativas y que pueden permitirse una distribución homogénea del tiempo; de aquellas que están sujetas a fuertes variaciones difíciles de prever y relacionadas con el trabajo en el aeropuerto⁹¹¹ o en relación a la programación (cambiante) de los vuelos⁹¹². Respecto de estas últimas, la regla general es el tratamiento detallado del régimen de la jornada organizada en turnos que pueden ser rotativos⁹¹³, el recurso a la contratación a tiempo parcial de carácter indefinido o temporal, a la contratación fija discontinua y el reconocimiento de una amplia discrecionalidad a la empresa para la distribución de la jornada.

En todo caso, algunos convenios se animan con el establecimiento de promedios sobre la jornada semanal y diaria. Por ejemplo, CC Air France-KLM/2017 establece que “La duración de la jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 37 horas y 30 minutos semanales lo cual, en promedio anual, equivale a 1650 horas” y “El promedio diario equivalente (para horarios administrativos de lunes a viernes) sería de 7h 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo”⁹¹⁴. Igualmente, el CC Lufthansa LAA/2023: “La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y ocho horas semanales de promedio en cómputo anual. La distribución en promedio anual no excederá de siete horas y treinta y seis minutos diarios de jornada continuada de cinco días consecutivos⁹¹⁵”. El CC Canaryfly/2022 concreta su distribución en jornadas de 40 horas semanales y, generalmente, en cómputo de 8 horas diarias⁹¹⁶. A esa referencia de 40 horas semanales alude también el CC Iberia LAE tierra/2022, “con los días de libranza precisos” para alcanzar el cómputo anual⁹¹⁷.

puede trabajar de lunes a domingo. El personal administrativo goza de una semana laboral de lunes a viernes y libra fines de semana y festivos. Estas diferencias se aprecian, asimismo, en el Capítulo 5 sobre Jornada laboral y horarios de trabajo del CC Lufthansa LAA/2023 que regula de manera diferenciada la Jornada en aeropuertos —art. 20.2— el horario flexible —art. 20.4— o el trabajo a distancia (solo para personal de oficinas) —art. 20.5— y en los arts. 27 y siguientes del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 en donde se diferencia entre el horario a turnos y el horario de oficinas —art. 29 Modalidades de horario—.

⁹¹¹ El art. 20.2 del CC Lufthansa LAA/2023 habla de la jornada en aeropuertos que es la resultante de los programas de vuelo y se organiza normalmente en turnos rotativos.

⁹¹² Por todos, ver art. 29 CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023.

⁹¹³ Art. 29 CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 aclara que la modalidad de horario a turnos “podrá ser fija (cuando la persona trabajadora sea asignada siempre al mismo turno) o rotatoria (cuando la persona trabajadora cambie periódicamente de turno). Se establece en los turnos rotatorios con carácter general el descanso entre jornadas de doce horas, aunque se permite que se reduzca a diez y se establece el régimen de compensaciones consecuente, haciendo referencia a la acumulación en periodos de hasta cuatro semanas. Según el art. 20.2.9. del CC Lufthansa LAA/2023, dentro de la jornada en aeropuertos, “Para el personal sujeto a jornada a turnos, éstos tendrán en general un carácter rotativo”; a continuación, se regulan algunas excepciones.

⁹¹⁴ Art. 2.1.1.

⁹¹⁵ Art. 20.1.

⁹¹⁶ Art. 14.

⁹¹⁷ Art. 72.

En los siguientes epígrafes, vamos a ofrecer mayores detalles sobre algunas de las cuestiones recién mencionadas.

En todos los convenios de la muestra, bajo diferentes denominaciones, se alude a la diferencia entre personal que trabaja a turnos, sujeto a variabilidad y normalmente vinculado bien a las actividades de vuelo bien al trabajo en aeropuertos⁹¹⁸ y el personal “de oficinas”⁹¹⁹ o “administrativo”.

En relación con los primeros, buena parte de los convenios colectivos analizados aluden a la peculiaridad de las actividades empresariales a las que afectan estos convenios, que o bien exigen una permanente continuidad en el servicio que prestan o bien, además de lo anterior, están sujetos a una fuerte e imprevisible variabilidad y, en ocasiones, estacionalidad. En algunos casos se hace referencia al deber especial de respetar aquellas normas emanadas de las autoridades aeronáuticas en esta materia⁹²⁰. En general, ese problema se solventa a través del reconocimiento de una amplísima discrecionalidad empresarial para la fijación de horarios⁹²¹ y a través del recurso al trabajo a turnos⁹²². Aunque se prevé la necesidad de contar con programaciones anuales⁹²³, simultáneamente se regulan los mecanismos a través de los cuales se podrán introducir modificaciones.

⁹¹⁸ Por todos, el art. 2.2 del CC Air France-KLM/2017 “Los trabajadores en directa relación con el programa de vuelos y/o atención de los pasajeros, prestarán servicios en régimen de trabajo a turnos”.

⁹¹⁹ Éste es el caso del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 que hablar del horario a turnos y horario de oficinas.

⁹²⁰ Art. 20.2.1 del CC Lufthansa LAA/2023: “La jornada básica ordinaria de trabajo en los aeropuertos será la resultante de los programas de vuelo que autoricen las Conferencias de la IATA o el organismo nacional o internacional, que asuma las funciones de asignación de vuelos”).

⁹²¹ Art. 20.2.2 CC Lufthansa LAA/2023: “El establecimiento y la adecuación de los horarios y turnos de trabajo a estas modificaciones estacionales se realizarán directamente por la empresa sin más requisito que el de la comunicación a la representación de las personas trabajadoras con antelación de quince días”. Art. 16 del CC Canaryfly/2022: “Los turnos se programarán mensualmente pudiendo la Compañía realizar los cambios que considere necesarios por necesidades operativas”.

⁹²² Por ejemplo, el CC Air Europa tierra/2023, debido a las características de esta actividad económica, ha previsto la implantación de una jornada de trabajo a turnos (art. 26 CC) y una jornada de trabajo partida (art. 27 CC). Respecto a la jornada de trabajo a turnos, las partes prevén distintos turnos básicos en función de si el aeropuerto en el que se presta un servicio está operativo las veinticuatro horas o más de dieciséis o bien si el aeropuerto está operativo dieciséis horas o menos. Para el primer supuesto, se podrán establecer un máximo de 6 turnos y uno adicional y para el segundo supuesto se podrán establecer un máximo de 3 turnos y uno adicional. Atendiendo a la jornada partida, esta se podrá aplicar a las personas trabajadoras en régimen de trabajo a turnos. En estos casos, el tiempo de interrupción deberá respetar un mínimo de una hora y un máximo de cinco horas.

⁹²³ Por todos, el art. 2.2 del CC Air France-KLM/2017 “Los empleados susceptibles de realizar trabajo a turnos han de conocer su *planning* para todo el año, antes del 15 de octubre de cada año...; A finales de cada año, deberán saber todos sus días laborables y días libres del año, así como los periodos de vacaciones acordados.”

En lo que se refiere a la distribución de la jornada de trabajo de lunes a viernes y otras formas de organización del trabajo, cabe mencionar que junto con la mencionada discrecionalidad y alta disponibilidad, hay referencias al trabajo “de oficina” (bajo diferentes denominaciones) que permite una distribución homogénea, un conocimiento cierto de los horarios de trabajo, su distribución semanal en cinco días consecutivos de trabajo (hay, incluso, referencias expresas al trabajo de lunes a viernes⁹²⁴) y dos días consecutivos de descanso (que, asimismo, en algunos casos puede coincidir con el sábado y el domingo⁹²⁵) y que permite, asimismo, la aplicación de horarios flexibles así como el trabajo a distancia. Sobre el trabajo a distancia volveremos al final de este epígrafe sobre tiempo de trabajo.

Por lo que respecta a la distribución irregular de la jornada a lo largo del año y la participación que tienen los representantes en esta materia, los mecanismos a los que recurren las aerolíneas para lograr la ansiada flexibilidad son muy variados: desde el recurso a la contratación a tiempo parcial⁹²⁶ o a la contratación fija discontinua⁹²⁷, al trabajo a turnos o al reconocimiento de amplias facultades discrecionales empresariales para introducir variaciones sobre las programaciones inicialmente comunicadas⁹²⁸.

El art. 34.2 ET remite al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo de empresa la posibilidad de establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, fijando desde la ley, “en defecto de pacto” el porcentaje de jornada de trabajo que la “empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año” (10%). Se establece como norma de derecho necesario relativo que “el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella”. Por último, se establecen reglas supletorias sobre la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, que “en defecto de pacto, ...deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.” Este régimen legal ofrece un papel protagonista de la representación de las personas trabajadoras en el establecimiento de la distribución irregular de la jornada, como se acaba de ver.

⁹²⁴ Ejemplo de calendarios de lunes a viernes para el personal administrativo en el art. 2.1.2 c) del CC Air France-KLM/2017. Art. 20.4.2. del CC Lufthansa LAA/2023.

⁹²⁵ Art. 22 b) del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023.

⁹²⁶ Por ejemplo, el art. 20.2.12 del CC Lufthansa LAA/2023.

⁹²⁷ La importancia de esta modalidad para el personal TCP queda de manifiesto en la cuidada y detallada regulación de la misma por el art. 29 del CC Vueling mixto/2023.

⁹²⁸ Los patrones para el colectivo TCP junto con las posibilidades de cambios de servicio previstas en los arts. 42 y 43, respectivamente, añadidos a figuras como las imaginarias (art. 47), día franco de servicio (art. 48), día libre (art. 47) o la previsión de “venta voluntaria de patrón fijo” del art. 42.5 o de “compra de días libres” del art. 49.4 ofrecen una imagen del nivel de discrecionalidad en la distribución del tiempo de trabajo con el que cuentan algunas aerolíneas para colectivos concretos.

En general, los convenios de las aerolíneas no hablan de distribución irregular de la jornada propiamente dicha, a pesar de recurrir a ella. Una de las excepciones es la relativa a la flexibilidad en la organización del trabajo a través de la distribución irregular de la jornada del CC Air France-KLM/2017⁹²⁹. De acuerdo con el régimen legal que acabamos de exponer “se acuerda que como máximo el 10% de la jornada de trabajo anual podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año para prolongar jornadas de trabajo que serán objeto de compensación posterior”; se recuerda que debe mediar un preaviso mínimo de cinco días y “como norma general la compensación debe realizarse dentro de los tres meses siguientes a la realización de las horas...” Asimismo, se indica que “No se aplicará la distribución irregular de la jornada a los trabajadores con reducción de jornada...”.

Se establece número mínimo y máximo de horas de presencia para el personal a tiempo completo y a tiempo parcial cuando sean llamados a trabajar en virtud del uso de esta facultad empresarial. El número mínimo de horas de presencia se fija en cinco horas para el personal a tiempo completo y en cuatro horas para el personal a tiempo parcial. Ahora bien, el “máximo de horas diarias de presencia” oscila entre nueve y diez horas diarias. También se establece el máximo de horas al mes que pueden distribuirse de forma irregular y se fija en 16 horas para el personal a tiempo completo y en 25 horas para el personal a tiempo parcial.

Pero, en ese mismo convenio, se introducen otros mecanismos para la modificación de la jornada y su distribución inicialmente programada: a) Para el personal administrativo se prevé la posibilidad de que tenga que realizar “tiempo de trabajo adicional a su jornada diaria habitual”. Ese tiempo será compensado en tiempo libre equivalente durante los tres meses inmediatamente posteriores a su origen. b) Además, “la dirección se reserva el derecho de modificar, como máximo dos veces al año, el régimen del horario establecido para cualquier departamento”. No se considera modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se debe justificar la medida y se prevé un periodo de consultas de quince días o inferior si hay acuerdo con el comité de empresa. El cambio en la asignación inicial de días libres y laborales debe ser comunicado con un mes de antelación y se deben respetar los periodos de vacaciones programados. c) Como norma general, los horarios deben ser comunicados con la antelación de un mes, pero una vez comunicados pueden ser modificados “como máximo en 3 cambios por mes por empleado”, con un preaviso de 48 horas y sin que afecten a días libres programados. d) Para el personal a turnos —trabajos en directa relación con el programa de vuelos y/o atención de los pasajeros— se establecen algunas garantías, como que conozcan su *planning* de trabajo para todo el año antes del quince de octubre de cada año, para que puedan

⁹²⁹ Art. 2.1.2.

solicitar vacaciones y contar con una programación de vacaciones para finales de año⁹³⁰. Se fijan el número máximo de fines de semana consecutivos trabajando y el número mínimo de fines de semana completos libres al año⁹³¹, entre otras garantías.

El CC Lufthansa LAA/2023 también regula la distribución irregular de la jornada, aunque sin calificarla como tal o, como trataré de explicar a continuación, lo que el convenio califica como distribución irregular de la jornada consiste, en realidad, en la gestión del trabajo a tiempo parcial. Por una parte, el convenio se refiere a la facultad de la empresa de “implantar, modificar o suprimir los horarios y turnos de trabajo directamente por motivos operacionales derivados de la atención o despacho de los aviones, pasajeros, carga y correo, así como de la venta de tales servicios”⁹³². Se prevé la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y el deber de ejercitarla “de tal manera que no afecte en más de veinte jornadas al año para cada persona trabajadora”. Ahora bien, “no computarán... los cambios que se produzcan como consecuencia de las ausencias imprevistas, por enfermedad, vacaciones extraordinarias, cursillos, ausencias sin justificar de personas trabajadoras, así como las variaciones importantes en la demanda puntual”⁹³³. Con esas excepciones, que no computan de cara al máximo establecido, a saber, en el caso de que se supere el máximo de jornadas habrá de seguirse los trámites de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo⁹³⁴. Se regula la denominada “jornada de trabajo irregular”⁹³⁵ y contratos celebrados a partir de uno de junio de 2012” y la define como “aquella en la que la persona trabajadora realiza su prestación de trabajo de forma no regular en el año...”. Así, la distribución diaria, semanal y mensual podrá variar dentro de los siguientes límites: la jornada diaria efectiva ha de respetar una duración mínima de 3,48 horas y máxima de 7,36 horas y los días de trabajo mensuales no podrá superar los 23 días laborales. Se limita el porcentaje de personas trabajadoras con jornada irregular entre el 30% y el 45% del total de personas trabajadoras

⁹³⁰ Art. 2.2 del CC Air France-KLM/2017.

⁹³¹ Art. 2.2. del CC Air France-KLM/2017 máximo 3 fines de semana consecutivos trabajando y mínimo de 16 fines de semana completos libres al año.

⁹³² Art. 20.2.3.

⁹³³ Art. 20.2.4.

⁹³⁴ Art. 20.2.3 in fine.

⁹³⁵ No obstante, esta jornada de trabajo irregular remite al contrato a tiempo parcial más que a la distribución irregular de la jornada del art. 34.4 ET ya que según el art. 20.2.12, 2 “Para cada persona trabajadora empleada bajo esta jornada irregular se determinará un porcentaje de jornada en su contrato de trabajo, no inferior al 50% y no superior al 70% de la jornada anual...” y en el apartado 3 se indica que “El sueldo base mensual de la persona trabajadora será el equivalente al porcentaje de la jornada establecida en el contrato de trabajo.” En el apartado 5 se señala que “Al finalizar el año natural, la jornada realizada podrá tener una desviación de +/- 20 horas sobre la jornada contratada...” Por último, en el apartado 7 “Se pacta informar al comité trimestralmente del porcentaje de personas trabajadoras de forma irregular. Una vez alcanzado el 30% del total de personas trabajadoras de un aeropuerto se compromete comité y empresa a negociar de buena fe hasta el límite absoluto del 45%”.

en un aeropuerto⁹³⁶. Dada la variabilidad de las horas diarias se establecen reglas para el cómputo de los días de permiso, descanso, ausencia parcial o situaciones de incapacidad temporal. Los días “que no están planificados en el cuadrante se computarán en la misma forma que al resto de personas trabajadoras, aplicando a los mencionados días del mes natural el coeficiente de jornada contratada. Cuando ya está publicado el cuadrante, los días... tendrán el valor tal y como estén publicados⁹³⁷”.

Dedica un amplio precepto a la jornada irregular, con esa denominación, el CC Iberia LAE tierra/2022⁹³⁸. Sin embargo, para su implantación, se establece que la Empresa, en el seno de la Comisión para el Seguimiento del Empleo, negociará por Direcciones a nivel de Unidad o Aeropuertos su implantación obligatoria⁹³⁹, incorporando dichos acuerdos como textos integrantes del presente convenio. Se establece un tope de trabajadores fijos que pueden adoptar esta jornada irregular, situándolo en dos mil en toda la empresa, si bien la mencionada Comisión —recuérdese, compuesta por dos representantes de cada banco— puede incrementar dicho número.

En cuanto a la generación de puentes y días de libre disposición o de descanso adicional como consecuencia de la distribución diaria de la jornada máxima anual, en el CC Air France-KLM/2017 se prevé la posibilidad para el personal con un régimen genérico de cinco días de trabajo y dos días libres cada semana, la posibilidad de ampliar la jornada diaria en quince minutos para generar días libres, a los que el convenio denomina días de compensación⁹⁴⁰.

En el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023⁹⁴¹ se reconocen días “libres adicionales por cuadro de jornada en el personal de turnos” en los siguientes términos: “los excesos de jornada por cuadro de calendario anual para el personal de turnos se compensarán con la programación de días libres adicionales al año, cuyo número se calculará en el momento de elaborar el calendario laboral de cada año”. El CC Lufthansa LAA/2023 dentro del Horario flexible (que no es aplicable para las jornadas de aeropuerto mientras el trabajo se rija por régimen de turnos⁹⁴²) indica que “La persona trabajadora, previa autorización de su superior y siempre que las

⁹³⁶ Art. 20.2.12 apartado 7.

⁹³⁷ Apartado 4 del art. 20.2.12.

⁹³⁸ Art. 104.

⁹³⁹ Véase, a su vez, Anexo V (Régimen de trabajo y descansos de la jornada irregular), que establece una división en función del centro de trabajo afectado.

⁹⁴⁰ Art. 2.1.2, b) del CC Air France-KLM/2017.

⁹⁴¹ Art. 27 in fine. También se establecen reglas para que el personal de oficinas con jornada partida cuente con días libres en la elaboración del calendario anual de cara a garantizar dos días libres más. —art. 29—.

⁹⁴² Art. 20.4.5 En términos similares, el art. 25 del CC Air Europa tierra/2023 que regula la jornada de trabajo flexible para las personas trabajadoras no sujetas al sistema de rotación de turnos ni sujetas a turno fijo.

necesidades del trabajo lo permitan, podrá librar hasta tres jornadas completas al mes, a cuenta de las horas acumulables”.

En relación con la jornada diaria, los convenios colectivos suelen referirse a cuestiones relativas a las diferentes modalidades de jornada y horarios del personal. En el caso, por ejemplo, de las personas que trabajan a tiempo parcial suele ser habitual que se les fraccione la jornada diaria, si bien también es habitual que se establezcan límites a ese fraccionamiento o que se establezcan garantías relativas a una duración mínima de horas consecutivas de trabajo. Así, por ejemplo, el CC Iberia LAE tierra/2022 determina que la jornada diaria del personal fijo a tiempo parcial, se podrá realizar en uno o dos periodos horarios⁹⁴³. En el régimen de trabajo a turnos, suele ser habitual que se recurra a las jornadas continuadas. En el caso del trabajo en oficinas suele ser habitual la jornada partida⁹⁴⁴ y que se establezcan franjas de atención al público o al servicio garantizadas⁹⁴⁵ que en algunos convenios se denominan bloques de permanencia⁹⁴⁶. Así, por ejemplo, el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 diferencia entre modalidades de jornada y modalidades de horario⁹⁴⁷. Respecto de las modalidades de jornada, diferencia entre jornada partida; continuada y nocturna. En cuanto a modalidades de horario diferencia entre horario a turnos y horario de oficinas.

Las cuestiones que consideramos necesario abordar son las relativas a la duración y consideración como tiempo de trabajo efectivo o no de la pausa dentro de la jornada diaria continuada (art. 34.4 ET) y la previsión de jornadas diarias superiores a la norma general de nueve horas y a las doce horas de descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente (art. 34.4 ET).

⁹⁴³ Art. 4 de la segunda parte.

⁹⁴⁴ Éste es el caso del art. 29 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023.

⁹⁴⁵ Por ejemplo, el art. 2.1.1 del CC Air France-KLM/2017 establece que los horarios de entrada del personal administrativo estarán comprendidos, como regla general, entre las ocho y las diez.” “El personal en horario administrativo que preste servicios en aeropuertos la hora de entrada será flexible entre las 7 y las 10 horas” Se establecen, asimismo, horarios de fin de atención al mercado o de fin de actividad que oscila, según el Departamento y según la temporada de verano o invierno, entre las 16:30 horas, las 17:30 o las 18:00 horas. El art. 29 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 regula el horario de oficinas de tal forma que prevé un horario de entrada flexible entre las 8:00 y las 10:00 horas y una salida, asimismo flexible, entre las 16:30 y las 18:30 horas “completando siempre ocho horas de trabajo efectivo.” Se prevé, asimismo que “si el personal con horario de oficinas no pudiera, por cualquier causa, cumplir con su jornada laboral diaria, podrá, prestando siempre un mínimo diario de cuatro horas de trabajo efectivo entre las 10:00 y las 14:00 horas, acumular las horas no realizadas en una bolsa de horas, para trabajarlas en otros días”.

⁹⁴⁶ Este es el caso del CC Lufthansa LAA/2023. El art. 20.4.2.2. dentro del *horario flexible* prevé que, “por lo general y salvo cambios propios de cada departamento, el horario flexible será de lunes a viernes horario de entrada de 7:00 a 10:30 horas; bloque de permanencia: de 10:30 a 14:30 y horario de salida de 14:30 a 19:00”.

⁹⁴⁷ Arts. 28 y 29.

En relación con el descanso dentro de la jornada continuada superior a seis horas⁹⁴⁸, los convenios se refieren a su duración, así como a si ese tiempo de descanso tiene el carácter o no de tiempo efectivo de trabajo. Por ejemplo, el CC Air France-KLM/2017I, fija la duración del descanso en 30 minutos (se mejora el mínimo legal previsto en el art. 34.4 ET que es de quince minutos). Para el personal a turnos, quince minutos de la pausa diaria tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo —esta previsión es coherente con el mandato del convenio sectorial de asistencia en tierra en aeropuertos—. Se prevé la posibilidad de disfrutar de descanso dentro de la jornada en jornadas inferiores a las seis horas “por acuerdo voluntario entre el empleado y la dirección”, “considerándose para el personal a turnos tiempo efectivo de trabajo la parte proporcional de los quince minutos otorgados al personal a turnos a tiempo completo. El CC Lufthansa LAA/2023 reconoce a todas las personas trabajadoras una pausa diaria en su trabajo de duración no inferior a treinta minutos ni superior a cincuenta y nueve minutos y que no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo⁹⁴⁹. Ahora bien “...la pausa de quince minutos... se considerará como trabajo efectivo para todas las personas trabajadoras sin excepción que realicen jornada continuada y cuando dicha jornada sea como mínimo el 50% del tiempo de trabajo semanal”⁹⁵⁰. Por lo que respecta al CC Air Europa tierra/2023 para el personal de tierra, las personas trabajadoras con jornada continuada de seis o más horas disfrutarán de un descanso de veinte minutos que se considera tiempo de trabajo⁹⁵¹. Además, las partes acuerdan un descanso especial de 10 minutos cada dos horas de trabajo para el personal que realice trabajo efectivo continuado con pantallas de visualización. En quince minutos, computados como tiempo de trabajo, fija el CC Iberia LAE tierra/2022 el descanso para todas las jornadas continuadas, jornadas especiales, turnos de trabajo y periodos horarios⁹⁵². En CC Canaryfly/2022 solo se regula la cuestión en relación a los trabajadores a turnos reconociendo, con carácter general, el disfrute de un periodo de descanso de 15 minutos de trabajo efectivo, para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis horas como tiempo de refrigerio⁹⁵³.

Focalizándonos en las jornadas diarias superiores a las nueve horas y reducción del descanso entre jornada, el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023, dentro de los Principios Generales se refiere al “disfrute de un descanso de doce horas entre el final de una jornada y el inicio

⁹⁴⁸ Una cláusula relativamente habitual es aquella que reconoce el derecho a una pausa dentro de la jornada a todas las personas trabajadoras —este es el caso del art. 20.3 del CC Lufthansa LAA/2023— o al menos también a aquellas con jornadas continuadas inferiores a las seis horas.

⁹⁴⁹ Art. 20.3.

⁹⁵⁰ Art. 20.3.2.

⁹⁵¹ Art. 28.

⁹⁵² Art. 72.

⁹⁵³ Art. 16.

de la siguiente”⁹⁵⁴. En la regulación del horario a turnos, se prevé que “por necesidades del servicio” no sea posible el disfrute de las doce horas, en cuyo caso “se acumularán las diferencias no disfrutadas por periodos de hasta cuatro semanas” y se fijan reglas al respecto⁹⁵⁵. El CC Lufthansa LAA/2023, en el régimen de jornada a turnos establece la regla general de que medien doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente⁹⁵⁶. El CC Vueling mixto/2023 acuerda para el colectivo de oficinas la posibilidad de realizar jornadas superiores a las nueve horas en los departamentos en los que se trabaje a turnos⁹⁵⁷. Respecto del CC Iberia LAE tierra/2022, para los turnos/horarios que superen, en este convenios, las ocho horas, que empiecen entre las 9:00 y las 13.29 horas y los iniciados entre las 18:00 y las 20:20 horas, se computará como tiempo de trabajo 45 minutos para efectuar la comida o cena⁹⁵⁸.

En relación con los trabajos a turnos, como consecuencia de prestar servicios los 365 días del año y, en ocasiones, las 24 horas del día, surge la necesidad de regular el trabajo a turnos, así como el trabajo nocturno o el trabajo en domingos y festivos; también hace necesario tratar la posibilidad de disfrutar el descanso semanal fuera del fin de semana o periodos de prestación de servicio superiores a los cinco días consecutivos⁹⁵⁹. Se suele regular en el trabajo a turnos la antelación con que la persona trabajadora adscrita a dicho sistema conocerá la distribución del horario del mes siguiente y lo habitual es que esa antelación se fije en cuatro semanas o un mes⁹⁶⁰. A pesar de ello, no se descarta que hayan de aplicarse modificaciones, tal y como hemos analizado anteriormente. Es relativamente habitual que se fije una determinada antelación para la comunicación del cambio y que se prevea la necesidad de abonar un plus para el caso en que no se respete dicho preaviso⁹⁶¹.

La regulación más detallada del trabajo a turnos la encontramos en el CC Vueling mixto/2023 tanto para el colectivo de TCP como para el colectivo de oficinas que realiza trabajo a turnos. Tal y como expone el propio con-

⁹⁵⁴ Art. 22.

⁹⁵⁵ Art. 29.

⁹⁵⁶ Art. 20.2.7.

⁹⁵⁷ Art. 73.

⁹⁵⁸ Art. 96.

⁹⁵⁹ Por ejemplo, el art. 20.2.6 del CC Lufthansa LAA/2023, para la jornada en aeropuertos, señala que “Para todas las personas trabajadoras podrán aplicarse planes de servicio con hasta siete días de trabajo consecutivos”.

⁹⁶⁰ Un mes art. 29 CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 y art. 2.1.1 del CC Air France-KLM/2017. El art. 20.2.8 del CC Lufthansa LAA/2023 establece que “Teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la previsión de jornada o turno se realizará por periodos, como mínimo, de cuatro semanas y como máximo de ocho y se dará a conocer al Comité y personal lo más tarde, una semana antes de su entrada en vigor.” El CC Vueling mixto/2023 lo establece en catorce días para el TCP (art. 41.3) “y como muy tarde el día quince del mes anterior” (art.74.1) para el personal de oficinas.

⁹⁶¹ Art. 29 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023.

venio, “A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar... para los equipos de más de diez personas se publicarán los días libres de todo el año natural antes del inicio del año estableciendo para ello un sistema de patrones fijo, que consiste en la programación de una secuencia fija de días de trabajo y días libres”⁹⁶². Este sistema de patrones se utiliza, asimismo, para la programación del trabajo del colectivo de TCP y se diferencian diferentes patrones en función de la secuencia de días de trabajo y de días libres⁹⁶³.

En el caso del colectivo de oficinas, la secuencia varía, asimismo, en función de la duración de la jornada diaria, ya que se considera que las jornadas diarias superiores a las nueve horas requieren de más días de descanso consecutivos. En este caso, no se descarta la existencia de patrones libres, es decir, que no obedecen a una secuencia predeterminada o que la misma es cambiante. Como norma general, se establece que “se publicarán trimestralmente los días libres antes del inicio del trimestre.” Ahora bien, “la programación definitiva de los turnos de cada mes se publicará como muy tarde el día quince del mes anterior.” Para el colectivo TCP, según el CC Vueling mixto/2023 “La programación se publicará mensualmente según lo establecido en la normativa aeronáutica aplicable y que actualmente establece una anticipación de 14 días sobre el día uno del mes siguiente”⁹⁶⁴. Se prevé la participación de la representación legal de las personas trabajadoras a través de la denominada comisión de programación (para el colectivo de TCP). Como dato curioso, el CC Vueling mixto/2023 para el colectivo de TCP prevé la posibilidad de lo que denomina “venta voluntaria de patrón fijo” y que consiste en una compensación económica en cantidades mensuales que se fijan en el convenio por “ceder” a la Compañía su derecho al patrón fijo de manera anual y sustituirlo por el patrón K Pattern⁹⁶⁵. Algo similar se prevé en relación con lo que el convenio denomina “compra de días libres”⁹⁶⁶ y el “Flexiworking”⁹⁶⁷.

La programación del colectivo de oficinas que trabaja a turnos (no se establecen excepciones, es decir, no se diferencia entre patrones fijos o libres) está sujeta a cambios. En la línea de lo previsto sobre distribución

⁹⁶² Art. 74.1.

⁹⁶³ El Capítulo III —arts. 41 a 51— del CC Vueling mixto/2023 regula la programación del colectivo TCP. Según el art. 42 existen varias posibilidades de patrones fijos para el personal indefinido en bases de más de dos aviones. Con carácter general la serie continua es de cinco días de actividad seguido de un bloque de tres días libres (5-3-5-3); pero cuando el personal acumula 96 meses de periodos de alta en la compañía podrán disfrutar del patrón fijo 5-3 5-4. Para el personal con contrato indefinido ordinario en bases de dos o menos aviones y el personal fijo discontinuo se regula un patrón denominado K-Pattern que se define en el art. 42.1, b). Además, hay patrón libre para el personal con contrato temporal.

⁹⁶⁴ Art. 41.3.

⁹⁶⁵ Art. 42.5.

⁹⁶⁶ Art. 49.4.

⁹⁶⁷ Art. 49.5.

irregular de la jornada y ya analizado, el CC Vueling mixto/2023⁹⁶⁸, para el colectivo de oficinas, establece que “los trabajadores serán informados individualmente y por escrito de los cambios de turno...” y que “los cambios de programación con cinco o más días de antelación deberán realizarse acorde a la normativa..., con excepción de aquellos casos en que el empleado se ofrezca voluntariamente al cambio...”. No se descartan cambios de turno y cambios de días libres con menos de cinco días de antelación. Se establece una justificación laxa “...se producirán como consecuencia de situaciones sobrevenidas tales como bajas médicas y/o cualquiera otra necesidad urgente operacional”. Se establece su carácter voluntario y remunerado, pero llama la atención que la regulación convencional no descarte que se producen tres cambios en un mes, o cinco o más cambios en un mes. Para todos los casos, se establecen limitaciones de días de trabajo consecutivos en el CC Vueling mixto/2023 que se hacen depender de la duración de la jornada diaria (menos de nueve horas, entre nueve y diez horas o hasta doce horas)⁹⁶⁹. Por otro lado, se encuentra la regulación de los cambios a los que puede estar sujeta la programación del colectivo TCP se encuentra en y siguientes del CC Vueling mixto/2023⁹⁷⁰.

Todos los convenios incluyen disposiciones relativas al trabajo nocturno, aunque no en todos los casos en el apartado dedicado al tiempo de trabajo, sino también y con frecuencia en el apartado de la estructura salarial. Algunos convenios, por ejemplo, el de Vueling al regular el trabajo nocturno para el personal de oficina, reitera la descripción de trabajo nocturno contenida en el art. 36 ET —el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana—⁹⁷¹. Llama la atención que el CC Canaryfly/2018 la acorte considerando horario nocturno el comprendido entre las 23:00h y las 6:00 h⁹⁷².

Asimismo, todos los convenios incluyen disposiciones relativas al trabajo en festivos⁹⁷³ y al trabajo en domingos, aunque no en todos los casos en el apartado dedicado al tiempo de trabajo, sino también y con frecuencia en el apartado de la estructura salarial ya que estas circunstancias se compensan mediante el abono del plus correspondiente y, en algunos casos, por tiempo equivalente de descanso.

Por lo que respecta a la acumulación del descanso semanal en periodos de hasta catorce días, el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 especifica

⁹⁶⁸ Art. 74.2.

⁹⁶⁹ Art. 74.3

⁹⁷⁰ Art. 43 CC Vueling mixto/2023 .

⁹⁷¹ Art. 71.

⁹⁷² Art. 26.

⁹⁷³ Art. 30 Días festivos del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 “el personal a turnos disfrutará los días festivos mediante su compensación en descanso en las fechas que se programen... En caso de no poder compensar dicho día en el plazo de tres meses citado, el día se abonará a precio de salario diario del trabajador afectado”.

que “en el régimen de trabajo a turnos... se podrán computar por períodos de hasta dos semanas, los descansos semanales” y que los sábados y domingos se asignarán con carácter rotatorio y equitativo. Se añade que “en ningún caso los días de trabajo consecutivos podrán exceder de diez”⁹⁷⁴. Otros convenios tratan de garantizar unos mínimos de días de descanso coincidentes con fines de semana⁹⁷⁵ o festivos.

Todos los convenios colectivos de la muestra regulan el régimen de las horas extraordinarias. Diferencian entre las horas extraordinarias de realización voluntaria y horas extraordinarias de realización obligatoria y que se diferencian, a su vez, de la obligatoriedad de realización de horas extraordinarias en caso de fuerza mayor legalmente prevista en el art. 35 ET. Por ejemplo, el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 aunque trata de sentar el principio general de voluntariedad en la realización de horas extraordinarias se ve fuertemente condicionado por la siguiente previsión: “...tendrán la consideración de obligatorias las que tengan por finalidad la conclusión de un trabajo que requiera necesariamente la continuidad de la misma persona trabajadora que lo inició y cuando se trate de impuntualidad en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal”⁹⁷⁶. El CC Air France-KLM/2017 establece la regla general del carácter voluntario, salvo “para el personal que presta sus servicios en los aeropuertos, o cuya actividad está relacionada con la asistencia inmediata al pasajero, cuando así lo requieran 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”⁹⁷⁷. El art. 31 del CC Air Europa tierra/2023 va en la misma línea: debido al servicio público que efectúa la empresa, se establecen horas extraordinarias obligatorias en supuestos como 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. Esta definición de horas extras obligatorias recuerda mucho a la definición de horas perentorias del art. 27 del convenio sectorial de la asistencia en tierra en aeropuertos. Precisamente, el CC Canaryfly/2022 diferencia, por un lado, las horas extraordinarias, como aquellas que se

⁹⁷⁴ Art. 29.

⁹⁷⁵ Por ejemplo, el art. 2.2 Régimen particular de trabajo a turnos en los aeropuertos del CC Air France-KLM/2017 establece el “número máximo de fines de semana consecutivos trabajando será de 3, y el número de mínimo de fines de semana completos libres al año será de 16 (sin incluir en este cómputo los que se libren por el uso de días de vacaciones.)” ... “Adicionalmente, se programará un máximo de cuatro días consecutivos entrando en horario anterior a las 9 de la mañana, con un máximo de siete días consecutivos de trabajo)”.

⁹⁷⁶ Art. 32.

⁹⁷⁷ Art. 7.3.1.

realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo⁹⁷⁸, de las horas perentorias, que son aquellas horas adicionales que se realizan sobre la jornada diaria y que el trabajador no puede conocer con días de antelación por venir motivadas por circunstancias sobrevenidas que puedan hacer prever a la empresa que el servicio quede desatendido. Estas serán obligatorias cuando así lo disponga la empresa para los trabajadores a jornada completa. En cambio, no serán de obligado cumplimiento en el caso de que la incidencia pueda ser absorbida por el personal que en ese momento esté de servicio⁹⁷⁹. El personal que tenga una jornada inferior o igual a 6 horas diarias hará un máximo de 2 horas perentorias obligatorias sobre su jornada establecida para ese día. El personal con jornada diaria de 6 1/2 a 8 horas, hará un máximo de 1 hora perentoria sobre su jornada establecida para ese día. Adicionalmente se aclara que la realización de las horas perentorias obligatorias podrá efectuarse en tramos de media hora⁹⁸⁰. Una línea muy parecida se halla en el CC Iberia LAE tierra/2022, contemplando también como obligatorias las horas realizadas por “necesidad perentoria”⁹⁸¹, cuya descripción es esencialmente coincidente con la que se ha referido sobre el CC Air Europa tierra/2023.

Asimismo, suelen abordar la cuestión de su compensación en descanso o en metálico. Por ejemplo, el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 contempla ambas posibilidades: en descanso se compensarán con tiempo equivalente dentro de los dos meses naturales siguientes al de su realización; mientras que en metálico se incrementa el valor de la hora ordinaria en un 30%⁹⁸². Para el personal de oficinas del CC Vueling mixto/2023 se prevé que las horas extraordinarias sean “preferentemente” compensadas por tiempo de descanso retribuido, a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada y que la compensación por descanso se efectúe en un plazo no superior al de tres meses siguientes a su realización (se reduce el periodo supletorio para la compensación de cuatro meses previsto en el artículo 35.1 ET)⁹⁸³; o abono de la hora con un recargo del 50% sobre la hora base. A pesar de la preferencia, se señala que “La elección de las opciones corresponderá a la persona trabajadora.” El CC Lufthansa LAA/2023 no establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias y establece la regla general de compensación en tiempo libre incrementado en un 75%; ofrece una original forma de compensación en descanso y en metálico “podrá librarse el tiempo efectivamente trabajado y el incremento del 75%

⁹⁷⁸ Art. 27.

⁹⁷⁹ Art. 28.

⁹⁸⁰ Estos detalles sobre la regulación de las horas perentorias se recogen en el art. 27 del convenio colectivo, donde se regulan las horas extraordinarias, lo que sugiere que estamos, en realidad, ante horas extraordinarias obligatorias a las que se ha querido otorgar una denominación distinta.

⁹⁸¹ Art. 111.

⁹⁸² Art. 32.

⁹⁸³ Art. 62.

será compensado económicamente”; si se opta por la compensación económica en exclusiva se establece un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria y se fija la fórmula de cálculo de dicho valor hora⁹⁸⁴. El CC Air France-KLM/2017 compensa las horas extraordinarias obligatorias económicamente a razón del 115% de la hora tipo individual por cada hora extra y establece la fórmula de cálculo de dicha hora tipo. Contempla la compensación por descanso sólo si media mutuo acuerdo “a razón de un día de compensación por cada 6:30 horas extraordinarias o equivalente en los empleados a tiempo parcial”⁹⁸⁵. Por su lado, el CC Canaryfly/2022 no aclara la preferencia por un sistema u otro de compensación, limitándose a advertir que las horas extraordinarias serán abonadas con su recargo del 50% sobre la hora base o compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1.50 horas por cada hora extraordinaria realizada⁹⁸⁶. Para finalizar, el CC Iberia LAE tierra/2022 parece optar por la compensación económica, estableciendo un recargo del 75% sobre el salario hora base. A continuación, prevé la posibilidad de que puedan compensarse a través descanso, a instancias de la persona trabajadora —por escrito—, con idéntico recargo⁹⁸⁷. En el caso de las perentorias, a elección de la persona trabajadora, se producirá “un abono en metálico calculado al 250 % sobre el salario hora base o con la libranza de las mismas. En caso de que el trabajador opte por la libranza, las horas serán compensadas con descanso equivalente de una a una y, abonando al mismo tiempo las horas realizadas al 175 % del salario hora base”⁹⁸⁸.

Por lo que respecta a las vacaciones, se regula su duración⁹⁸⁹ y la posibilidad de su disfrute fraccionado⁹⁹⁰. También es relativamente habitual la

⁹⁸⁴ Art. 12.

⁹⁸⁵ Art. 7.3.1.

⁹⁸⁶ Art. 27.

⁹⁸⁷ Art. 110.

⁹⁸⁸ Art. 112.

⁹⁸⁹ Art. 6.1. CC Air France-KLM/2017 “22 días laborables, a los que se añadirá un día laborable más por cada año de servicio hasta un máximo de 26 días.” Art. 31.1 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 también fija las vacaciones en 22 días laborables. El art. 21 del CC Lufthansa LAA/2023 vincula la duración de las vacaciones con la antigüedad en la empresa en una escala que va de los 23 días laborables a los 31. Otras peculiaridades son que se exige una antigüedad superior a tres meses en la empresa para su disfrute y que no se permite durante el periodo de prueba. Arts. 35, 29.7 y 63 del CC Vueling mixto/2023 para el personal TCP se fija en 30 días naturales, en el art. 29.7 se establecen reglas específicas para el personal TCP con contrato fijo discontinuo en orden al cálculo de la parte proporcional de vacaciones que les corresponde en función del periodo de llamamiento; para el personal de oficinas el periodo de vacaciones es de 25 días laborables (art. 63.1). Art. 19 del CC Canaryfly/2022 las fija en 30 días, del mismo modo que el CC Iberia LAE tierra/2022 (art. 156).

⁹⁹⁰ Art. 6.1. b) CC Air France-KLM/2017 “podrán disfrutarse con un máximo de cuatro periodos, siempre que al menos, el periodo principal tenga un mínimo de siete días laborales o más de duración”. Art. 31.2 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 “se podrán disfrutar en dos o en tantas fracciones como acuerde la persona trabajadora con la Jefatura del Departamento.” Regla sobre fraccionamiento que no se compadece bien con las garantías en materia de vacaciones fijadas por el Convenio n°132 de la OIT. Según el art. 21.4, d) del CC

reserva de días de vacaciones (5) para atender cuestiones de índole personal⁹⁹¹. Es habitual la referencia a que “todos los días del año son susceptibles de ser disfrutados como vacacionales”⁹⁹²; 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 peticiones⁹⁹³.

5.4.6. Movilidad funcional y geográfica

Como viene siendo habitual, en la muestra de convenios analizada se encuentran referencias a temas relacionados con los cambios de funciones y/o ascensos en todos ellos y a la movilidad geográfica en algunos de ellos, pero no existe uniformidad en el tratamiento de estas cuestiones.

Así, el CC Air France-KLM/2017 regula la movilidad funcional y geográfica en su Capítulo IV, como variantes de la denominada en el convenio “movilidad interna”. En relación con la movilidad funcional recoge el régimen legal adaptándolo mínimamente, por un lado, al procedimiento de cobertura de vacantes regulado en ese mismo artículo y, por otro, al sistema retributivo de la empresa⁹⁹⁴.

El Capítulo X del CC Air Europa tierra/2023 regula la movilidad funcional y diferencia entre la “voluntaria” y la “forzosa”. Dentro de cada tipo de movilidad, las partes contemplan supuestos distintos.

Atendiendo a la movilidad funcional voluntaria, las partes reconocen dos tipos de supuestos que pueden conllevar una modificación de funciones. En primer lugar, la solicitud de un cambio de departamento. Esta solici-

Lufthansa LAA/2023 “En caso de fraccionamiento, al menos la mitad del periodo total que corresponda se deberá disfrutar conjuntamente.” El art. 35.1 CC Vueling mixto/2023 para el colectivo de TCP garantiza el disfrute de quince días ininterrumpidos, si bien los TCP con contrato indefinido pueden “renunciar” a las quincenas; se regula, asimismo, la posibilidad de fraccionamiento. El art. 19 del CC Canaryfly/2022 permite trabajador este decidir fraccionar las vacaciones, en cuyo caso podrá optar por un máximo de dos periodos, uno de los cuales deberá ser de al menos 15 días naturales consecutivos.

⁹⁹¹ Art. 6.1. d) CC Air France-KLM/2017 que las fija en 5 días; art. 4 del CC Canaryfly/2022, que fija un total de 4 días para atender a asuntos propios a descontar de las vacaciones; cuatro días contempla también el CC Iberia LAE tierra/2022 (art. 158).

⁹⁹² Art. 6.1. c) CC Air France-KLM/2017; art. 31.3 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023; art. 35.1 CC Vueling mixto/2023 “no se podrá excluir ningún mes del disfrute de vacaciones”.

⁹⁹³ Art. 6.1. c) y Anexo II del CC Air France-KLM/2017, art. 35.1 del CC Vueling mixto/2023, SA, art. 19 del CC Canaryfly/2022 o art. 160 del CC Iberia LAE tierra/2022. Esta referencia a un sistema de puntos se encuentra también en convenios de empresa del sector de la asistencia en tierra, como el art. 35 del V CC de EasyJet Handling Spain.

⁹⁹⁴ Art. 4.1.1.

tud puede ser presentada por todas las personas trabajadoras con contrato indefinido. En segundo lugar, el ingreso en puestos vacantes. En este sentido, la empresa tiene la obligación de comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras las vacantes pendientes de cubrir. En el proceso de selección se tendrá en cuenta el criterio de la antigüedad.

Además de este tipo de movilidad funcional voluntaria, las partes regulan la movilidad funcional forzosa con el límite del respeto a las titulaciones y la dignidad de la persona trabajadora. En este apartado, las partes recogen las obligaciones legales previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Así, la movilidad funcional forzosa para la realización de funciones tanto superiores como inferiores solo podrá tener lugar por causas técnicas u organizativas y durante el tiempo que sea necesario. Cuando la movilidad sea ascendente, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes y a reclamar el ascenso. Si la movilidad es descendente, la persona trabajadora tiene derecho a mantener su retribución original.

El CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 regula la movilidad funcional y dedica el Capítulo VII a la movilidad geográfica. Por lo que respecta a la movilidad funcional, se limita a reproducir el art. 39 ET, con las siguientes salvedades⁹⁹⁵:

- a) En línea con lo dispuesto en el art. 39.1 ET los cambios de funciones dentro del grupo profesional no tendrán otras limitaciones que las derivadas de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral; aunque se establece una especie de polivalencia funcional al reconocer que “Se entiende comprendida dentro de esta movilidad funcional la realización de funciones de otros grupos profesionales distintos al de pertenencia, siempre que se realicen como complemento a las funciones prevalentes del grupo profesional al que esté adscrito el trabajador” —No está de más recordar que hay dos grupos profesionales el de “Administrativos” y el de “Técnicos”—.
- b) Se regulan los ascensos: en la línea de lo dispuesto en el art. 39.2 segundo párrafo ET “La realización de funciones propias de grupo profesional superior al designado...” durante los periodos de tiempo fijados en dicho art. 39.2 ET, “siempre que no obedezca a la sustitución de otro trabajador cuyo contrato se halle suspendido con derecho a reingreso, dará derecho a que se considere creada una vacante de dicho grupo, que será cubierta en los siguientes seis meses.”
- c) Se regula la posibilidad de tener que adaptar el trabajo a la persona “...por deficiencias físicas o psíquicas, no constitutivas de incapacidad permanente, no puedan prestar servicios en su puesto

⁹⁹⁵ Art. 39.

de trabajo habitual” se encomienda el análisis de esos casos a la Comisión Paritaria que, previo informe del Servicio de Salud laboral “dispondrá de un plazo máximo de un año para determinar la existencia de vacante adecuada a las limitaciones de la persona trabajadora.” Si agotado el plazo máximo de un año no hubiera vacante o la persona trabajadora rechazara la vacante adecuada que se le ofrece se entiende que existe causa válida para proceder a la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida —art. 52, a) ET—.

- d) Se regula someramente un procedimiento de promoción interna que consiste en “informar públicamente a las personas trabajadoras sobre las vacantes que se ofrezcan y las condiciones de los procesos de selección”⁹⁹⁶. Se hace referencia a que el principio que rige en la empresa es el favorecimiento de “la promoción interna frente a la contratación de personal externo”. Se menciona 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.
- e) Como ya hemos indicado a la hora de abordar la clasificación profesional, se diferencian niveles retributivos dentro de cada Grupo profesional (hasta cinco, según las tablas salariales). A la progresión de un nivel inferior al inmediato superior se denomina “progresión económica” y es un sistema que viene a sustituir el tradicional complemento salarial por antigüedad. Se “prograsa” cada dos años si no consta sanción y se ha trabajado efectivamente un mínimo del 90% de la jornada de trabajo efectiva. —art. 41— Este sistema de progresión económica y niveles retributivos recuerda al establecido en el sector de la asistencia en tierra en aeropuertos.

El CC Lufthansa LAA/2023 no regula la movilidad geográfica y no hace referencia a la movilidad funcional en esos términos, si bien se refiere, en el artículo 9 a la hora de regular los Grupos profesionales y dentro del Capítulo de “Condiciones económicas”, a los “plazos para reagrupamientos” que parece hacer referencia a los plazos de permanencia en los Grupos Profesionales definidos en la Clasificación profesional y que parece indicar que el ascenso al Grupo superior (y la consiguiente promoción económica) entre los Grupos A a B3 depende de la permanencia en el servicio⁹⁹⁷.

⁹⁹⁶ Art. 40.

⁹⁹⁷ El tenor literal del art. 9 *in fine* es el siguiente: “Se establecen los siguientes plazos para reagrupamientos: de A a B1: máximo de treinta meses; de B1 a B2: máximo de treinta meses; de B2 a B3: mínimo de doce meses. Para los Grupos C1 hasta D el criterio para pasar al siguiente Grupo es el resultado de la evaluación anual”.

No se han encontrado referencias a la movilidad funcional en el CC Vueling mixto/2023.

El CC Canaryfly/2022 se limita a regular normas de movilidad funcional para un grupo concreto de trabajadores de la empresa. Concretamente el Capítulo X recoge normas específicas para tripulantes técnicos y auxiliares entre las que destaca la capacidad de la empresa, conforme a sus facultades de organización, para asignar funciones distintas de las propias de la actividad aérea, con carácter voluntario, lo que supondrá la aceptación por parte del tripulante que los ejerza de las condiciones laborales establecidas para los mismos. Al desempeñarse un determinado puesto, tendrá derecho a la gratificación específica a tal efecto, pero al ser la asignación de puestos facultad exclusiva de la empresa, al cesar en dicho puesto, cesará igualmente su derecho al devengo de tal complemento⁹⁹⁸.

También se prevé la posibilidad de variar las funciones de algunos de los trabajadores contemplados en tal apartado. A saber, la compañía podrá utilizar de manera temporal y provisional a tripulantes técnicos para el desempeño de la función de comandante por diversas circunstancias que impidan al titular del puesto de trabajo ejercer sus funciones o por necesidades de optimización de la producción. Asimismo, podrá utilizar de manera temporal y provisional a un tripulante auxiliar para el desempeño de la función de sobrecargo por las mismas circunstancias mencionadas anteriormente. Una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la movilidad funcional en ambos supuestos, volverán a desempeñar las funciones originarias, aunque durante el tiempo en el que se ejerzan las funciones citadas se percibirán las retribuciones propias del cargo desempeñado sin que en ningún caso se consoliden definitivamente ninguna de las funciones temporales ni tampoco las percepciones salariales⁹⁹⁹.

El convenio del Personal de Tierra de Iberia regula una movilidad funcional de carácter voluntario limitada al personal de ejecución/supervisión, y otra obligatoria “originada en base a la existencia de razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen”¹⁰⁰⁰. Dentro de esta última, se define una modalidad temporal, donde la persona trabajadora por lo tanto se reincorporará a su puesto de trabajo —una vez alcanzados los objetivos que la motivaron—, y otra definitiva, originada por paros o cambios tecnológicos, por variaciones en la organización del trabajo, o en los planes de producción, y que puede derivar, a su vez, en una movilidad geográfica¹⁰⁰¹.

⁹⁹⁸ Art. 51.

⁹⁹⁹ Art. 53.

¹⁰⁰⁰ Art. 214.

¹⁰⁰¹ Art. 215.

Por lo que respecta a la movilidad geográfica, es relativamente habitual que se diferencie entre la movilidad geográfica forzosa y la voluntaria¹⁰⁰². Los convenios recogen las figuras de “desplazamiento” y “traslados” y regulan diferenciadamente las compensaciones a las que dan derecho. Así, el CC Air France-KLM/2017 ofrece una regulación amplia de las compensaciones¹⁰⁰³ que tienen derecho a percibir las personas trabajadoras afectadas por traslados (cambios de centro de trabajo con cambio de residencia permanentes y a centros ubicados en distinta provincia), que 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. No se aplica para el caso de que el trabajador voluntariamente solicite el traslado. Por lo que respecta al CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023, el artículo relativo a los desplazamientos remite la cuestión de las compensaciones a la detallada regulación de las dietas contenida en el artículo 37 del convenio¹⁰⁰⁴. Por lo que respecta a los traslados, se contempla una genérica “compensación de gastos que 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 los 1.800 € y se prevé que la persona trabajadora trasladada acceda al nivel económico superior al que tenía reconocido¹⁰⁰⁵.

El CC Air Europa tierra/2023 regula la movilidad geográfica en el Capítulo XI. El convenio colectivo regula dos tipos de modificación: el desplazamiento y el traslado. Atendiendo al desplazamiento, este 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

¹⁰⁰² Éste es el caso del art. 4 del CC Air France-KLM/2017 y del Capítulo VII del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023, normalmente para excepcionar la aplicación del régimen convencional a la movilidad geográfica “por acuerdo” (por ejemplo, art. 45 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023). En el mismo sentido, el CC Iberia LAE tierra/2022 (arts. 216 a 246).

¹⁰⁰³ Art. 4.1.3. Se prevén indemnizaciones cuya cuantía varía en función de las responsabilidades familiares de la persona trabajadora; se prevé el pago del alquiler, previa justificación; la posibilidad de anticipos de salario; además de los permisos fijados en la ley.

¹⁰⁰⁴ Art. 42.

¹⁰⁰⁵ Art. 43.

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. Con el fin de que la persona trabajadora pueda afrontar los gastos que conllevan los desplazamientos y los traslados, el convenio colectivo regula el derecho a recibir dietas¹⁰⁰⁶.

En materia de movilidad geográfica la regulación más peculiar la encontramos en el CC Vueling mixto/2023. No se regula la movilidad geográfica con carácter general, sino exclusivamente para el personal de vuelo (TCP)¹⁰⁰⁷. Para entender las diferentes modalidades de movilidad geográfica reguladas en el convenio es importante atender a las definiciones que se encuentran en el mismo, así como a las peculiaridades de las actividades desempeñadas y a los principios que rigen la prestación de servicios, al menos en la aerolínea Vueling. En materia de definiciones, se diferencia entre la base principal (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 (“el lugar en el cual un tripulante se presenta habitualmente para comenzar un servicio o serie de servicios, por ser su base principal o por encontrarse desplazada por Destacamento”).

Por lo que respecta a la filosofía que inspira la movilidad geográfica, “La compañía de acuerdo a su especial actividad de transporte aéreo... podrá 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 TCP¹⁰⁰⁸”.

De acuerdo con esa declaración de principios, se diferencia, por una parte, entre los cambios de base de duración breve y los cambios de base de duración larga o definitiva; asimismo, se diferencia entre los cambios que tienen carácter voluntario y los forzosos. De acuerdo con lo anterior se diferencia entre línea, destacamento (voluntario y forzoso) y cambio de base. La Línea se define 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”¹⁰⁰⁹. Es forzosa y sin compensación económica. El Destacamento es la situación de desplazamiento de tiempo superior a quince noches continuadas fuera de base y duración máxima de un año, que puede ser voluntario o forzoso. En el caso del destacamento forzoso llama la atención que la eventual compensación de gastos no se remite al acuerdo que puedan alcanzar entre la Compañía y el personal afectado, sino que

¹⁰⁰⁶ Art. 50.

¹⁰⁰⁷ Art. 31.

¹⁰⁰⁸ Art. 31.

¹⁰⁰⁹ Art. 30.1. 1.1.

directamente se afirma que “no dará derecho a compensación económica alguna, al considerarse de mutuo acuerdo entre la Compañía y el TCP.” Se ofrece una regulación completa del “destacamento voluntario” que se produce por la necesidad de cubrir una vacante o producción de horas en una base de la compañía. Se regula un procedimiento, consistente en la creación de un listado de preferencias de Destacamento voluntario “en el que estarán todas las bases españolas de la compañía y que se encontrará siempre abierto y disponible para los TCP”; la asignación se realiza siguiendo el escalafón técnico de TCP; la duración máxima será de un año (dado que se trata de un supuesto de movilidad geográfica “temporal”, pero se exige al TCP un compromiso de permanencia mínima de seis meses que, sin embargo, no compromete a la empresa a garantizar que esa vaya a ser necesariamente la duración del destacamento en tanto que pueden tener una duración mínima de un mes, que se prorroga mes a mes y la Compañía puede decidir el fin de destacamento “por necesidades productivas”, con el consiguiente retorno a su base de origen; se fija la antelación con la que la Compañía debe avisar de la finalización del destacamento.

La movilidad forzosa da derecho a las compensaciones y en el caso del destacamento forzoso incluyen, independientemente de la dieta que le pueda corresponder por los vuelos realizados, hotel con desayuno y transporte al aeropuerto los primeros quince días de destacamento y la indemnización por gastos de alojamiento y manutención que se regula en las tablas salariales a partir del decimosexto día de destacamento¹⁰¹⁰. En el caso de cambio de base, si desea trasladar su vehículo propio, se le compensa el kilometraje; un billete de avión gratuito para el TCP y las personas que convivan con él; en concepto de indemnización, el importe regulado en las tablas que equivale a dos salarios base con el prorrateo de pagas extraordinarias y plus sobrecargo en su caso y hotel, incluido desayuno, quince días.

Por su lado, el CC Canaryfly/2022 regula únicamente el destacamento o, como así se define, el desplazamiento de un trabajador fuera de su residencia o centro de trabajo por necesidades del servicio en régimen de permanencia por un tiempo no inferior a quince días ni superior a seis meses. En primera instancia se contempla como un supuesto de movilidad geográfica voluntaria pero también cabe que opere de manera forzosa, en cuyo caso la duración máxima será de un mes y se producirá ante la imposibilidad de contar con personal en disposición de realizarlo voluntariamente. En cualquier caso, las condiciones de los destacamentos se negociarán individualmente entre Compañía y trabajador¹⁰¹¹.

¹⁰¹⁰ Art. 31.3.

¹⁰¹¹ Art. 21.

Una sección muy extensa dedica a esta cuestión el CC Iberia LAE tierra/2022¹⁰¹². En primer lugar, las partes realizan una distinción entre la movilidad geográfica iniciada a instancias de la persona trabajadora¹⁰¹³, denominada voluntaria, en cuyo caso los gastos que origine lo serán a su cargo —si bien la empresa concederá un billete, para el titular y sus beneficiarios, hasta el lugar de destino, y una franquicia de 750 kgs. sujeta a espacio¹⁰¹⁴—; y la movilidad geográfica propiamente dicha, en el sentido del art. 40 ET, denominada obligatoria¹⁰¹⁵, y definida como “aquella que viene impuesta por la Empresa en base a la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y que se realizará de acuerdo con la legislación vigente”. Para los traslados, se establecen como criterios de designación “la categoría, dominio de competencia, especialidad y requisitos necesarios para ocupar el puesto. Asimismo, se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría, designándose en igualdad de condiciones, al más moderno en la Empresa”¹⁰¹⁶. Cabe destacar que se acuerda una colaboración de la empresa en materia de vivienda en el nuevo destino, de manera que, cuando el alquiler de esta exceda del 20% de los ingresos fijos, la Empresa abonará el 75% de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año y el 50% de dicha diferencia, durante el segundo año, desapareciendo esta ayuda después¹⁰¹⁷. Por otra parte, se percibirá un “plus de acomodación”, conformado por el 60% de la suma de los conceptos fijos de su sueldo en la primera paga percibida en el nuevo destino, un 40% en la segunda y un 20% en la tercera¹⁰¹⁸. Así como una serie de dietas destinadas a facilitar la acomodación en el nuevo destino¹⁰¹⁹. En relación con los traslados, se pacta que la persona trabajadora “podrá optar por la percepción de la dieta completa que le corresponda, siendo el hotel y el desayuno a cargo de la Empresa o por la percepción de la dieta normal incrementada en un 80 por 100 siendo en este caso el hotel y el desayuno a cargo del desplazado”¹⁰²⁰.

5.4.7. Régimen sancionador

Todos los convenios colectivos de la muestra analizada incluyen un capítulo dedicado al régimen disciplinario, que responde a una estructu-

¹⁰¹² Arts. 216 a 244.

¹⁰¹³ Arts. 217 a 231.

¹⁰¹⁴ Art. 224.

¹⁰¹⁵ Arts. 232 a 246.

¹⁰¹⁶ Art. 234.

¹⁰¹⁷ Art. 238.

¹⁰¹⁸ Art. 239.

¹⁰¹⁹ Arts. 240 y 241.

¹⁰²⁰ Art. 243.

ra similar¹⁰²¹: en primer lugar, la potestad disciplinaria¹⁰²²; en segundo lugar, el procedimiento sancionador; en tercer lugar, los antecedentes disciplinarios a efectos de reincidencia¹⁰²³; en cuarto lugar, se tipifican aquellas conductas que constituyen faltas leves, graves y muy graves¹⁰²⁴,

¹⁰²¹ Como muestra el Capítulo IX Régimen disciplinario del CC Air France-KLM/2017 o el capítulo 8 del CC Lufthansa LAA/2023, el Capítulo XVII del CC Air Europa tierra/2023, el Capítulo VIII del CC Canaryfly/2022 y el capítulo XV del CC Iberia LAE tierra/2022 (arts. 258 a 268). Se separan de esa práctica el Capítulo XII Régimen disciplinario del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 que únicamente se refiere a las faltas —art. 56— y a las sanciones —art. 57— y el Capítulo VIII Régimen disciplinario, dentro de las disposiciones comunes para TCP y personal de oficinas del CC Vueling mixto/2023 que regula en el art. 23 las faltas y sanciones.

¹⁰²² A modo de ejemplo, el art. 35 del CC Canaryfly/2022 reconoce que corresponde la potestad disciplinaria corresponde a la Compañía, comprendiendo el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración. Es la dirección de la empresa a la que se atribuye la competencia exclusiva para imponer las sanciones por la comisión de faltas que se clasifican en leves, graves y muy graves, de acuerdo con una serie de criterios que destaca el precepto convencional: gravedad de la infracción, grado de voluntariedad, reincidencia y reiteración y perjuicio causado a personas y bienes, según lo previsto en el art. 36.

¹⁰²³ En el caso del CC Lufthansa LAA/2023 se regulan en último lugar en el art. 33 la prescripción de faltas. El art. 33.2 establece lo siguiente: “Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas se hagan constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.” El art. 23.3 del CC Vueling mixto/2023 se refiere a la “cancelación de antecedentes disciplinarios” en los siguientes términos: los antecedentes disciplinarios dejarán de considerarse a efectos de reincidencia por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, faltas leves: dos meses; faltas graves cuatro meses y muy graves, ocho meses. El art. 38 del CC Canaryfly/2022 regula los antecedentes disciplinarios, que dejarán de considerarse a efectos de reincidencia por el mero transcurso del tiempo sin haber recibido una nueva sanción, según una escala. Las faltas leves a los 3 meses; las faltas graves a los 10 meses; las faltas muy graves a los 18 meses.

¹⁰²⁴ Los arts. 39 a 41 del CC Canaryfly/2022 enumeran de los diferentes tipos de incumplimientos saldándose con un total de 12 conductas tipificadas como faltas leves —entre ellas, los actos de ligereza o descuido, la no comunicación del cambio de domicilio, la omisión en la cumplimentación de ciertos documentos, abandono del puesto cuando no perjudique el proceso productivo—; 30 tipos de faltas graves —como ejemplos, ofender gravemente de palabra a un compañero, subordinado o superior, autolesión, si la curación no supera dos días, falta de aseo o limpieza en la persona o uniforme o el uso reiterado de teléfonos móviles para asuntos particulares durante la jornada—; y un total de 32 faltas muy graves —fraude, deslealtad o abuso de confianza, hacer desaparecer material de la compañía, embriaguez o toxicomanía ocasional o retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, entre otras—. En relación con el trabajo a domicilio el art. 31 del CC Lufthansa LAA/2023 sobre graduación de faltas, aparentemente no recoge ninguna mención específica a esta cuestión, sin embargo, dota de un nuevo significado a 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.” Sin embargo, en el art. 56.3 f) del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 encontramos entre las faltas graves la referencia a “El uso de medios informáticos, telemáticos y de comunicaciones de la empresa para tareas no laborales.” y en el art. 56.4 ñ) entre las faltas muy graves “El daño intencionado a bases de datos o programas informáticos de la empresa, así como a cualquier otro bien de la misma.” En otro orden de cosas, el art. 23.5.5 del CC Vueling mixto/2023 recoge entre las faltas graves una conducta específica del personal TCP “no estar localizable en situaciones de imaginaria”.

y seguidamente —esto es, en quinto lugar—, se prevén las sanciones que podrán imponerse para cada falta¹⁰²⁵. En lo que respecta al procedimiento sancionador es habitual que se prevea que se traslade por escrito al interesado —que deberá acusar recibo de la comunicación— toda sanción¹⁰²⁶, salvo la amonestación verbal y la información a los representantes de las personas trabajadoras de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves¹⁰²⁷.

5.4.8. *Derechos sindicales*

En relación con los convenios de las aerolíneas tampoco en materia de derechos sindical se aprecia unidad en su tratamiento. Casi todos los convenios de la muestra dedican algún artículo a la representación de las personas trabajadoras¹⁰²⁸. La regulación suele ser escueta y no aporta novedades o mejoras respecto del régimen legal. En este apartado señalaremos únicamente las cuestiones en las que se innova o aporta algo diferente a lo legalmente previsto.

Hay temas que se abordan en todos o casi todos los convenios, como, por ejemplo, la acumulación de horas del crédito horario, si bien cada convenio establece una regla diferente al respecto¹⁰²⁹. Otro tema que se aborda

¹⁰²⁵ Por ejemplo, el art. 83 del CC Air Europa tierra/2023, en función del tipo de falta, contempla las siguientes sanciones: por una falta leve, la amonestación escrita y hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo; por faltas graves, la suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por una falta muy grave, la suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido.

¹⁰²⁶ Art. 30.3 del CC Lufthansa LAA/2023: “La falta, sea cual sea su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.” Para eso, el art. 29 ha reconocido previamente el derecho a ser oído, cuando existan quejas o acusaciones contra una persona trabajadora, antes de hacerse constar hechos en su acta personal.

¹⁰²⁷ El CC Lufthansa LAA/2023 regula además la necesidad de instruir expediente contradictorio para las faltas muy graves —art. 30.5—.

¹⁰²⁸ Capítulo XI Representación de los trabajadores, (arts. 52 a 55) del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023; Art. 36 Derechos de los representantes de los trabajadores del CC Lufthansa LAA/2023; Capítulo X Representación de los trabajadores del CC Air France-KLM/2017 y Capítulo VII Representación unitaria y sindical (arts. 18 a 22) del CC Vueling mixto/2023 y Capítulo II del CC Air Europa tierra/2023; Capítulo II (Participación) del CC Iberia LAE tierra/2022 (arts. 10 a 27). No dedica un apartado específico a esta cuestión el CC Canaryfly/2022.

¹⁰²⁹ El art. 54 Horas retribuidas para el ejercicio de la representación del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 permite la acumulación de forma muy limitada ya que “sólo será posible previa información a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía. Dicha información deberá remitirse cinco días antes del inicio del mes natural al que se refiera y solo tendrá validez para dicho mes”. El art. 36 del CC Lufthansa LAA/2023 acuerda la posibilidad de acumulación del crédito horario entre los miembros del comité de empresa hasta un máximo de 30 horas mensuales por cada miembro del comité y que debe preavisarse mensualmente a la empresa con anterioridad. Se diferencia entre comités de los aeropuertos y comité de la ciudad, estableciendo diferentes reglas para unos y otros; el art. 10.1, n) del CC Air France-KLM/2017 reconoce la posibilidad de acumulación anual del crédito horario entre representantes de la misma candidatura; el art. 21 del CC Vueling mixto/2023 prevé la

en varios de los convenios es el relativo a otras garantías, como los medios que la empresa debe poner a disposición de la representación legal de los trabajadores¹⁰³⁰. En el CC Air Europa tierra/2023 se refiere al descuento de la cuota sindical de la nómina de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con la previa autorización¹⁰³¹. Esta detracción se prevé de forma indefinida hasta que la persona trabajadora manifieste lo contrario. Asimismo, es relativamente frecuente que se aborde la representación específica en materia de prevención de riesgos laborales¹⁰³², siquiera para reproducir el tenor literal de las normas legales. Otra cuestión que se aborda en varios convenios es el Comité intercentros¹⁰³³, si bien no deja de llamar la atención el escaso peso relativo que tiene esta cuestión, si se tiene en cuenta que casi todas las aerolíneas tienen varios centros de trabajo y la dispersión geográfica de los mismos.

Fuera de la tendencia general de remitirse a lo legalmente previsto, vamos a hacer referencia a otras cláusulas convencionales que presentan particularidades:

acumulación de horas sindicales y lo remite al acuerdo entre la compañía y las organizaciones sindicales; el CC Iberia LAE tierra/2022 prevé que la acumulación de horas se preavise con al menos quince días de antelación a la efectiva acumulación, que ha de abarcar periodos de mese completos (arts. 19 y 20).

Los créditos de las horas indicadas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

¹⁰³⁰ Respecto de esta cuestión encontramos también diferencias importantes entre los convenios de la muestra, desde convenios que omiten referirse a esta cuestión, al recordatorio genérico de lo legalmente previsto por parte del art. 20 del CC Vueling mixto/2023 “las secciones sindicales tendrán derecho a utilizar un local adecuado que podrá ser el mismo que el del Comité...”; a la detallada regulación del art. 36 del CC Lufthansa LAA/2023, que especifica las herramientas que la empresa les facilitará para el desarrollo de la actividad sindical (material de oficina, acceso a internet, teléfono y la utilización de un ordenador de la compañía). El art. 7 del CC Air Europa tierra/2023 respecto al crédito horario, establece la posibilidad de acumular el crédito horario, mensualmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Ahora bien, no será acumulable el tiempo de ausencia de los o las representantes que tengan el contrato de trabajo suspendido, con excepción de los casos de incapacidad temporal, excedencia por maternidad, riesgo del embarazo y excedencia forzosa cuando no sea sustituido por otro u otra representante laboral.

¹⁰³¹ Art. 9 CC Air Europa tierra/2023.

¹⁰³² Los órganos de representación específicos en materia de prevención de riesgos laborales los analizaremos cuando se trate la materia de prevención de riesgos laborales.

¹⁰³³ Es el caso del art. 10.1, n) del CC Air France-KLM/2017 que prevé la posibilidad de constituir un Comité intercentros, conformado de forma proporcional por los miembros de los distintos Comités de la Compañía; y el art. 22 del CC Vueling mixto/2023 sobre Comité Intercentros que lo define “como órgano de representación unitaria de todas las personas trabajadoras afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo”. Fija su composición en trece miembros y le atribuye funciones de negociación del convenio colectivo. La sede central y la sede del Comité intercentros se fija en Barcelona y “La Compañía sólo sufragará los gastos de asistencia cuando sean convocados por ésta, para adoptar en su seno, acuerdos para la totalidad de la plantilla y para todas las bases.”; pueden verse, también, en relación con el comité intercentros, los arts. 14 a 17 del CC Iberia LAE tierra/2022. Se le atribuye capacidad negociadora, aclarando que ello sin perjuicio “de las acciones y facultades que, en este campo, puedan ejercer las secciones sindicales”.

En primer lugar, en el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 hace referencia a la posibilidad de que los órganos de representación de las personas trabajadoras puedan ser asistidos puntualmente por asesores, si bien “su presencia e intervención en las reuniones con la empresa, así como su acceso a los centros de trabajo estará siempre sometida a la previa y expresa autorización de la dirección de la compañía”¹⁰³⁴.

En segundo lugar, el CC Air France-KLM/2017, tras recoger el tenor literal de lo legalmente previsto en materia de competencias de los representantes unitarios, introduce las siguientes mejoras: “Ser notificados de todos los contratos de trabajo realizados por la Dirección local de la empresa, recibiendo una copia básica de los mismos, incluyendo la denuncia de los contratos; l) “Recibir información sobre la masa salarial e información anual detallada sobre los objetivos de los JPAs y resultados por departamento y empleados, no necesariamente nominal”; m) “Deberá consensuarse con la representación de los trabajadores, de cada compañía, la elección de la Compañía con la cual se suscriba el seguro médico reconocido en este Convenio.”; n) “Recibir información mensual de la empresa sobre el número de horas extraordinarias o complementarias realizadas por los trabajadores y su forma de compensación”; o) “Cualquier trabajador que considere que su evaluación anual no ha sido debidamente valorada, podrá solicitar la revisión de su evaluación, y si así lo desea, con presencia de algún miembro del Comité de empresa”; p) “la representación de los trabajadores deberá ser informada de las solicitudes de petición de excedencia así como de las solicitudes de reincorporación de las mismas”¹⁰³⁵.

El CC Canaryfly/2022, que no contiene una regulación ordenada de los derechos de representación de los trabajadores, contempla la participación preceptiva de los representantes de aquellos en la Comisión de interpretación y seguimiento a la que corresponden las tareas propias de la denominación del órgano, así como la vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio en la totalidad de los preceptos del mismo, y cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del mismo ¹⁰³⁶. Por otro lado, alude a las competencias de información y participación que tienen los representantes de los trabajadores que no podrán ser menoscabadas en el desarrollo de la facultad empresarial de organización del trabajo¹⁰³⁷. También se prevé la participación de los representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta Paritaria del convenio, órgano que parece solaparse con la antes mencionada Comisión de interpretación y seguimiento, pues entre sus funciones residen las de velar por el cumplimiento de las obli-

¹⁰³⁴ Art. 53 CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023.

¹⁰³⁵ Art. 10.1, k).

¹⁰³⁶ Art. 25 BIS.

¹⁰³⁷ Art. 31.

gaciones insertas en el convenio, su interpretación e intervención en la resolución de las discrepancias que surjan de su aplicación¹⁰³⁸.

Por último, se aclara que el correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas o incumplimientos referidos al hecho de aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan sus deberes, actuaciones referidas como faltas graves o muy graves según su intensidad en la normativa reguladora del régimen sancionador¹⁰³⁹.

5.4.9. Igualdad de oportunidades y no discriminación

En los convenios de la muestra, la igualdad o la igualdad de oportunidades y no discriminación se relaciona con el derecho a la igualdad de trato en el trabajo entre mujeres y hombres, exclusivamente. Solo encontramos algunas excepciones como sería, en primer lugar, la que presenta el CC Vueling mixto/2023 que reconoce como falta muy grave a “todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente contra el respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como a la diversidad familiar de las personas trabajadoras de la compañía”, así como al “...acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito laboral”¹⁰⁴⁰. En segundo lugar, destacamos el CC Canaryfly/2022 que reconoce como falta muy grave “El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas”¹⁰⁴¹.

Hay convenios como el del Grupo Air France KLM o el de Lufthansa que no dedican un capítulo específico a la igualdad. Por ejemplo, en el CC Air France-KLM/2017 se señala que “Las partes firmantes se comprometen a crear una comisión de igualdad de carácter paritario con el objetivo de establecer las medidas necesarias en las empresas para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007...¹⁰⁴²”, y, más adelante, se regula un protocolo frente al acoso moral y/o sexual en el trabajo en el Capítulo XII. El CC Lufthansa LAA/2023 se refiere, por ejemplo, a “la salud laboral planteada desde la perspectiva de la diferencia de género” y se marca el loable objetivo de “contemplar este aspecto de forma transversal a lo largo de todo el convenio”. Sin embargo, las referencias a medidas concretas para la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres brillan por su ausencia a lo largo del articulado del convenio. Hay referencias a la protección de la maternidad desde diferentes pers-

¹⁰³⁸ Art. 32.

¹⁰³⁹ Art. 40.17 y 41.19 respectivamente.

¹⁰⁴⁰ Art. 23.

¹⁰⁴¹ Art. 41.15. De manera idéntica, el art. 256 del CC Iberia LAE tierra/2022.

¹⁰⁴² Art. 1.8.

pectivas, como en el marco de la prevención de riesgos laborales¹⁰⁴³; se aborda el acoso sexual¹⁰⁴⁴ y se prevén ayudas (suplemento por hijas/os) por cada hija/o propio o en acogida en forma de complemento extra salarial¹⁰⁴⁵. Sin embargo, no hay referencias al plan de igualdad. El CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 tampoco dedica un capítulo a la Igualdad. Se limita a señalar en la disposición final única que “Air Nostrum dispone de un Plan de Igualdad único para la empresa” y que “está constituida una comisión paritaria de igualdad.” A la hora de hablar sobre los uniformes o la ropa de trabajo se advierte que “la uniformidad deberá adecuarse a las condiciones atmosféricas y de maternidad”¹⁰⁴⁶ y dentro del régimen disciplinario el acoso se contempla como falta muy grave “según lo establecido en el Plan de igualdad de la empresa”¹⁰⁴⁷. También se limita a remitir a la legislación vigente y al propio plan de igualdad el CC Iberia LAE tierra/2022¹⁰⁴⁸.

Por ello, una de las cláusulas más relevantes sería el Anexo IV del CC Air Europa tierra/2023 que regula la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral. En este Anexo, la empresa se compromete a promover el cumplimiento de condiciones de trabajo y evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluyendo los cometidos en el entorno digital, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. En particular, el Anexo IV recoge el deber de la dirección de Air Europa Líneas Aéreas, SAU de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, la actualización del protocolo de actuación y acciones de formación. Entre las medidas previstas, hay que destacar la relevancia de los cursos de formación impartidos por expertos y expertas en igualdad para sensibilizar a la plantilla sobre un entorno laboral seguro.

Asimismo, hay que destacar el CC Canaryfly/2022 ya que dedica su Capítulo IX al “Plan de Igualdad y Violencia de Género” que contiene dos preceptos. En el primero, denominado “Plan de Igualdad” se incorpora una referencia genérica a la prohibición de discriminación por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc. A continuación, se comprometen a la elaboración de un Plan de Igualdad elaborado por la Comisión de igualdad que igualmente deberá

¹⁰⁴³ Arts. 25 y 37.

¹⁰⁴⁴ Art. 37.17.

¹⁰⁴⁵ Art. 25.4.

¹⁰⁴⁶ Art. 9.

¹⁰⁴⁷ Art. 56.4, e).

¹⁰⁴⁸ Disposición transitoria vigésima cuarta.

ser creada por la Comisión Negociadora del convenio¹⁰⁴⁹. A continuación, regula la “Violencia de género” remitiéndose a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género y demás normativa que la desarrolle o modifique. Para que las víctimas puedan ejercer los derechos que establece la citada Ley, deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en el art. 23 de dicha Ley¹⁰⁵⁰. En tales casos, la empresa ofrece la posibilidad a la víctima de acogerse a la reducción o adaptación de jornada, así como a cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo cuya duración máxima será de dos años ampliables por resolución judicial, al cambio de centro de trabajo o a la suspensión del contrato entre seis meses y un año, a la extinción voluntaria del contrato con derecho a prestación por desempleo. En todo caso, no se computarán como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud¹⁰⁵¹.

Por último y, en la línea de equiparar igualdad a la discriminación laboral de la mujer, el CC Vueling mixto/2023 dedica el Capítulo IX a la Igualdad a través de un único artículo, sobre el Plan de igualdad. Se recoge una declaración de principios “Las partes firmantes de este convenio se comprometen a seguir promoviendo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación”) y por último, se afirma que “La Comisión de Igualdad continuará trabajando en la gestión del actual Plan de igualdad y velará por su actualización, auditoría y seguimiento de su cumplimiento de acuerdo con la legislación vigente”¹⁰⁵².

5.4.10. Prevención de riesgos laborales (PRL)

En materia de PRL, las cláusulas convenciones de la muestra de convenios colectivos analizada se limitan a reproducir literalmente los textos legales en la materia, salvo el CC Lufthansa LAA/2023 que regula esta materia de forma extensa. Tanto el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023 como el CC Vueling mixto/2023 se refieren anecdóticamente a

¹⁰⁴⁹ Art. 44.

¹⁰⁵⁰ “...sentencia condenatoria, orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial”.

¹⁰⁵¹ Art. 45.

¹⁰⁵² Art.24.

la prevención de riesgos laborales¹⁰⁵³. De forma más específica, el CC Air France-KLM/2017 y el CC Air Europa tierra/2023¹⁰⁵⁴ ofrecen una regulación más prolija, si bien no aporta gran cosa al régimen legal¹⁰⁵⁵. Se abordan los principios de la política preventiva empresarial¹⁰⁵⁶; el plan de prevención¹⁰⁵⁷; el servicio de prevención¹⁰⁵⁸; la evaluación de riesgos¹⁰⁵⁹; la formación¹⁰⁶⁰; la participación de los representantes de las personas trabajadoras (delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud y facultades de información, consulta y participación), todo ello, en la forma y términos establecidos en la legislación vigente¹⁰⁶¹.

El CC Lufthansa LAA/2023 aborda todas esas materias y aporta novedades, mejoras o adaptaciones relacionadas con las particularidades propias de la prestación de servicios que desarrolla la aerolínea y añade alguna materia más, por lo que merece la pena detenerse siquiera brevemente en la descripción de algunas de sus cláusulas:

¹⁰⁵³ El art. 50 del CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023, relativo al *Servicio de Prevención* se limita a indicar que “La empresa organizará su actividad preventiva y de salud laboral mediante la constitución de un servicio de prevención propio...” No se prevé la participación de la representación legal ni sindical de las personas trabajadoras en estas decisiones. El art. 51 se refiere al Comité de Seguridad y Salud para remitirse a la LPRL y demás normativa aplicable. En el régimen disciplinario hay referencias a la consideración como falta leve de (art. 56.3, d) “el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos y salud laboral...”; como falta grave (art. 56.4, e) el acoso y como muy grave (art. 56.5 w) la embriaguez habitual en el trabajo. A diferencia de otros convenios colectivos, sin embargo, no se establecen protocolos de prevención del consumo de drogas y alcohol. Por lo que respecta al CC Vueling mixto/2023, el Capítulo V Prevención de riesgos laborales, consta de dos artículos: el art.15 Normativa que remite la materia en bloque a la ley y el art. 16 sobre Vigilancia de la salud que recuerda que con carácter general los reconocimientos médicos tienen carácter voluntario, salvo que se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para evaluar si el estado de salud de una persona puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores, para los pasajeros o para otras personas relacionadas con la empresa. Ver, asimismo, el art. 30 sobre Reconocimiento médico específico para el colectivo de Tripulantes de Cabina de la Compañía, “en atención a los riesgos inherentes a su trabajo”. El Capítulo VII del CC Canaryfly/2022 dedicado a la prevención de riesgos laborales se limita en su artículo 33 a remitirse a la legislación general sobre la materia y en el art. 34 a regular el Comité de Seguridad y Salud, reproduciendo de forma fiel lo preceptuado a nivel legal en relación a la configuración y funciones de este órgano.

¹⁰⁵⁴ El Capítulo XIII regula la prevención de riesgos laborales y se remite a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Las partes acuerdan cuestiones tradicionales en esta materia, como el plan de prevención de la empresa (art. 54 CC), los delegados/as de prevención (art. 55 CC), el servicio de prevención (art. 56 CC), la evaluación de riesgos (art. 58 CC), los comités de seguridad y salud (art. 58 CC) y la información, consulta y participación (art. 59).

¹⁰⁵⁵ En el mismo sentido, el CC Iberia LAE tierra/2022.

¹⁰⁵⁶ Art 37.1 del CC Lufthansa LAA/2023.

¹⁰⁵⁷ Art. 37.11 del CC Lufthansa LAA/2023.

¹⁰⁵⁸ Art. 37.7 del CC Lufthansa LAA/2023.

¹⁰⁵⁹ Art. 37.9 y 10 del CC Lufthansa LAA/2023.

¹⁰⁶⁰ Art. 37.5 del CC Lufthansa LAA/2023.

¹⁰⁶¹ Capítulo XI del CC Air France-KLM/2017.

- a) En primer lugar, por lo que respecta a la representación de las personas trabajadoras en materia preventiva procede destacar los siguientes aspectos¹⁰⁶². En cuanto a la designación de los delegados de prevención, establece que “serán elegidos por el comité de empresa del centro de trabajo, entre sus miembros o delegados sindicales”; se hace referencia, asimismo, a la posibilidad de que personal externo especializado acompañe y asesore a los delegados de prevención; se regula una Comisión Mixta de salud laboral y el convenio establece las siguientes actuaciones “designar un delegado/a de prevención por la representación sindical añadido a los electos, asignándosele las mismas garantías y derechos sindicales para la práctica de las actividades de prevención; asignar un incremento de horas sindicales... para el desarrollo de funciones de prevención; establecer un recorrido formativo... para los delegados de prevención”; la Comisión Mixta de Salud Laboral cuenta entre sus funciones negociar la Mutua y tratar sobre la coordinación de actividades, los equipos de protección individual, la comisión de vestuario, las drogodependencias, entre otras materias a tratar; respecto los delegados y delegadas de prevención se recuerda el tenor literal del art. 37.1 LPRL sobre que “será considerado en todo caso tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas de los técnicos o los inspectores de Trabajo... y a las visitas al lugar en que se hubiese producido un daño en la salud de las personas trabajadoras”.
- b) En segundo lugar, por lo que respecta a la formación se incide en que se impartirá siempre de forma presencial y en el siguiente apartado la empresa se compromete a negociar con los/as delegados/as de prevención el contenido, el formato educativo y el tiempo dedicado a la formación en prevención;
- c) En tercer lugar, se prevé que tanto “la elección y el contrato con un Servicio de Prevención se realizará mediante acuerdo previo de la Comisión Mixta de Salud Laboral”, como que también mediante acuerdo “se llevará a cabo el concierto con la Mutua que asuma las coberturas de AT y EP”.
- d) En cuarto lugar, se regula con cierta intensidad la evaluación de riesgos y se hace referencia a que ha de incluir la evaluación de los posibles riesgos higiénicos de seguridad y ergonómicos; y psicosociales; que la actualización de la evaluación de riesgos se llevará a cabo en un periodo máximo de dos años y se regulan específicamente la elaboración de “Estudios de riesgos y planificación preventiva con inclusión de los aspectos psicosociales.

¹⁰⁶² Art. 37.

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.” Se trata, asimismo, del acoso sexual y laboral y del acoso y de la violencia en general; así como las drogodependencias¹⁰⁶³.

- e) En quinto lugar, se menciona “la salud laboral planteada desde la perspectiva de la diferencia de género” si bien no se concreta excesivamente la cuestión.
- f) Por último, se encuentran referencias al plan de autoprotección y simulacros.

En el CC Air France-KLM/2017, a continuación del Capítulo dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales se regula el “acoso moral y/o sexual en el trabajo” conforme al siguiente esquema¹⁰⁶⁴: Declaración de principios; Medidas preventivas; Definiciones (de acoso psicológico, acoso sexual); Procedimientos de actuación que incluye unas disposiciones generales, un proceso extraoficial de incidentes en materia de acoso y un proceso de solución mediante pronunciamiento¹⁰⁶⁵; y medidas disciplinarias. En general, los convenios prevén el acoso entre el elenco de faltas graves y muy graves. Pero ese régimen disciplinario, en el caso del CC Air France-KLM/2017 se completa con la previsión de que en aquellos casos en que no hay despido “...la empresa tomará las medidas necesarias para que la víctima y agresor/a no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo el agredido/a preferencia para permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar traslado, no pudiendo suponer una mejora o detrimento de sus condiciones de trabajo.”

En algunos convenios, la “protección de la maternidad” se regula en el Capítulo dedicado a la prevención de riesgos laborales¹⁰⁶⁶. Menos habitual es la previsión del artículo 69 del CC Air Europa tierra/2023 en relación

¹⁰⁶³ Art. 37.9 CC Lufthansa LAA/2023.

¹⁰⁶⁴ Este es el caso del CC Air France-KLM/2017 que regula esta materia en el Capítulo XII.

¹⁰⁶⁵ Tal y como acabo de señalar el CC Lufthansa LAA/2023 también se refiere al acoso sexual —art. 37.17— para definirlo y remitir la elaboración de un protocolo al Comité de Seguridad y Salud.

¹⁰⁶⁶ Podemos encontrar esas referencias en el art. 11.10 del CC Air France-KLM/2017 y en el 37.14 del CC Lufthansa LAA/2023 y el art. 68 del CC Air France-KLM/2017 y su personal de tierra, que señala que en el plan de prevención deberán constar los factores de riesgo para la mujer gestante o en periodo de lactancia. Entre las medidas previstas, destaca la prohibición de realizar el turno nocturno por parte de las TCT's embarazadas, las de parto reciente y las madres lactantes.

con la protección del personal con capacidad disminuida. Este convenio colectivo obliga a la empresa a realizar una valoración específica y, en función del resultado, a adoptar medidas concretas para proteger la salud de estas personas trabajadoras como la adaptación del puesto.

5.4.11. Inaplicación de condiciones de trabajo

Los convenios de la muestra o no regulan esta cuestión¹⁰⁶⁷ o lo hacen someramente al hilo de la regulación de la comisión paritaria. En esta línea, el CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023, a continuación de la Comisión paritaria de Interpretación, del artículo cuatro, regula una Comisión paritaria de convenio “Con el fin de dar cumplimiento al artículo 82.3 del ET”¹⁰⁶⁸; en caso de discrepancias en el proceso de consultas para la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio, “las partes... se someterán, con carácter previo a la intervención de la CCNCC, al procedimiento de mediación establecido ante el Tribunal de Arbitraje Laboral u órgano competente que proceda en función del ámbito territorial del conflicto”. Es decir, se recoge un compromiso de sometimiento preceptivo a mediación 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. Según la hoja estadística, el personal de oficinas lo componen 32 personas de las cuales 26 pertenecen a Valencia¹⁰⁶⁹, lo cual explica en buena medida que se recurra al sistema autónomo valenciano de composición de conflictos colectivos laborales.

En la misma filosofía, el CC Vueling mixto/2023 y dentro de la Primera parte¹⁰⁷⁰: regulación general para los colectivos de TCP y Oficinas (Staff), establece como procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio el sometimiento “con carácter previo a la intervención de la CCNCC, a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Labora-

¹⁰⁶⁷ Salvo error u omisión ése es el caso del CC Air France-KLM/2017, del CC Canaryfly/2022, del CC Iberia LAE tierra/2022 y del CC Lufthansa LAA/2023. En este último únicamente encontramos una regulación detallada de la Comisión Paritaria, así como con la adhesión a los Acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC). “Se acuerda someter a la mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), Tribunal Laboral de Cataluña, los conflictos que puedan surgir...” Estas referencias y la que se encuentra en el art. 3.5. b) al Instituto de Mediación Laboral (IrMA) son coherentes con los datos de la hoja estadística en virtud de los cuales habría 32 personas distribuidas entre dos centros de trabajo uno de ellos en Madrid (23) y otro en Barcelona (9).

¹⁰⁶⁸ Art. 5.

¹⁰⁶⁹ Las restantes se distribuirían numérica y geográficamente de la siguiente manera, a saber: en Barcelona, Islas Baleares y Málaga y 3 en Madrid.

¹⁰⁷⁰ Art. 25.

les (ASAC). Se prevé, asimismo, la intervención previa a la mediación de la Comisión Paritaria del convenio regulada en el artículo 6, cuyo plazo de actuación se reduce de dos semanas que se establece con carácter general a los siete días legalmente previstos en el art. 82.3 ET. El Capítulo XVIII del CC Air Europa tierra/2023 regula el “Protocolo de resolución de discrepancias en el ámbito del procedimiento de inaplicación de condiciones laborales”. En esta materia, las partes se remiten a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de desacuerdo, las partes pueden someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio o bien a un procedimiento de mediación ante el SIMA en los términos del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). Como última opción, cualquiera de las partes podrá plantear el conflicto a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

5.4.12. Externalización y subcontratación

Los convenios de la muestra no regulan esta cuestión¹⁰⁷¹, a excepción del CC Iberia LAE tierra/2022, donde se pacta que, durante los años 2022-2025, la compañía se compromete a “no segregar, sin acuerdo con la mayoría de los representantes del Comité Intercentros, el negocio de Handling, siempre y cuando se cumplan unas condiciones de rentabilidad mínima del 7% tanto a nivel global como por área de negocio¹⁰⁷²”.

5.4.13. Subrogación de personal

Los convenios de la muestra no regulan esta cuestión.

5.5. Control del gestor aeroportuario público AENA¹⁰⁷³

Ana Domínguez Morales

El convenio colectivo del Grupo de empresas AENA S.A. (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos), tiene origen en la modifi-

¹⁰⁷¹ Salvo error u omisión ése es el caso del CC Air France-KLM/2017, del CC Air Nostrom Personal de oficinas/2023, del CC Air Europa tierra/2023 y del CC Vueling mixto/2023 y del CC Canaryfly/2022. El art. 37.1 y 37.20 del CC Lufthansa LAA/2023, en el marco de la prevención de riesgos laborales, se refiere, el primero, a la responsabilidad “de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de las contratas y subcontratas, exigiéndoles a éstas los requisitos correspondientes...”; y, el segundo, a la coordinación de actividades empresariales, recogiendo el deber de información de Lufthansa “Para centros de trabajo en el que se lleven a cabo actividades de varias empresas, donde Lufthansa es el empresario titular, éste entregará a las demás empresas, información sobre los riesgos laborales que haya detectado... del mismo modo exigirá información sobre los riesgos laborales de las restantes empresas que desarrollan su actividad en el centro de trabajo...”.

¹⁰⁷² Disposición transitoria trigésima primera del CC Iberia LAE tierra/2022.

¹⁰⁷³ Resolución de 29 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo. (BOE de 20 de diciembre de 2011).

cación legislativa del sistema aeroportuario que se produjo en aras de su modernización a través de la liberalización del sector¹⁰⁷⁴. La incidencia de dicha normativa en las relaciones laborales, en virtud de la transferencia y adscripción de personal a nuevas entidades, ha supuesto que las partes legitimadas al efecto asumieran la necesidad de dotar a este proceso de un marco de garantías 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 Aena en el convenio colectivo de grupo aplicable tanto a Aena, como a Aena Aeropuertos, S.A., y a las futuras sociedades filiales y sociedades mercantiles concesionarias (en adelante, convenio colectivo del grupo Aena), 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 Laborales¹⁰⁷⁵.

5.5.1. Empleo y modalidades de contratación

La provisión de puestos de trabajo de las entidades y/o sociedades que conforman el grupo Aena, que hayan de cubrirse con personal fijo, se efectúan conforme a tres fases¹⁰⁷⁶:

1. Reingreso de excedentes¹⁰⁷⁷: los trabajadores en excedencia voluntaria constituyen una lista de espera y se cubren las vacantes autorizadas por orden de presentación de solicitudes, salvo para los niveles A y B para los que se requerirá que los trabajadores cumplan los requisitos de especialidad y titulación académica específica de la ocupación a la que opten. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria a la fecha de publicación del presente convenio colectivo podrán optar a las vacantes autorizadas de aquellas ocupaciones en las que fueron adscritos los trabajadores de igual categoría profesional en el momento de implantación del nuevo sistema¹⁰⁷⁸.

¹⁰⁷⁴ Real Decreto-Ley 13/2010, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo.

¹⁰⁷⁵ Preámbulo.

¹⁰⁷⁶ Capítulo V. Art. 16 a 28, con excepción de lo previsto en la sección 5.ª de este Capítulo —acceso de ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B— y en los Capítulos VI —clasificación profesional— y VII —Movilidad y traslados—.

¹⁰⁷⁷ Art. 17.

¹⁰⁷⁸ No se aplicará este sistema a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011 recogido en la disposición adicional decimotercera.

2. Provisión interna¹⁰⁷⁹: una vez finalizada la fase de ingreso de excedentes, se llevará a cabo un único proceso selectivo para la provisión interna de puestos, para el que se conformarán pruebas de evaluación de los conocimientos. Las pruebas y los niveles de conocimientos los fija la Comisión Paritaria de Promoción y Selección que tendrá en cuenta criterios tales como los cambios temporales de ocupación, la antigüedad o proveniencia de la misma especialidad de la plaza a la que se opta. Una vez adjudicada la plaza, esta tiene carácter de irrenunciable. En cambio, los candidatos que superan las pruebas de evaluación, pero no consiguen plaza son ubicados en una bolsa de candidatos de reserva de vigencia de 2 años para las nuevas plazas convocadas de la misma ocupación y el mismo centro para la que se constituyó la bolsa.
3. Para poder acceder a este sistema de ingreso, los candidatos deben tener la condición de personal fijo en alguna de las entidades del Grupo Aena y encontrarse en activo o en suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto. En cambio, el convenio colectivo remite a la regulación estatutaria en lo referido al personal fijo discontinuo a tiempo parcial. Esta remisión no parece muy lógica en este punto, a juzgar por la lectura del art. 16 ET ya, que se limita a establecer que los convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de contratos fijos discontinuos.

En cualquier caso, para aplicar el presente sistema de provisión interna, la persona trabajadora debe tener una ocupación o especialidad distinta a la convocada en un nivel profesional igual o inferior. En el caso de que se tenga la misma ocupación se exige encontrarse en un nivel profesional inferior. Asimismo, se exige antigüedad mínima de 1 año en la ocupación y no estar en situación de capacidad disminuida¹⁰⁸⁰, salvo que la causa que motivó la capacidad disminuida no sea invalidante para la nueva ocupación solicitada.

Para concluir esta fase se regula el derecho al traslado voluntario de los trabajadores de las entidades del Grupo Aena hacia puestos de su misma ocupación y especialidad que hayan sido objeto de convocatoria mediante provisión interna. En este caso, a los requisitos indicados anteriormente, se requiere una antigüedad de 2 años en su ocupación. Requisito no exigido a los trabajadores que hubieran sido previamente objeto de traslado forzoso por causas empresariales, a quienes se reconoce preferencia absoluta para obtener el traslado voluntario.

¹⁰⁷⁹ Arts. 18 a 22.

¹⁰⁸⁰ El tratamiento de la capacidad disminuida se regula en el art. 35.

4. Selección externa: para el ingreso de personal en ocupaciones adscritas a los niveles profesionales C, D, E y F se estará a lo dispuesto en la Sección 3.^a En esta se establece que la Comisión Paritaria de Promoción y Selección es la encargada de crear, modificar y suprimir las fichas de ocupación y las tablas de la carrera profesional y elaborar las bases de la provisión interna y externa, los temarios y programas, metodología y pruebas a realizar. En los procesos selectivos, podrán designarse otras comisiones, cuya función será la vigilancia y observación en la aplicación de pruebas de evaluación. En cualquier caso, se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el establecimiento del sistema de provisión de puestos mediante selección externa.
5. Los requisitos susceptibles de valoración son: ser español o poseer nacionalidad de algunos de los Estados miembros de la Unión Europea cuyos ciudadanos no tengan que solicitar preceptivamente autorización de trabajo y residencia. También podrán optar quienes, de acuerdo con la normativa en vigor, estén en posesión de los permisos de residencia y trabajo; tener, al menos, 18 años, sin perjuicio de la posibilidad de dar acceso a menores de esta edad, de conformidad con los arts. 6 y 7 ET; no padecer enfermedad ni físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes de la ocupación a cubrir y; poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria.

Los candidatos que superen las pruebas selectivas sin obtener plaza constituirán una bolsa de candidatos en reserva que se utilizará para posteriores contrataciones de carácter fijo o temporal de la misma ocupación, con una vigencia de 5 años. A mayor abundamiento, la Comisión Paritaria de Promoción y Selección, podrá autorizar la constitución de bolsas de trabajo para contrataciones de personal no fijo en los términos que se determinen —no se indica cómo se implementará el desarrollo de esta cuestión—. Dichas bolsas permanecerán vigentes hasta que, con motivo de una nueva convocatoria de plazas de carácter fijo, se constituya una nueva bolsa de la misma ocupación. En caso de simultanearse ambas bolsas, se usará en primer lugar la bolsa de candidatos en reserva para contrataciones de indefinidos, teniendo prioridad la más antigua si existen varias. Posteriormente, las bolsas de empleo temporal, con el mismo orden anteriormente descrito si existen varias.

Si el candidato, una vez superado el proceso selectivo, obtiene plaza fija, será excluido automáticamente de las bolsas de candidatos en reserva de las que formen parte, salvo que en el momento de su presentación en procesos selectivos de niveles A y B ya estuviera prestando servicios en una entidad del grupo como personal fijo, en cuyo caso puede permanecer en la bolsa de candidatos en reserva para la ocupación a la que se hubiera presentado, pero solo para contrataciones de carácter fijo.

En cambio, en relación con el ingreso de personal en ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B, el procedimiento y metodología necesarios serán determinados por la unidad del Grupo Aena designada a tal fin. En todo caso, se garantiza que, al menos, un 51% de las plazas de ocupaciones adscritas a tales niveles profesionales serán objeto de convocatoria por selección interna, pudiendo exceptuarse las que lleven asociada la cobertura de un puesto de trabajo de estructura de nivel de división o superior¹⁰⁸¹.

Finaliza el régimen de ingresos con la regulación del periodo de prueba del personal de nuevo ingreso que será de 6 meses para los profesionales del grupo A y B y 2 meses para los niveles C a F —no computan los periodos de incapacidad temporal—.

En lo que respecta a la contratación¹⁰⁸², en particular por tiempo indefinido, se efectuará en primer lugar, a través de procesos de selección externa, exigiendo acudir a las bolsas de candidatos de reserva antes referidas. Si bien en caso de renuncia, el candidato queda excluido de la bolsa de ocupación correspondiente al contrato ofertado salvo que la misma venga motivada por encontrarse en situación de incapacidad temporal o “baja por maternidad” —en términos empleados por el convenio— si se acredita con 48 horas siguientes al ofrecimiento.

Por su lado, la contratación temporal se realizará, asimismo, a través de la bolsa de candidatos en reserva siguiendo el orden de puntuación obtenido en el proceso de selección. Si el candidato renuncia a tres ofertas sucesivas, pasa al último lugar de la bolsa, salvo que mantenga en ese momento relación laboral con alguna entidad del Grupo Aena. En idénticos términos, la maternidad o la incapacidad temporal no se consideran motivos de renuncia. En todo caso, tienen preferencia los fijos discontinuos en los periodos de inactividad.

En particular, cabe destacar, en último lugar, sobre la contratación para la obtención de la práctica profesional en materia solo cabe destacar la regulación específica del salario, que asciende al 75 y 85% en el primer y segundo año respectivamente, del salario de nivel profesional al que pertenezca superando los mínimos establecidos legalmente y suponiendo una mejora en las condiciones económicas de las personas contratadas mediante esta modalidad.

5.5.2. Clasificación profesional

En el convenio colectivo del grupo Aena, se implanta un modelo organizativo de los recursos humanos basado en la gestión por competencias

¹⁰⁸¹ Art. 26.

¹⁰⁸² Art. 28.

—conductuales y técnicas—¹⁰⁸³. 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. El contenido de las fichas de ocupación incluye la misión, las funciones principales, los medios, y los requisitos para el desempeño de la ocupación. Las distintas ocupaciones deberán estar en consonancia con los criterios fijados para la realización de actividades que sean acordadas en el Modelo de Explotación del Grupo Aena. Finalmente se destaca que las tablas de la carrera profesional, anexas al convenio colectivo, detallan los supuestos de movilidad entre las diferentes ocupaciones.

La clasificación en las empresas del grupo se compone de los conceptos de ocupación y nivel profesional¹⁰⁸⁴. 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.

Por otro lado, los niveles profesionales son seis —letras A a F—, distribuidos en virtud de la titulación requerida para estar ubicados en cada uno de ellos¹⁰⁸⁵. De ese modo, las ocupaciones sólo pueden ser desempeñadas por

¹⁰⁸³ Regulado en el Capítulo II, arts. 6 a 8.

¹⁰⁸⁴ Capítulo VI.

¹⁰⁸⁵ Art. 31. Nivel A: el que, en posesión del título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, reconocido legalmente como tal, planifica, organiza, dirige, coordina, inspecciona, controla y realiza las actividades para las que le habilita su titulación, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que reciba de sus superiores. Nivel B: Es el que, en posesión del título de Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico, reconocido legalmente como tal, planifica, organiza, dirige, coordina, inspecciona, controla y realiza las actividades para las que le habilita su titulación, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que reciba de sus superiores. Nivel C: Es el que, en posesión del Título de BUP o Bachiller LOGSE, Técnico Especialista o Técnico Superior (Formación Profesional), provisto de las licencias y habilitaciones cuando lo requiera su especialidad, organiza, gestiona, dirige, distribuye y controla las actividades, efectivos humanos y medios a su cargo, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que reciba de sus superiores. Nivel D: Es el que, en posesión del Título de BUP o Bachiller LOGSE, Técnico Especialista o Técnico Superior (Formación Profesional) y, cuando lo requiera su especialidad, en posesión de las licencias, habilitaciones, certificaciones, títulos, autorizaciones o diplomas, domina los procesos administrativos, técnicos u operativos, estando plenamente capacitado para coordinar y supervisar los trabajos que, dentro de su especialidad, le sean encomendados por sus superiores. Nivel E: Es el que, en posesión del Título de BUP o Bachiller LOGSE, Técnico Especialista o Técnico Superior (Formación Profesional) y, cuando lo requiera su especialidad, en posesión de las licencias, habilitaciones, certificaciones, títulos, autorizaciones o diplomas, conoce ampliamente los procesos técnicos u operativos, estando plenamente capacitado para desempeñar las actividades propias de su especialidad con iniciativa personal, según las directrices marcadas por sus superiores. Nivel F: Es el que, en posesión del Título de Graduado Escolar o Graduado

los trabajadores de los niveles profesionales a los que esté adscrita cada ocupación, aunque alguna de ellas puede ser desempeñada por trabajadores de uno o varios niveles profesionales.

5.5.3. Formación profesional y cualificación

El desarrollo profesional de los trabajadores del Grupo Aena constituye un eje fundamental de la gestión de los recursos humanos. IADA (Instituto de aprendizaje y Desarrollo del Grupo Aena) gestiona el desarrollo de todos los trabajadores en el ámbito de aplicación del convenio¹⁰⁸⁶. Para su aseguramiento se constituye un marco de referencia para la adquisición de competencias que constituye un mapa completo de los requerimientos de formación, estructurado en itinerarios formativos para cada competencia. Dicho marco constituye una herramienta clave para la elaboración, desarrollo e implantación de los planes de formación en función de las necesidades de desarrollo de competencias detectadas en cada momento, para las que se recogen acciones formativas específicas. Todo trabajador debe realizar, siempre que sea convocado, al menos, una acción formativa, en el ámbito temporal de este plan. La formación en idiomas y en ofimática, será de aplicación generalizada, aunque se distinguirá la exigible y la no opcional¹⁰⁸⁷. La planificación, desarrollo y supervisión del plan corresponderá a la Comisión Paritaria de Formación¹⁰⁸⁸.

En cuanto a la ejecución, la formación se efectuará, preferentemente, en los propios centros de trabajo de las empresas del grupo Aena y, de existir personal adecuado, con monitores propios. Se impartirá, según los casos, dentro o fuera del horario laboral¹⁰⁸⁹. En cualquier caso, el tiempo académico invertido en formación obligatoria, o imprescindible para un adecuado desempeño del puesto de trabajo que se realice, en todo o en parte, en días de descanso o fuera de la jornada laboral, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, sin que se pueda otorgar el carácter de horas extraordinarias. Por tanto, se compensará el exceso de jornada que, en su caso, se produzca, mediante descanso o compensación económica equivalente, a elección del trabajador. Del mismo modo, se compensan las actividades formativas que coincidan con la jornada laboral en lo que se refiere a las horas de formación y las de jornada programada. En caso de coincidencia ¿con qué?, la diferencia mensual positiva entre las horas de

en Educación Secundaria, Técnico Auxiliar o Técnico (Formación Profesional) y, cuando lo requiera su especialidad, en posesión de las licencias, habilitaciones, certificaciones, títulos, autorizaciones o diplomas, conoce los procesos técnicos u operativos y desempeña con eficacia las actividades propias de su especialidad siguiendo las directrices marcadas por sus superiores.

¹⁰⁸⁶ Art. 45.

¹⁰⁸⁷ Art. 47.

¹⁰⁸⁸ Art. 48.

¹⁰⁸⁹ Art. 50.

formación obligatoria realizada y las de los servicios que deban desprogramarse, serán abonadas a razón del 100% de la hora ordinaria. Si por el contrario fuera negativa, la diferencia no se adicionará a la bolsa de horas disponible por la empresa. Asimismo, se regula la adición de horas, así como la desprogramación oportuna en caso de que el trabajador deba realizar viajes para recibir la formación y también los descansos necesarios entre la actividad formativa y la jornada laboral siguiente¹⁰⁹⁰.

Por otro lado, se reconoce el derecho de los trabajadores a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales y al acceso a cursos de reciclaje y capacitación profesionales que se organicen, pudiendo acceder a los permisos establecidos de acuerdo con la legislación vigente¹⁰⁹¹.

Finalmente señalar que el convenio dedica una cláusula a los reciclajes profesionales que se llevarán a cabo cuando alguna de las entidades del grupo declare la necesidad de implementarlo por motivos tecnológicos, organizativos o productivos, garantizando la plena adaptación de los trabajadores a sus nuevas ocupaciones. La asistencia a estos cursos se computa como tiempo de trabajo efectivo. Una vez concluido, el trabajador será asignado a la nueva ocupación, una vez realizadas las pruebas de evaluación de competencias correspondientes y habiendo obtenido la certificación oportuna.

Si el reciclaje profesional resulta indispensable a causa de un proceso de reestructuración de plantilla en un centro de trabajo, se atenderá a las opciones manifestadas por cada afectado, siendo necesario el informe favorable del Comité de Centro o Delegados de Personal, en su caso, e informe previo de las Secciones Sindicales. En estos supuestos, a los trabajadores se les garantizarán los derechos adquiridos y condiciones laborales más beneficiosas¹⁰⁹².

5.5.4. Estructura salarial

La estructura salarial del personal afectado por el convenio colectivo del grupo Aena se compone de salario —de nivel profesional y de ocupación¹⁰⁹³— y complementos salariales. Los complementos de puesto de trabajo son los siguientes:

¹⁰⁹⁰ Art. 51.

¹⁰⁹¹ Art. 52.

¹⁰⁹² Art. 34.

¹⁰⁹³ El salario de nivel profesional viene determinado por el nivel al que pertenece el empleado y el salario de ocupación recompensa lo que el trabajador hace. Consta de tres tramos —júnior, medio y experimentado—, asignado en función de la permanencia en la ocupación. Arts. 119 y 120 respectivamente.

- Complemento de puesto de trabajo de dirección o de estructura.
- Complemento de nocturnidad.
- Complemento de turnicidad y de jornadas especiales.
- Complemento de jornada fraccionada.
- Complemento de flexibilidad de jornada normal.
- Complemento de disponibilidad localizada.
- Compensación económica para monitores internos.
- Complemento de Certificación Técnica de Navegación Aérea¹⁰⁹⁴.

Como complemento de la cantidad de trabajo se incluye el de horas extraordinarias. Por otro lado, los complementos personales son dos: complemento de antigüedad y complemento personal transitorio¹⁰⁹⁵.

También se contemplan complementos en especie: casa-habitación y de residencia.

Los complementos de vencimientos periódicos superiores al mes son las pagas extraordinarias, la retribución variable y el incentivo por cumplimiento de jornada.

En concepto de percepciones extrasalariales se contemplan los premios de permanencia y la compensación económica por supresión del derecho al transporte y premios y recompensas para quienes se distingan notoriamente en el cumplimiento de su trabajo a título individual o grupal.

Finalmente, se disponen una serie de percepciones en régimen transitorio que son las que se citan a continuación:

- Complemento de disponibilidad horaria genérica.
- Complemento de disponibilidad horaria específica¹⁰⁹⁶.

¹⁰⁹⁴ Que retribuye el ejercicio de responsabilidades y desempeño de funciones de certificación técnica para las que se posea la correspondiente acreditación, de conformidad con lo previsto en el acuerdo de 20 de junio de 2007 de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección ratificado entre Aena y la Coordinadora Sindical Estatal con fecha 21 de junio de 2007. Art. 126.

¹⁰⁹⁵ Art. 130: Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación de este convenio colectivo, a igualdad de ocupación, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará como un complemento personal transitorio.

¹⁰⁹⁶ Ninguno de los complementos de disponibilidad horaria resultan definidos por la norma convencional. Sólo se especifica en las disposiciones transitorias que, en el caso del complemento de disponibilidad horaria genérica, los perceptores continuarán realizando el régimen de jornada previsto en el artículo 39.2 del I convenio colectivo de Aena —jornada de trabajo partida de cuarenta horas semanales, a razón de ocho horas diarias durante los cinco primeros días de la semana—, hasta que, por acuerdo entre las entidades y/o sociedades del grupo Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, se proceda a su modificación en orden a optimizar, homogeneizar y racionalizar este régimen de jornada. En cambio, los perceptores del complemento de disponibilidad horaria específica lo continuarán percibiendo en tanto no se

- Complemento de funciones diversas¹⁰⁹⁷.
- Complemento de especial responsabilidad¹⁰⁹⁸.

5.5.5. Tiempo de trabajo

En cuanto a la jornada, el convenio colectivo del grupo Aena, diferencia la de los trabajadores en régimen de turnos, cuya jornada será de 1.711 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, de la de los trabajadores con jornada normal, continuada de mañana, para los que se fija una duración semanal de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes. Asimismo, en determinados puestos de carácter administrativo, la jornada podría ser continuada de tarde, con la misma duración que en el caso anterior.

El personal sometido al régimen de jornada normal queda obligado, por necesidades del servicio, a realizar hasta un total de 40 cambios de sus jornadas diarias habituales al año, con un máximo de 10 cambios por trimestre, que será notificado al trabajador con una antelación mínima de 3 días, salvo casos de urgencia justificada. Lo anterior puede ser sustituido, previo acuerdo, por prolongaciones de la jornada habitual, hasta un máximo de 12 horas diarias, compensando el exceso con descanso equivalente¹⁰⁹⁹.

La jornada normal a la que alude el convenio, con carácter general, se distribuirá a razón de 7 horas con 30 minutos diarios, con la posibilidad de implantación de un sistema de flexibilidad en la entrada de 1 hora 30 minutos máximo. También se prevé la opción de configurar jornadas intensivas de verano con reducción horaria que serán recuperables a lo largo del año, al igual que se admite el fraccionamiento de la jornada en determinados puestos de trabajo compensados con un complemento retributivo. Asimismo, se permite a los trabajadores asumir voluntariamente un tiem-

modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión —que retribuye, en virtud del art. 99 del I convenio colectivo de Aena al personal del subgrupo de transportes y operaciones y, excepcionalmente, de cualquier otro que, por la necesidad y singularidad de los servicios o por el régimen de trabajo a que están sometidos, realicen una ampliación de su jornada de forma habitual. Disposiciones transitorias tercera y cuarta, respectivamente.

¹⁰⁹⁷ A este se refería el art. 100 del I CC de Aena —reconocido a aquellos trabajadores que, con capacidad profesional suficiente, realicen, a requerimiento de la empresa y de forma permanente y voluntaria, además de las funciones inherentes a su categoría profesional, otras propias de un subgrupo laboral diferente—. Los trabajadores que lo siguieran percibiendo a la firma del actual convenio, lo seguirán percibiendo en tanto no se modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión. Disposición transitoria quinta.

¹⁰⁹⁸ Complemento previsto en el art. 97 del I CC de Aena —compensa el ejercicio de funciones asignadas a los puestos de trabajo de dirección o de estructura—. Los trabajadores que a la firma del convenio del grupo Aena lo siguieran percibiendo, lo harán como complemento personal absorbible, en tanto no se modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión. Disposición transitoria sexta.

¹⁰⁹⁹ Art. 57.

po de localización, compensado con el complemento de disponibilidad localizada, además de la compensación de las horas adicionales trabajadas con descanso, salvo imposibilidad en los cuatro meses posteriores, en cuyo caso se hará compensado económicamente.

En cuanto a los descansos previstos para la jornada normal, se especifica el disfrute de 30 minutos de descanso durante la jornada de trabajo, computable como tiempo de trabajo efectivo¹¹⁰⁰.

Como antes se advertía, determinados puestos de trabajo requieren una prestación continuada, admitiendo para su organización el trabajo a turnos o en jornadas especiales, según lo fijado en los cuadrantes-tipo que figuran en el Anexo V. El cuadrante ha de ser expuesto 5 días antes del inicio de cada mes. En consonancia con lo establecido por la norma estatutaria, se prohíbe ubicar a los trabajadores en turno nocturno más de dos semanas consecutivas salvo que el trabajador lo solicite para compaginar sus servicios con la formación derivada de cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio competente para la obtención de un título académico. En otro orden de cosas, si el trabajador tiene que permanecer en su puesto por ausencia de relevo del siguiente turno, se computará como horas extraordinarias, con un máximo de dos horas desde que finalizó su jornada¹¹⁰¹.

En aras a la fijación de la jornada anual se definen dos subtipos: la programable y la programada. La jornada anual programable constituye el número de horas anuales efectivas que debe realizar el trabajador sometido al régimen de turnos o jornadas especiales, una vez deducida y compensada la prestación de servicios durante los días festivos no dominicales —que son compensados específicamente— y, en su caso, los días de permiso. Se conciben dos modalidades calculadas en función de una fórmula matemática¹¹⁰². En cambio, la jornada anual programada es el resultado de multiplicar el número de servicios que se programen en cuadrante por la duración del turno más el tiempo de relevo, en su caso¹¹⁰³.

A continuación, se regula una bolsa de horas disponibles que resulta de la diferencia entre la jornada anual programable y la jornada anual programada. La bolsa de horas disponibles será la fijada en el Anexo V para cada uno de los trabajadores integrantes del equipo en función de la modalidad de cuadrante que le sea de aplicación¹¹⁰⁴.

¹¹⁰⁰ Art. 58.

¹¹⁰¹ Art. 59.

¹¹⁰² Art. 60.

¹¹⁰³ Art. 61.

¹¹⁰⁴ Art. 63.

Cuando resulte una jornada anual programada inicialmente superior a la jornada anual programable, se desprogramarán los servicios necesarios para compensar este hecho, si bien la desprogramación de los servicios se realizará a petición del trabajador¹¹⁰⁵.

Como ya se ha mencionado anteriormente, se prevé la posibilidad de pactar jornadas especiales, en cuyo caso los trabajadores sujetos a ella contarán con un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas. Así, en los centros operativos con servicio entre orto y/u ocaso, la jornada de trabajo se ajustará siempre a estas jornadas especiales, y, en su duración, a los periodos estacionales. En los centros aislados como radiofaros o VOR¹¹⁰⁶, donde exista casa-habitación para el personal encargado de los mismos, se establece una jornada especial permanente durante las 24 horas del día, sin que se le exija una presencia constante, siendo obligación de la empresa cubrir las ausencias por motivo de enfermedad, vacaciones o licencias. Finalmente, el personal del Servicio Contra Incendios (SEI) cuyos puestos de trabajo coincidan con el horario laboral del centro, podrá realizar jornadas especiales continuadas¹¹⁰⁷.

Para los trabajadores con jornadas especiales, se estipula la rotación a través de turnos, salvo petición individual en contra. En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos o las jornadas especiales, salvo causa justificada¹¹⁰⁸. Precisamente, el personal sometido al régimen de jornada a turnos o jornadas especiales estará obligado a realizar los cursos de formación obligatoria que se le programen fuera de la jornada de trabajo¹¹⁰⁹.

Avanzando en el convenio, se contempla que para los centros que tengan habitual o diariamente una reducida y discontinua actividad de tráfico, de mañana y/o tarde, podrán establecerse jornadas de trabajo partidas, cuya realización será alternativa, contando como dos servicios a efectos del abono de transporte¹¹¹⁰.

Por otro lado, se permite implantar un sistema a turnos con “corretornos” para la cobertura de diferentes contingencias como vacaciones, servicios a desprogramar, bajas por incapacidad temporal o cobertura de quienes empleen el crédito de horas para los representantes de los trabajadores. Se

¹¹⁰⁵ Art. 63.

¹¹⁰⁶ Acrónimo de «Very High Frequency Omnidirectional Station». En castellano significa radiofaro omnidireccional de muy alta frecuencia y supone una ayuda en tierra a la navegación aérea.

¹¹⁰⁷ Art. 65.

¹¹⁰⁸ Art. 66.

¹¹⁰⁹ Art. 77.

¹¹¹⁰ Art. 68.

prohíbe que los “corretornos” trabajen más horas que los compañeros del mismo equipo de trabajo¹¹¹¹.

En línea con lo anterior, también se considera obligatoria la cobertura de servicios por enfermedad y otras ausencias, dadas las características de servicio público que prestan las entidades del grupo Aena. En este sentido, se debe garantizar que la cobertura de estas situaciones sea rotativa, aunque si existe bolsa de horas, se asignará al que más horas disponibles tenga en ese momento y en caso de coincidencia entre varios, se asignará al de menor antigüedad. Si no existen horas disponibles, se computarán como extraordinarias, abonadas o compensadas a razón del valor de 200% de la ordinaria. Como solución para cubrir los tiempos de descanso acumulados en estos supuestos, se prevé la contratación de personal temporal¹¹¹².

Otro supuesto particular en tema de jornada se refiere a quienes prestan servicios para la atención en aeronaves, los que podrán sufrir la prolongación de la misma cuando su horario operativo sea inferior a 24 horas diarias. El exceso de horas se compensará en valor superior a la hora ordinaria¹¹¹³.

Se incorporan normas específicas de tiempo de trabajo para los casos de vuelos hospital, para el traslado de órganos, evacuaciones de heridos, accidentados o enfermos y vuelos de estado. En tales casos, es obligatorio prestar el servicio cuando el horario operativo y/o laboral sea inferior a 24 horas al día. El tiempo de permanencia por encima de la jornada laboral se computa de forma superior a la hora y se compensará o reduciéndolo de la bolsa de horas, con descansos o como horas extraordinarias. Para atender este servicio se indican los puestos de los trabajadores que deberán ser asignados al mismo. Para hacerlo efectivo, se exige a las empresas poner en funcionamiento un sistema que permita la localización y la efectiva incorporación del trabajador, compensado económicamente¹¹¹⁴.

Por último, destacar que se admite el desplazamiento de personal fuera de sus centros de trabajo para realizar trabajos extraordinarios requeridos por necesidades del servicio que requieran urgencia en su ejecución computándose desde el inicio del desplazamiento hasta el retorno, con un máximo de 3 días consecutivos. La empresa proporcionará vehículo o medios de locomoción idóneos y acordes con la urgencia del trabajo a realizar y el lugar de ejecución, debiéndose asegurar una vez iniciada la actividad que se cumplen las normas de descanso y se concede tiempo necesario para efectuar comidas. Si el desplazamiento dura más de 3 días, se abonarán

¹¹¹¹ Art. 69.

¹¹¹² Art. 70.

¹¹¹³ Arts. 71 a 73.

¹¹¹⁴ Arts. 74 a 76.

las horas realizadas como si se tratara de trabajos dentro de su centro. Con independencia de la duración del desplazamiento, se establece que complementos de horas extraordinarias y nocturnas, correspondientes al período de trabajos extraordinarios, serán compatibles entre sí y con el incremento específico fijado e incluso con las dietas y demás gastos justificables ocasionados con motivo del desplazamiento¹¹¹⁵.

5.5.6. Movilidad funcional y geográfica

En cuanto a la movilidad funcional, se establecen como limitaciones las exigidas por las fichas de ocupación y por las tablas de carrera profesional, así como lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales¹¹¹⁶.

En primer lugar, se permite el cambio temporal de ocupación de un trabajador que podrá ser destinado a otra ocupación con un salario igual o superior durante un periodo inferior a 6 meses en un período de 12 meses desde la fecha de efectos de dicho cambio, salvo cuando el puesto de trabajo a cubrir conlleve la reserva del mismo por un tiempo superior al anteriormente indicado. Si, superados los plazos máximos del apartado anterior, existiera una ocupación vacante de necesaria cobertura, deberá ser provista a través de los procedimientos establecidos en el propio convenio colectivo¹¹¹⁷. En cambio, si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, alguna de las entidades y/o sociedades que integran el grupo Aena precisara que un trabajador desempeñase temporalmente una ocupación con salario de ocupación inferior, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a 1 mes, dentro de un año, garantizándose en todo caso la totalidad de sus retribuciones de origen.

No obstante, lo anterior, para la cobertura de servicios en los que un trabajador se encuentre en incapacidad temporal no superior a 15 días, las ausencias derivadas de necesidades formativas, las comisiones de servicios no superiores a 15 días y las ausencias motivadas por uso del crédito horario sindical o disfrute de permisos retribuidos, se optará primero por un corretornos. En su defecto, se cubrirá en aplicación del sistema de cobertura obligatoria. Finalmente, mediante el supuesto de cambio temporal de ocupación.

Para cerrar este apartado, señalaremos un supuesto excepcional de movilidad funcional por circunstancias distintas a las necesidades empresariales previsto para el caso de la retirada de habilitación requerida para el cumplimiento de determinadas actividades profesionales, ya sea temporal o

¹¹¹⁵ Art. 78.

¹¹¹⁶ Art. 36.

¹¹¹⁷ Art. 37.

definitiva. 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 trabajador¹¹¹⁸.

Por otro lado, el convenio del grupo Aena no aporta elementos adicionales a la regulación de la movilidad geográfica en los términos que define el art. 40 ET, al que se remite. Como particularidad, impone que, cuando exista disconformidad del trabajador o el periodo de consultas a que se refiere el citado precepto estatutario haya finalizado sin acuerdo, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena afectada, informará a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje (C.I.V.C.A.), a efectos de alcanzar el acuerdo. En cualquier caso, y salvo que la autoridad laboral paralice la efectividad del traslado, éste será efectivo en el plazo de 4 meses desde su notificación.

En materia de prioridad de permanencia frente a traslados, junto con los representantes de los trabajadores, se extiende esta garantía a los trabajadores con responsabilidades familiares. Asimismo, se tendrá en cuenta su antigüedad en el centro de trabajo, sin pronunciarse acerca de cómo interfiere este criterio en el sistema de selección del personal a trasladar¹¹¹⁹.

De producirse la movilidad geográfica, el trabajador conservará, al menos, todos los derechos concernientes al salario y a cualquier aspecto de su remuneración y pertenencia a su ocupación. Se perciben, además, indemnizaciones —gastos de desplazamiento del trabajador y personas a cargo, gastos de transporte mobiliario, ropa y enseres, seguro de transporte, cantidad a tanto alzado por trabajador afectado, por cónyuge o pareja de hecho y por cada uno de los miembros de la unidad familiar restantes y compensación mensual por vivienda—¹¹²⁰.

También se regulan en este pacto convencional los traslados en otras circunstancias: por permuta, traslados convenidos y por causas justificadas. El primero de ellos permite a dos trabajadores pertenecientes a la misma ocupación y especialidad el intercambio de sus puestos. Si varios trabajadores estuvieran interesados, se aplican criterios de antigüedad y mayor edad. No genera derecho a indemnización y supone la aceptación de las modificaciones de trabajo que pudieran afectarles¹¹²¹. El traslado convenido, en cambio, parte de un acuerdo entre la entidad empleadora y el

¹¹¹⁸ Art. 33.

¹¹¹⁹ Presumimos que actúa como criterio de preferencia para permanecer en el puesto de origen la mayor antigüedad.

¹¹²⁰ Art. 39.

¹¹²¹ Art. 41.

trabajador¹¹²². Por último, tendrán la consideración de causas justificadas para el traslado la enfermedad grave o crónica del trabajador o de familiares a su cargo, cuando el cambio de residencia coadyuve a la mejoría de la enfermedad —se precisa certificado médico oficial—; cuando haya sido objeto de traslado forzoso el cónyuge o la pareja de hecho; cuando, por separación o divorcio o fallecimiento del cónyuge, el trabajador con hijos a su cargo precise trasladarse a otra localidad a efectos de mantener la unidad familiar; y cuando lo solicite una trabajadora víctima de violencia de género¹¹²³.

Un último supuesto al que antes ya aludimos, es el que reconoce el derecho a los trabajadores de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena al traslado voluntario hacia los puestos de trabajo que sean de su misma ocupación y especialidad, y que hayan sido objeto de convocatoria mediante provisión interna. Cuando el traslado solicitado implique cambio de localidad, será requisito imprescindible que el trabajador tenga una antigüedad mínima de 2 años en su centro de trabajo actual y la misma antigüedad como trabajador fijo en el puesto de su ocupación. Tendrán preferencia absoluta para obtener traslado los trabajadores que hayan sido previamente objeto de un traslado forzoso, por razones tecnológicas u organizativas, reguladas en el artículo 39.1 del convenio, en cuyo caso no se les exigirá la antigüedad mínima de 2 años. Los destinos adjudicados son irrenunciables, salvo fuerza mayor acreditada¹¹²⁴.

5.5.7. Régimen sancionador

Antes de enumerar las circunstancias que suponen incumplimientos laborales se advierte que no será incumplimiento laboral que precise de medidas disciplinarias para las empresas del grupo Aena la merma de capacidad operativa del trabajador sobrevenida y ajena a su voluntad¹¹²⁵.

Entrando en el régimen sancionador, las faltas o incumplimientos sancionables podrán ser leves —entre ellas, la ligera incorrección con el público, compañeros o subordinados, faltas de puntualidad de 3 a 5 veces en 30 días, el descuido en la conservación de locales o instalaciones—; graves como ejemplos, el incumplimiento de instrucciones de los superiores no arbitrarias, el abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral, la simulación de enfermedad o accidente o la instigación a la comisión de faltas graves de otros trabajadores y muy graves entre otras, el fraude, deslealtad o abuso de confianza o conductas de tipo doloso, el falseamiento de datos e informaciones del servicio, el ejercicio de activi-

¹¹²² Art. 41.

¹¹²³ Art. 42.

¹¹²⁴ Art. 22.

¹¹²⁵ Art. 94.

dades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo, la comisión de actos que atenten contra la intimidad o dignidad de un trabajador o el acoso sexual¹¹²⁶.

Las faltas se valoran en función de la intencionalidad, el trastorno producido en el servicio así como los daños y perjuicios causados¹¹²⁷, estableciéndose sanciones como la amonestación por escrito o el descuento del salario correspondiente, en caso de falta de asistencia o puntualidad no justificada, para los incumplimientos leves; suspensiones de empleo y sueldo o del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de promoción, así como el descuento proporcional de retribuciones correspondientes ante faltas de asistencia o puntualidad cuando las faltas son graves; y suspensiones de empleo y sueldo mayores, a concurrir a concursos de accesos durante un tiempo más prolongado, el traslado o el despido ante faltas muy graves¹¹²⁸.

A mayor abundamiento, se regula el régimen de responsabilidades de jefes o superiores que toleren o encubren faltas de subordinados, debiéndose imponer correcciones o sanciones, habida cuenta de la que se imponga al autor de la falta y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento¹¹²⁹.

En cuanto al procedimiento sancionador, se prevé, en el caso de faltas leves, que se oirá al interesado sin que sea precisa la instrucción de expediente disciplinario en casos de incumplimientos leves, bastando con la notificación escrita al trabajador sancionado, previo informe de los representantes de los trabajadores. En cambio, para las faltas graves y muy graves, el expediente disciplinario resulta preceptivo y consta de tres fases. La primera de ellas es la de incoación, en la que se nombra al instructor y al secretario, siendo notificado al trabajador. La segunda es la de instrucción del expediente, que se desarrolla a través de la práctica de cuantas pruebas se estimen convenientes. A instancias del trabajador podrán participar en audiencia la representación legal del trabajador y el sindicato al que estuviere afiliado, en su caso. Finalizada esta fase, el instructor formulará propuesta de resolución motivada, que contendrá los hechos, la calificación de los mismos y la sanción que propone. En último lugar, la fase de resolución del expediente que deberá notificarse por escrito al trabajador y a la representación laboral del centro de trabajo. Una vez firmes las sanciones, se anotarán en el expediente personal del trabajador y serán canceladas transcurrido un determinado plazo, que varía en virtud de la gravedad de la sanción¹¹³⁰.

¹¹²⁶ Art. 95.

¹¹²⁷ Art. 96.

¹¹²⁸ Art. 97.

¹¹²⁹ Art. 99.

¹¹³⁰ Art. 103.

En particular, en caso de faltas de respeto a la intimidad y dignidad humana, el afectado podrá dar cuenta por escrito, debiendo la empresa instruir el expediente disciplinario correspondiente, informando de ello al denunciante. Del mismo modo, se abrirá un expediente disciplinario en supuestos de abuso de autoridad, bien de oficio o, bien a petición del trabajador afectado o sus representantes¹¹³¹.

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. En caso de ausencia de manifestación expresa, se entenderá que opta por la readmisión. Si optara por la indemnización, recibirá una cuantía superior a la prevista legalmente¹¹³².

5.5.8. *Derechos sindicales*

En materia de libertad sindical el convenio colectivo parte del compromiso de las empresas del grupo Aena de facilitar el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus centros de trabajo¹¹³³. A continuación, se dispone el régimen de las elecciones sindicales, remitido en su mayoría a la normativa vigente. Se aclara, no obstante, que se establece una única unidad electoral a efectos de la elección correspondiente, en cada centro de trabajo, en la que están incluidos todos los trabajadores afectados por el convenio, con independencia de la entidad a la que estén vinculados laboralmente. Así, se dispone que cada aeropuerto del grupo se considera un centro de trabajo, así como cada centro de control de tránsito aéreo y cada una de las sedes centrales de las entidades y/o sociedad del grupo Aena a la que estén vinculados los trabajadores. Naturalmente, la representatividad se determinará por los resultados del proceso electoral obtenidos en el conjunto de los centros antes descritos¹¹³⁴.

En cuanto a las competencias y funciones de los comités de centro —como así los denomina el convenio— y de los delegados de personal, al margen de las previstas por la normativa específica —LOLS y ET—, se reconocen otras prerrogativas como permisos retribuidos para asistir a reuniones con representantes de las entidades del grupo, sin que el tiempo empleado se deduzca del crédito horario estatutariamente reconocido. Asimismo, se refiere al procedimiento de acumulación trimestral del crédito de horas fruto de la cesión total o parcial de los componentes de su misma organización sindical¹¹³⁵.

¹¹³¹ Arts. 100 y 101.

¹¹³² Art. 102.

¹¹³³ Art. 156.

¹¹³⁴ Art. 157.

¹¹³⁵ Art. 159.

Con objeto de facilitar las reuniones de representación y gestión sindical, la empresa habilitará un local u oficina, dotado de medios necesarios, tableros de anuncios, así como un local para la celebración de asambleas¹¹³⁶.

Más adelante, se configura un órgano representativo específico, la Coordinadora Sindical Estatal. Se trata del órgano representativo de los trabajadores de las entidades del grupo Aena integrado por doce miembros designados por las organizaciones sindicales que obtengan en las elecciones sindicales, al menos, el 10% del total de delegados de personal o miembros del comité de centros de trabajo en el conjunto del grupo. Su principal función —sin menoscabar las competencias de los órganos electos— es la de realizar gestiones o acciones legales para permitir el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento del convenio, así como todas aquellas leyes que sean de aplicación y de obligatorio cumplimiento. Es el interlocutor válido ante Aena para el tratamiento de los asuntos de carácter general y para la negociación de futuros convenios colectivos. 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 órgano¹¹³⁷. 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 consulta¹¹³⁸.

Por otra parte, se menciona expresamente el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato o confederación a constituir secciones sindicales, a las que atribuye los derechos fijados por la LOLS. También se prevé la puesta a disposición de las mismas de medios materiales siempre que supere un número determinado de trabajadores y el sindicato haya obtenido, al menos, el 10% de representatividad. Además, se les reconoce expresamente el derecho a convocar y celebrar asambleas de igual forma que el Estatuto de los Trabajadores establece para los comités de centro o delegados de personal. También se contempla la figura del delegado sindical, sin alteraciones con respecto a lo previsto legalmente¹¹³⁹.

De forma similar, las garantías o prerrogativas de los representantes de los trabajadores se reproducen en el convenio sin cambios significativos con respecto a lo previsto en la norma estatutaria, si bien con varias matizaciones. La primera se refiere a la prohibición de ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de su mandato, extendiéndose hasta dos

¹¹³⁶ Art. 160.

¹¹³⁷ Art. 161.

¹¹³⁸ Art. 163.

¹¹³⁹ Art. 167.

años siguientes al cese —frente al año previsto en el art. 68 c) ET—. La segunda radica en el respeto de las retribuciones salariales, incluidos los complementos de los representantes que, por acumulación del crédito de horas mensuales retribuidas, estén dispensados en parte o totalmente de su jornada laboral para el ejercicio de labores representativas¹¹⁴⁰. A mayor abundamiento, se reconoce a cada sindicato que ostente, en el ámbito del Grupo Aena, una representatividad mínima del 10%, a nivel estatal, la disponibilidad de un trabajador liberado de su jornada laboral, el cual se dedicará exclusivamente a las actividades sindicales de representación. Esta medida se dispone en aras de canalizar, unificar y coordinar la gestión y representación unitaria y sindical, así como responde a la existencia de multitud de comisiones mixtas, con representación del grupo Aena y sindical y a la necesidad de mantener un diálogo constante con la Entidad Pública Empresarial¹¹⁴¹.

La regulación de los derechos sindicales se cierra con la consideración de falta muy grave a la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales¹¹⁴².

5.5.9. Igualdad de oportunidades y no discriminación

La primera mención que recoge el convenio del Grupo Aena en materia de igualdad se sitúa en el sistema de ingreso, cuyo desarrollo debe respetar este principio¹¹⁴³. Más allá de lo anterior, el texto no contempla en su articulado medidas específicas para asegurar la igualdad de trato y no discriminación por razones de género u otras, derivando esta regulación al plan de igualdad anexo, cuyo análisis se realiza en otro apartado de esta obra, al que nos remitimos¹¹⁴⁴.

No obstante, apuntando en la línea de la protección de un colectivo históricamente segregado en nuestro país, como es el de las personas con discapacidad, debemos destacar que, en materia de ingresos a través de la selección externa, se 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»¹¹⁴⁵, siempre que tengan capacidad para el desempeño de la ocupación a que aspiran¹¹⁴⁶.

¹¹⁴⁰ AR. 168.

¹¹⁴¹ Art. 168.

¹¹⁴² Art. 95.4

¹¹⁴³ Arts. 23, 24 y 26.

¹¹⁴⁴ Anexo VI.

¹¹⁴⁵ Término que habría de ser sustituido por el de persona con discapacidad, por exigencias legales.

¹¹⁴⁶ Art. 23.5.

En esa misma línea, se recoge una cláusula denominada «capacidad disminuida», que puede ser entendida en los términos de la protección del colectivo de personas con discapacidad. Aquella se define como «la situación en la que se encuentra el trabajador que tenga una limitación funcional o psíquica, derivada de enfermedad común o profesional, accidente o desgaste físico natural, por razón de edad, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su ocupación o régimen de trabajo, impidiéndole desarrollar de forma correcta los cometidos correspondientes». En tal situación, se deberá 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 médico¹¹⁴⁷. 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 parcial¹¹⁴⁸.

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, previas 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 trabajo¹¹⁴⁹.

5.5.10. Prevención de riesgos laborales

El capítulo XV del convenio del Grupo Aena está dedicado a la prevención de riesgos laborales, cuyo punto de partida se sitúa en la proclamación de una política y sistema de gestión de esta materia basada en el derecho de los trabajadores a una protección eficaz. Se fija, como objetivo permanente y prioritario, mejorar las condiciones de seguridad y salud de los mismos, reducir la siniestralidad laboral y potenciar la cultura preventiva tal y como se refleja en los compromisos recogidos en el documento común del Grupo Aena denominado “Política de prevención de Riesgos Laborales del Grupo Aena”.

¹¹⁴⁷ Medidas 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.

¹¹⁴⁸ Art. 35.

¹¹⁴⁹ Art. 81.1 n).

El eje fundamental de la actividad preventiva en el grupo lo constituyen el Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, M.G.P.R.L.), los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, P.P.R.L.) y las instrucciones que lo conformen, que deberán ser acordados en el seno del Comité Estatal de Seguridad y Salud.

Para lograr los objetivos y principios de la acción preventiva que se implementan a través de dicha política, se continuará con la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales a través del que se regulan, por medio del M.G.P.R.L., los Procedimientos e Instrucciones que lo desarrollan y las actividades y los órganos preventivos de las entidades y/o sociedades del grupo Aena. Dicho M.G.P.R.L. se pondrá a disposición de todos los trabajadores y de aquellas sociedades a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo y a sus representantes¹¹⁵⁰.

Destaca la constitución de dos servicios de prevención de riesgos laborales, uno para Aena Aeropuertos S.A. y otro para el ámbito Aena Entidad Pública Empresarial¹¹⁵¹.

Se concretan también los órganos de participación y consenso entre los representantes de los trabajadores y las empresas del grupo. El primero de ellos es el Comité Estatal de Seguridad y Salud, constituido al objeto de unificar la acción preventiva. Su función principal consistirá en unificar la acción preventiva en el ámbito de las empresas del Grupo Aena, coordinando los criterios de actuación de los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto, a los delegados de prevención de los distintos centros de trabajo. Por otro lado, se contemplan los ya mencionados Comités de Seguridad y Salud, conformados en cada centro de trabajo que cuente con más de 50 trabajadores. Estos, como ya define la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos en el ámbito de actuación de su centro de trabajo. Se prevé que los centros con menos de 30 trabajadores contarán con un delegado de prevención que asumirá las competencias de aquél, mientras que los centros de entre 31 y 50 trabajadores, el delegado de prevención será uno de los delegados de personal¹¹⁵².

En otro orden de cosas, se refiere en convenio colectivo al vestuario y equipos de protección individual (EPIs), cuya regulación remite al Procedimiento PPRL/07.09 «Control de Equipos de Protección Individual y Vestuario» incluido en el M.G.P.R.L. En todo caso, se exige a cada empresa del grupo proporcionar a sus trabajadores los EPIs, ropas de protección

¹¹⁵⁰ Art. 104.

¹¹⁵¹ Art. 105.

¹¹⁵² Art. 107.

y prendas de vestuario e imagen adecuados para el desempeño de sus funciones, siendo obligatorio su uso por parte del trabajador. El control de lo anterior revierte sobre los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto en el delegado de prevención y el representante que designe la dirección del centro¹¹⁵³.

También se recoge la obligación de las empresas de disponer de un Manual de Autoprotección o Plan de Emergencia, de acuerdo con la disposición referida a Medidas de Emergencia de la LPRL que prevé el convenio, así como con otras normativas de obligado cumplimiento afines. Se designarán, a tal efecto, equipos de intervención que deberán contar con la formación teórico-práctica necesaria, impartida dentro del horario de trabajo o en otras horas con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en ella¹¹⁵⁴.

Se remite a la LPRL, asimismo, en materia de vigilancia de la salud, que desarrolla en el PPRL/07.04 «Vigilancia de la Salud», incluido en el M.G.P.R.L. No obstante, en este punto exige a las empresas garantizar reconocimientos médicos específicos, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo, anual y gratuito para todo el personal. Para garantizar este servicio, con carácter general, desarrollarán las actividades inherentes al área de medicina del trabajo en todos sus centros de trabajo, con la necesaria dotación de personal facultativo. Si bien se disponen como voluntarios con carácter general, determinados reconocimientos médicos son obligatorios. En particular los de aquellos grupos laborales que, por sus características o riesgos a los que están expuestos, impliquen peligro para la vida o integridad física o psíquica propia o de terceros, requiriéndose, por tanto, unas condiciones físicas especiales para desempeñar las tareas asignadas al puesto de trabajo¹¹⁵⁵.

En términos de medicina general, se exige a todos los centros contar con, al menos, los elementos necesarios para las primeras curas y cuidados médicos de urgencia. Deberán garantizar el traslado urgente a centros sanitarios en caso de enfermedad súbita o accidente de trabajo. Por otro lado, se obliga a las empresas a garantizar reconocimientos médicos generales, ginecológicos —para las mujeres— y determinación del PSA (Prueba del antígeno prostático específico) —esto último sólo para hombres—. Todos los anteriores son de carácter voluntario, gratuito y anual¹¹⁵⁶.

La protección de la maternidad cuenta con una cláusula específica con objeto de garantizar la protección de la madre y el feto durante el embarazo,

¹¹⁵³ Art. 108.

¹¹⁵⁴ Art. 109.

¹¹⁵⁵ Art. 110.

¹¹⁵⁶ Art. 112.

durante el cual la trabajadora tendrá derecho a la adaptación de las condiciones del tiempo o turno de trabajo, incluso si es necesario, cambiando temporalmente de puesto de trabajo o funciones. Si lo anterior no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda exigirse razonablemente por motivos justificados, podrá declararse el paso de la misma a la situación de suspensión por riesgo durante el embarazo. Se extiende esta regulación, que en nada varía con respecto a lo previsto a nivel legal, al periodo de lactancia¹¹⁵⁷.

En otro orden de consideraciones, las empresas deberán promover formación completa en materia de prevención de riesgos laborales sobre el puesto de trabajo, las conductas que deben seguir los trabajadores para prevenirlos y/o evitarlos. También se prevé la necesidad de ofrecer formación a los propios miembros de los Comités de Seguridad y Salud y del Comité Estatal de Seguridad y Salud, así como a los delegados de prevención. Todos los cursos se establecerán de acuerdo con un programa de formación específica en esta materia que se determinará dentro del Plan de Formación anual del Grupo Aena previa consulta al Comité Estatal de Seguridad y Salud¹¹⁵⁸.

Todas las empresas del grupo deben implantar y aplicar el procedimiento de Prevención de Riesgos Laborales de Coordinación de Actividades Empresariales (PPRL – 03.03) para dar cumplimiento a la normativa legal sobre coordinación de actividades empresariales debiendo ser informados los miembros de los Comités de Seguridad y Salud y del Comité Estatal de las medidas de coordinación adoptadas, los riesgos inducidos por las empresas concurrentes y las medidas correctoras que afecten a los trabajadores¹¹⁵⁹.

Particular atención se presta a los riesgos psicosociales, exigiendo a las empresas del grupo la implantación y aplicación del Procedimiento de Prevención de Riesgos Laborales de Evaluación de Factores Psicosociales (PPRL–07.13) para dar cumplimiento al art. 3.1 del Real Decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención¹¹⁶⁰.

Finalmente, el acuerdo de garantías laborales incorporado en el convenio, remite a un estudio posterior sobre la posibilidad de establecer un servicio de prevención de riesgos mancomunado para las empresas integrantes del Grupo Aena¹¹⁶¹.

¹¹⁵⁷ Art. 111.

¹¹⁵⁸ Art. 113.

¹¹⁵⁹ Art. 114.

¹¹⁶⁰ Art. 115.

¹¹⁶¹ Apdo.18 del Acuerdo de garantías laborales, celebrado el 16 de marzo de 2011 e incorporado como Anexo VII.

5.5.11. Inaplicación de condiciones de trabajo

No se regula en el convenio colectivo del Grupo Aena el procedimiento de inaplicación o descuelgue del convenio colectivo en relación con las condiciones de trabajo previstas en normas convencionales sectoriales o en el propio convenio del grupo.

5.5.12. Externalización y subcontratación

El convenio del Grupo Aena no regula esta cuestión.

5.5.13. Subrogación de personal

La única referencia a la materia objeto de este subapartado se recoge en el Acuerdo de garantías laborales suscrito en 2011 y anexo al convenio, 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 produjeran nuevas contrataciones.

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; de manera que los trabajadores afectados podrían optar por una de las tres opciones siguientes. La primera sería la de un puesto de trabajo en la concesionaria, preferentemente de la misma ocupación o en su defecto en una nueva, previo reciclaje. En segundo lugar, solicitar el reingreso en el Grupo Aena. Por último, la indemnización prevista por el propio convenio.

Para garantizar los derechos de los trabajadores que pasaban a prestar servicio en las sociedades mercantiles concesionarias de servicios aeroportuarios, se contempló el proceso de licitación de las mercantiles concesionarias de servicios aeroportuarios.

En todo caso, se reconocía que la opción de los trabajadores que no pasen a la sociedad mercantil concesionaria estaría previamente regulada en el «I Convenio Colectivo del Grupo Aena» garantizándoles el empleo y ocupación efectiva dentro del grupo.

La situación de los trabajadores en la sociedad/entidad jurídica de origen se reguló 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.

En cambio, para los trabajadores que no optaran por prestar servicio en la concesionaria creada, sería de aplicación lo regulado en el apartado «garantías de empleo y ocupación efectiva» establecido en el presente acuerdo, para el personal del grupo Aena.

Las mismas opciones se ofrecieron a los trabajadores en situación de suspensión de contratos, cuyos puestos estuvieran afectados por la norma antes citada.

En relación con el personal funcionario integrado en Aena a través del Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se indicaba el mantenimiento de la misma situación administrativa de «excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público», que en el momento de suscribirse el acuerdo tenían en sus cuerpos o escalas de origen por su pase a Aena, tanto en el cambio a la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.», como en posibles cambios posteriores a las sociedades filiales de esta última. De igual modo, el resto de personal de Aena procedente de algún sector de la administración pública mantendría la misma situación que tuviera en el momento de la firma del acuerdo con respecto a su administración de origen.

En el caso de la transferencia a una sociedad mercantil concesionaria de servicios aeroportuarios, según la legislación vigente en materia funcional, el personal funcionario integrado en Aena a través del Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, así como el resto de personal procedente de algún sector de la administración pública, pasaría de la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público a la de excedencia voluntaria por interés particular.

Se establecía, además, una cláusula de reversión que permitía a los trabajadores contemplados en el presente 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 presente 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 presente 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, que regula la transmisión empresarial y sus efectos subrogatorios, para su aplicación en el caso de las sociedades mercantiles concesionarias.

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.

5.6. Control del tránsito aéreo

Cristina Roldán Maleno

Como se expuso en este trabajo, la normativa de 2010 significó la apertura a sujetos privados de la prestación de los servicios de control de trán-

sito aéreo, debiendo tenerse en cuenta, como tuvo ocasión de subrayarse¹¹⁶², que dicha entrada lo ha sido de manera parcial —únicamente para el control de aeródromo—, siendo predominante el sector público. De este modo, en materia de negociación colectiva debe considerarse, por un lado, la que tiene lugar en el seno de la entidad de naturaleza pública y, por otro, lo propio en cuanto a los proveedores civiles de tránsito aéreo del mercado liberalizado. Así, se hallan dos convenios colectivos vigentes, uno de franja para los controladores aéreos contratados por Enaire¹¹⁶³, y otro de ámbito sectorial¹¹⁶⁴ aplicable a los controladores aéreos que prestan servicios para las empresas privadas¹¹⁶⁵, sin que se tenga conocimiento de que se hayan producido convenios de empresa diferenciados, dicho ello sin perjuicio de acuerdos de empresa sobre materias determinadas¹¹⁶⁶.

La muestra analizada presenta, pues, notables diferencias de partida. En este sentido, es interesante observar la composición del banco social. El de Enaire es un convenio que emana de una larga tradición entre las partes, alumbrado tras más de una década llena de conflictividad. El sujeto social de este convenio está compuesto por las secciones sindicales de dos sindicatos profesionales —USCA¹¹⁶⁷ y OCCA¹¹⁶⁸—, contando el primero de ellos con una afiliación y representatividad muy marcadas entre estos profesionales del sector público, que se remonta a décadas atrás. Este sindicato firmó en solitario los dos primeros convenios de Aena —el primero en 1998, el segundo en 2011, promulgado vía laudo arbitral tras un arduo y crispado proceso—, habiéndose mantenido como el interlocutor referencial.

¹¹⁶² Véase el apartado 2.3.

¹¹⁶³ III Convenio colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (BOE de 24 de agosto de 2023, Código de Convenio núm. 90012160011999), suscrito el 5 de junio por la entidad pública y, por el banco social, por OCCA, SNCA, SPICA y USCA.

¹¹⁶⁴ Como se especifica en el artículo dedicado al ámbito funcional (art. 3), el convenio será aplicable, además de a los controladores aéreos, al “personal técnico y administrativo adscrito a las oficinas centrales de las empresas dedicadas a la actividad de control aéreo, que realice funciones técnicas o administrativas de soporte exclusivamente para la citada actividad de control de tránsito aéreo de dichas empresas”.

¹¹⁶⁵ II Convenio Colectivo de Empresas Proveedoras Civiles privadas del tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional (BOE de 14 de agosto de 2018, Código de Convenio 99100105012012), suscrito el 24 de julio de 2018 por la Asociación de Empresarios de Proveedores Civiles para la Prestación de Servicios de Control de Tráfico Aéreo (APCT) y por CCOO.

¹¹⁶⁶ Así lo pone de manifiesto el Laudo arbitral de 2024, que fija las condiciones económicas para los años 2023-2026. *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.

¹¹⁶⁷ Unión Sindical de Controladores Aéreos.

¹¹⁶⁸ Organización de Controladores de la Circulación Aérea, constituido en 2012.

El convenio del mercado liberalizado¹¹⁶⁹ está firmado, en cambio, por CCOO¹¹⁷⁰ (USCA formó parte de la comisión negociadora¹¹⁷¹). Se trata pues, aunque las partes no lo especifiquen así en el título, también del III convenio que se produce en este ámbito. Se mantiene, por lo tanto, la estabilidad de la mencionada central sindical a lo largo del tiempo como sujeto firmante.

Es preciso señalar, no obstante, que se trata de un convenio cuyas negociaciones para su renovación en forma de IV Convenio están en curso, siendo USCA, junto a CC.CO., quienes están liderando este proceso, enquistado debido a las diferencias relativas a la subida salarial, lo que ha dado lugar a numerosas jornadas de huelga. Como se apuntó, en julio de 2024, un laudo ha dictado las condiciones económicas para los años 2023-2026, poniendo fin a una huelga duradera, sin que se haya producido, en el momento de escribir estas líneas, un acuerdo entre las partes en el sentido de alcanzar, finalmente, un pacto para el IV Convenio colectivo.

Estamos, en definitiva, en función del sector público o privado, entre un convenio reciente que en teoría viene a marcar una nueva etapa con más paz social que la precedente, y otro que está denunciado y teóricamente llegando a su término, lo que está acaeciendo envuelto en numerosas huelgas y desencuentros entre las partes.

5.6.1. Empleo y modalidades de contratación

Las modalidades de contratación son aquellas dispuestas por la normativa vigente, a la cual se remiten sendos convenios¹¹⁷². Más allá de la distinta redacción, en ambos convenios se contempla hacer uso de las posibilidades que recoge la legislación, si bien las partes negociadoras de Enaire declaran que el contrato de trabajo ordinario será indefinido y a jornada completa, siendo excepcional y conforme al Estatuto de los Trabajadores el recurso a cualquier otra modalidad contractual¹¹⁷³. Ahora bien, Enaire, en tanto que entidad de naturaleza pública, está sujeta en materia de selección de personal a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad¹¹⁷⁴.

¹¹⁶⁹ Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional.

¹¹⁷⁰ El anterior, el II Convenio (2016), fue firmado conjuntamente por CCOO y UGT.

¹¹⁷¹ Compuesta por 5 representantes de CCOO (con una representatividad del 62,5%) y 3 de USCA (37,5% de representatividad).

¹¹⁷² Para el CC de ENAIRE, *Vid.* Arts. 1 y 2, y arts. 14 y 15 del CC del mercado liberalizado. En este último, que data de 2018, las tipologías de contratos temporales son las anteriores a la reforma de 2022.

¹¹⁷³ *Vid.* art. 2.2.

¹¹⁷⁴ *Vid.* art. 2.1.

El convenio de Enaire recoge que los Alumnos Controladores realizarán prácticas para obtener la Licencia de CTA, así como la primera Anotación de Unidad, requisitos ambos para ejercer. Respecto de estos contratos en prácticas, el convenio se limita a mencionar algunos aspectos tal y como están establecidos en la ley, estableciendo que este contrato “podrá estar sometido a un período de prueba, cuya duración máxima no excederá de seis meses”, único pasaje del convenio en que tal cuestión es mencionada. Sí dedica un precepto al periodo de prueba el III convenio de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado¹¹⁷⁵, donde se pactan periodos de prueba de seis meses para los controladores aéreos y el personal técnico titulado y dos meses para el resto de la plantilla.

5.6.2. Clasificación profesional

En relación con la clasificación profesional, materia que el legislador cede a la negociación colectiva —a la que sólo encarga hacerlo por medio de los grupos profesionales y garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo—, se observa rápidamente un nítido contraste entre la simpleza del convenio de operadores privados y la complejidad prevista en el convenio aplicable a los controladores públicos. Debe tenerse en cuenta a este respecto que, como se avanzó en el marco teórico, los operadores privados únicamente pueden prestar servicios en control de aeródromo, no así en los de aproximación ni de ruta. Ese menor ámbito de actuación está probablemente en la base de la diferencia señalada, así como el amplio margen que la negociación colectiva tiene en el tema tratado.

Así, frente a tan sólo cuatro grupos contemplados en el convenio del mercado liberalizado —Jefe/a de unidad/torre, controlador aéreo (dividido en siete niveles que se van alcanzando por tiempo y evaluación positiva en el desempeño), controlador en formación y personal de oficinas centrales¹¹⁷⁶—, esta cuestión es dirimida con mucho más detalle y profundidad en el Convenio de Enaire.

Este último avanza, en primer lugar, y con carácter preliminar, que los CTA en Enaire constituyen un único grupo profesional, con independencia del puesto de trabajo que desempeñen¹¹⁷⁷. Ello no obsta que la estructura profesional se desglose de manera prolija, dedicándole un buen número de artículos detallados¹¹⁷⁸, y subdivida, ampliamente, en dos grandes es-

¹¹⁷⁵ Art. 16.

¹¹⁷⁶ *Vid.* Art. 38 (Grupos profesionales).

¹¹⁷⁷ Véase el apartado sexto del Capítulo Preliminar (elementos de configuración del convenio y definiciones). En el mismo sentido, arts. 59 y 60.

¹¹⁷⁸ Capítulo VII, Carrera profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo, arts. 59 a 83 bis.

estructuras, según el propio lenguaje del texto analizado: estructura técnico-operativa y estructura de gestión¹¹⁷⁹.

1. Técnico-Operativa.

1.1. Puestos operativos.

1.1.1. Controlador.

1.1.2. Controlador PTD (Puesto de Trabajo Diferenciado).

1.1.3. Instructor.

1.1.4. Supervisor.

1.1.5. Instructor-Supervisor.

1.1.6. Técnico Instructor. Jornada mixta, operativo

1.1.7. Técnico Supervisor. Jornada Mixta, operativo

1.1.8. Supervisor Jefe.

1.2. Puestos técnicos.

1.2.1. Auxiliar ATC.

1.2.2. Técnico ATC.

1.2.3. Técnico Especialista. 76, en servicios centrales no operativo y jornada ordinaria, en el resto de dependencias operativo o no en función de la operatividad del CTA que lo desempeñe y turnicidad

1.2.4. Técnico de Control de Afluencia. 75, no operativo, turnos

1.2.5. Jefe de Torre, en dependencias no relacionadas en el anexo III del presente convenio colectivo. Art. 82, operativo o no en función de la dependencia y de la operatividad del CTA que lo desempeñe. Régimen de jornada a turnos u ordinaria en función de la dependencia.

1.2.6. Jefe de Instrucción Grupos 6 a 8. 77bis, operativo, a turnos pudiendo pasar a jornada ordinaria en periodos donde se realicen trabajos de formación

1.2.7. Jefe de Supervisión Grupos 6 a 8. Art. 78, Operativo, a turnos

1.2.8. Coordinador Jefe de Instrucción-Supervisión. Art. 80, no operativo, jornada ordinaria

1.2.9. Jefe de Sala. Art. 81, No operativo, jornada a turnos

2. Gestión ATC.

2.1. Responsable de Actividad, salvo Instrucción y Supervisión.

2.2. Jefe de Departamento.

2.3. Jefe de División.

2.4. Jefe de Torre, en dependencias relacionadas en el anexo III del presente convenio colectivo.

2.5. Jefe de Instrucción-Supervisión.

2.6. Jefe de Instrucción Grupos 1 al 5.

2.7. Jefe de Supervisión Grupos 1 al 5.

¹¹⁷⁹ Art. 62.2. En cuanto a las funciones operativas de los controladores aéreos, como recoge el convenio, están delimitadas por el Reglamento de la Circulación Aérea, las Cartas de Acuerdo Operacionales y la normativa nacional, comunitaria e internacional (cfr. art. 61).

En el caso de la estructura técnico-operativa, se dedica un artículo a cada uno de los puestos arriba descritos¹¹⁸⁰, detallando sus funciones y sus características específicas¹¹⁸¹, con especial atención a cuál es la jornada de trabajo a la que se adhieren. Así, se halla un fuerte componente de turnicidad, siendo, con diferencia, lo más habitual. Resulta excepcional la jornada mixta¹¹⁸² y también la ordinaria¹¹⁸³, mientras que en ocasiones esta materia se modula en función de la dependencia donde se adscribe el puesto¹¹⁸⁴.

En cambio, en el caso de los puestos pertenecientes a la estructura de gestión, la jornada es ordinaria en todos ellos, y a diferencia de los anteriores, no son desgranados en el convenio, sino que se aglutinan sus funciones y características específicas en un mismo precepto¹¹⁸⁵.

En cuanto a la asignación de puestos, los puestos de gestión pertenecen a la esfera organizativa de la empresa¹¹⁸⁶, así como los puestos de supervisión, jefatura o coordinación de la estructura técnico-operativa, que podríamos denominar «puestos intermedios»¹¹⁸⁷. Se trata, por lo tanto, de puestos de libre designación, si bien el convenio detalla procedimientos y requisitos¹¹⁸⁸. Para el resto de la plantilla, rige el sistema de promoción profesional previsto convencionalmente, al que se dedica el capítulo siguiente¹¹⁸⁹.

Éste se basa en el nivel profesional —determinado por la antigüedad y el tipo de habilitación ejercida¹¹⁹⁰—, los méritos —nivel profesional, puestos ejercidos efectivamente y su evaluación, formación y su evaluación, pruebas específicas objetivas¹¹⁹¹— y la especialización, según las áreas de actividades en que se haya desarrollado la carrera profesional del controlador¹¹⁹². El convenio especifica el procedimiento de acceso a los puestos

¹¹⁸⁰ Con las excepciones del Auxiliar ATC y el técnico ATC (véanse en los arts. 116 y 115, respectivamente).

¹¹⁸¹ Que consisten, entre otras, en determinar si se trata o no de un puesto operativo y si se adhiere al régimen de jornada a turnos, así como la asistencia a reuniones, especialidades de jornada a razón de las características del puesto, etc.

¹¹⁸² En el caso del Técnico Instructor (art. 73), y del Técnico Supervisor (art. 74).

¹¹⁸³ Lo que solo ocurre en el puesto de Coordinador Jefe de Instrucción-Supervisión (art. 80).

¹¹⁸⁴ Así el Técnico Especialista (art. 76), y el Jefe de Torre del art. 82.

¹¹⁸⁵ *Vid.* Art. 83.

¹¹⁸⁶ *Vid.* art. 63: «Los puestos que se relacionan como de Gestión ATC pertenecen al ámbito de organización de empresa y, como tales, su número, denominación y funciones serán los que ENAIRE determine, con las limitaciones que se desprenden del reparto de funciones contempladas en el presente convenio».

¹¹⁸⁷ *Vid.* art. 83 bis.

¹¹⁸⁸ Arts. 112 (Libre designación) y 114 (Requisitos para acceder a los puestos de libre designación).

¹¹⁸⁹ Véase el Capítulo VIII (Promoción profesional y procedimiento de acceso a los puestos de trabajo, desplazamientos por razón de servicio, comisiones de servicio, destino especial, arts. 84 a 120).

¹¹⁹⁰ Art. 85 (Nivel profesional). Se contemplan un total de diez niveles.

¹¹⁹¹ Art. 86 (Méritos).

¹¹⁹² Art. 87 (Especialización).

de trabajo¹¹⁹³ —por concurso de méritos, libre designación, adscripción directa¹¹⁹⁴ o permuta¹¹⁹⁵—. El concurso de méritos puede ser de cambio de destino —vía de acceso al puesto de controlador¹¹⁹⁶— o de promoción interna, siendo el segundo «el procedimiento básico de promoción y de desarrollo profesional de los CTA¹¹⁹⁷», y detallándose a qué puestos puede afectar¹¹⁹⁸.

Anualmente, se prevé que Enaire confeccione lo que el convenio denomina “escalafón”, donde se ordena al personal en función del nivel profesional consolidado, la antigüedad¹¹⁹⁹ y el número de CTA¹²⁰⁰.

En el convenio del mercado liberalizado, la progresión de los controladores aéreos depende de la acreditación del tiempo de experiencia y de la evaluación del desempeño, que ha de resultar positiva durante el periodo de encuadramiento en el nivel de procedencia, debiendo las empresas realizar esta evaluación anualmente —estableciendo cada empresa su propio sistema, atendiendo a criterios objetivos—. En caso contrario, la progresión entre niveles se producirá basándose únicamente en la experiencia¹²⁰¹.

5.6.3. Formación profesional y cualificación

La formación es una materia que, dado el perfil profesional, altamente cualificado y con una importante misión en relación con la seguridad, encuentra una fuerte regulación nacional e internacional. Así, en primer lugar, debe destacarse que para ejercer la profesión se requiere una licencia expedida conforme al Reglamento 2015/340 de 20 de febrero de 2015¹²⁰², que se presenta a la autoridad competente. La obtención de la licencia conlleva, sucintamente, una formación inicial donde, en función del itinerario formativo, se adquieren las distintas habilitaciones (control de aeródromo, de aproximación, etc.). Superada dicha formación inicial, se adquiere, si

¹¹⁹³ Art. 90 (Acceso a los puestos de trabajo. Disposiciones comunes).

¹¹⁹⁴ Art. 114.

¹¹⁹⁵ Art. 118.

¹¹⁹⁶ Art. 101 (Requisitos para el acceso al puesto de trabajo de Controlador).

¹¹⁹⁷ Art. 99.1 (Concurso de méritos de promoción interna).

¹¹⁹⁸ Controlador PTD, Instructor, Supervisor, Instructor-Supervisor, Técnico Instructor, Técnico Supervisor, Técnico de Control de Afluencia (véase art. 99.2). En los arts. 102 a 107, se detallan los requisitos y méritos de cada puesto.

¹¹⁹⁹ Este aspecto tiene un precepto dedicado, el art. 121, que sin embargo poco añade, ya que su efecto en la carrera profesional ya es anteriormente delineado, mientras que su incidencia a efectos de indemnizaciones es de origen legal.

¹²⁰⁰ A su vez, figurará la fecha de consolidación del último Nivel Profesional, así como cualquier otro dato que las partes consideren pertinente. *Vid.* Art. 65 (Censo laboral. Escalafón).

¹²⁰¹ Arts. 39.

¹²⁰² Por el que se establecen requisitos técnicos y procedimientos administrativos relativos a las licencias y los certificados de los controladores de tránsito aéreo en virtud del Reglamento (CE) n. 216/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo. Véase, particularmente, el Anexo I.

se cumplen los requisitos, la licencia de alumno controlador (expedida por la Agencia Estatal de Seguridad Aérea¹²⁰³), dando paso a la formación de unidad, que, en última instancia, es la que conduce a la obtención o renovación de la licencia, expedida igualmente por la AESA, y supeditada, a su vez, a la competencia lingüística¹²⁰⁴ y al certificado médico aeronáutico¹²⁰⁵.

En nuestro país, el proveedor de formación de tránsito aéreo es la Sociedad Estatal de Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica, S.A., quien presenta a AESA los planes de formación que sean necesarios, en los cuales ha de preverse la convalidación de conocimientos básicos. En ellos se incluirán contenidos teóricos, prácticos y, en su caso, de simulación, habiendo de determinarse su duración y el sistema de evaluación seguido¹²⁰⁶. Por su parte, Enaire está obligada a presentar a la Agencia Estatal de Seguridad Aérea los planes complementarios de formación de unidad y de formación continuada. En cuanto a los restantes operadores civiles de formación inicial, nuestra normativa prevé que puedan presentar igualmente planes de formación, toda vez que hayan sido debidamente certificados para ello, pudiendo prever la convalidación de los conocimientos y experiencia del personal técnico aeronáutico, como es el caso de los controladores¹²⁰⁷.

Descendiendo a los convenios colectivos, en primer lugar, se observa, como no puede ser de otro modo, que dadas las características de estos trabajadores, la formación es un aspecto importante en el que las partes negociadoras se detienen, dedicándoles un capítulo en sendos convenios¹²⁰⁸. Téngase en cuenta que, en este subsector, además de las oportunas habilitaciones (anotaciones) y cumplimiento del resto de requisitos para poder ejercer la pro-

¹²⁰³ En adelante AESA.

¹²⁰⁴ En nuestro país, además del español, se exige competencia lingüística en lengua inglesa. Según el Reglamento 2015/340, el solicitante de cualquier anotación de competencia lingüística deberá demostrar un nivel operacional de competencia lingüística de nivel cuatro (OACI). Véase, a este respecto, el Apéndice 1 del Anexo I. En clave nacional, véase el Real Decreto 1516/2009, de 2 de octubre, por el que se establecen las disposiciones complementarias sobre las licencias y los certificados de los controladores de tránsito aéreo, después modificado y en parte derogado por el Real Decreto 728/2022, de 6 de septiembre de 2022.

¹²⁰⁵ Véase ATCO.B.005 (Licencia de controlador de tránsito aéreo). Según el mismo Reglamento, se precisará un certificado médico de clase 3. Estos certificados tienen un periodo de validez de 24 meses hasta los 40 años, donde se reduce a 12 meses.

¹²⁰⁶ Todo ello en el primer apartado de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 9/2010, de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo.

¹²⁰⁷ Apartado segundo del primer apartado de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 9/2010, de 14 de abril.

¹²⁰⁸ El Capítulo VIII en el CC del mercado liberalizado (Formación, licencias, habilitaciones y anotaciones, arts. 64 a 82) y el Capítulo XXI en el CC de ENAIRE (Formación y Evaluación, arts. 218 a 232).

fesión, todo ello ha de ser renovado periódicamente, con mayor o menor cadencia según el caso, pero así establecido por la normativa de referencia.

Los convenios analizados, en contenido y en sus propias remisiones, toman dicha normativa como eje referencial de manera constante. Como se apuntaba, es clara la relevancia de la «formación de unidad»¹²⁰⁹, en tanto que de ella depende la obtención y renovación de la licencia de controlador, por lo que centralidad se desprende de ambos convenios, así como el importante papel que juega la formación continua¹²¹⁰. Cabría destacar que en supuestos donde un controlador aéreo no logra cumplir el mantenimiento de su habilitación o requisitos, el convenio de Enaire tiende a optar por la «suspensión» de tal anotación, o por dar una formación específica, mientras que ante escenarios similares, el convenio del mercado liberalizado es tendente a mencionar el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores¹²¹¹. En dicha línea, este último convenio contempla, en el apartado de formación, un precepto sobre infracciones relacionadas con la formación, licencia de habilitación y anotación, todas ellas calificadas como infracciones muy graves que en todo caso conlleven la pérdida definitiva de la licencia de control de tránsito aéreo¹²¹².

En el caso de Enaire, cabe destacar la previsión de una específica Comisión Paritaria de Formación, donde las partes, en función de las materias, podrán acompañarse de los técnicos y asesores que estimen oportunos. Dicha Comisión tiene asignadas importantes competencias en la materia, sea a nivel de análisis, valoración, y supervisión que desde el punto de vista propositivo¹²¹³.

5.6.4. Estructura salarial

Al igual que en otras materias, también aquí el Convenio de Enaire¹²¹⁴ resulta considerablemente más complejo y extenso que el de las empresas privadas¹²¹⁵.

Comenzando, pues, por el más simple, la estructura salarial¹²¹⁶ se determina a través del salario base y de los complementos pactados, todos ellos no consolidables. Entre los complementos de puesto de trabajo, se hallan los siguientes:

¹²⁰⁹ *Id.* art. 75 del CC del mercado liberalizado, y art. 220 del CC de ENAIRE.

¹²¹⁰ Art. 76 del CC del mercado liberalizado, y art. 221 del III CC de ENAIRE.

¹²¹¹ Ello ocurre con las licencias de controlador y de alumno/a controlador/a de tránsito aéreo (art. 66) o la Anotación de idioma (art. 70).

¹²¹² Art. 82.

¹²¹³ Arts. 231 y 232.

¹²¹⁴ Capítulo X. Retribuciones. Indemnizaciones por razón del servicio (arts. 123 a 151).

¹²¹⁵ Capítulo V. Estructura retributiva (arts. 41 a 47).

¹²¹⁶ Art. 42.

- Plus de turnicidad: retribuye tanto la rotación como la prestación de servicios en festivos y fines de semana (sábados y domingos) que puedan asignarse. Importe: 108,26 euros mensuales, según la tabla salarial más reciente (2020), que es la que se seguirá¹²¹⁷.
- Plus de nocturnidad: 162,38 euros mensuales.
- Plus de instructor y/o evaluador: si el instructor realiza ambas funciones, la cuantía de este complemento se incrementa un 20% (1.732,10 euros en el caso del instructor, y 1.212,47 euros el evaluador, ambos anuales).
- Plus de supervisión: importe anual de 2.598,16 euros.
- Plus de jefe de Instrucción de la Unidad: retribuye las responsabilidades y tareas de jefatura de instrucción de la unidad operativa.
- Plus de Responsable de Seguridad Operacional en la Unidad: importe anual de 2.000 euros brutos.

Otros complementos descritos son el de puntualidad, donde se resalta la importancia que para las empresas tiene la puntualidad de la prestación del servicio, debido a las penalizaciones que puede sufrir por parte del cliente. Su importe es de 189,45 euros mensuales y no se devenga durante las vacaciones; el complemento de asistencia, que no se percibe si hubiera ausencias¹²¹⁸ al trabajo superiores a dos días mensuales. Su importe son 162,38 euros mensuales, no se devenga durante las vacaciones; y el complemento de disponibilidad horaria, que retribuye la puesta a disposición de la empresa estando fuera de servicio, así como los periodos de imaginarias, siendo de 324,77 euros mensuales.

Como percepción de naturaleza no salarial, se contempla un plus de transporte, que no se cobrará durante las vacaciones, y cuyo importe, para todos los grupos profesionales, es de 109,26 euros mensuales.

Se dedica un artículo a especificar que durante las vacaciones se percibe el salario base, plus de turnicidad, de disponibilidad y de nocturnidad, así como, en su caso, el de supervisor e instructor y/o examinador¹²¹⁹.

Como se apuntaba anteriormente, este convenio contempla tan sólo cuatro grupos profesionales: Jefe/a de unidad/torre, controlador aéreo (dividido en siete niveles que se van alcanzando por tiempo y evaluación positiva

¹²¹⁷ Véase el Anexo I del Convenio, que contiene las tablas de 2018, 2019 y 2020.

¹²¹⁸ «Se considerará ausencia cualquier falta al trabajo, incluida la IT, salvo la producida por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente in itinere, permisos de paternidad y maternidad, IT relacionadas con riesgo de embarazo, vacaciones y aquellas derivadas de la formación del personal, los permisos recogidos en el artículo 37 de este Convenio, la realización de reconocimientos médicos obligatorios para el desempeño de su puesto de trabajo, las ausencias motivadas y previstas en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores y las funciones asignadas por la empresa fuera de la unidad de adscripción».

¹²¹⁹ Art. 43.

en el desempeño), controlador en formación y personal de oficinas centrales¹²²⁰. Así, el salario base anual más reducido es el del controlador en prácticas (nivel 7) durante el primer año, 12.9856,23 euros. En el resto, en función de su antigüedad y evaluación positiva del desempeño, el salario base queda de la siguiente forma:

- Controlador de nivel 6 (menos de cuatro años): 18.508,87 euros.
- Controlador de nivel 5 (entre cuatro y siete años): 21.889,47 euros.
- Controlador de nivel 4 (entre siete y diez años): 25.591,84 euros.
- Controlador de nivel 3 (entre diez y trece años): 29.294,21 euros.
- Controlador de nivel 2 (entre trece y dieciséis años): 31.381,56 euros.
- Controlador de nivel 1 (más de dieciséis años): 33.990,45 euros.

El salario base más alto es el del Jefe de Unidad, que asciende a 38.582,62 euros.

De este modo, el sueldo anual bruto de los controladores aéreos, sumando salario base y complementos de turnicidad, nocturnidad, puntualidad, asistencia, disponibilidad y transporte, así como las dos pagas extraordinarias (es decir, dejando a un lado los complementos de instructor, evaluador y supervisión) queda de la siguiente forma:

- Jefe de Unidad: 58.469,34 euros (mensuales 4.872,44)
- Controlador de nivel 1: 53.111,23 euros (mensuales 4.460,02)
- Controlador de nivel 2: 50.068,10 euros (mensuales 4.207,57)
- Controlador de nivel 3: 47.632,86 euros (mensuales 3.969,41)
- Controlador de nivel 4: 43.313,43 euros (mensuales 3.609,45)
- Controlador de nivel 5: 38.993,99 euros (mensuales 3.249,50)
- Controlador de nivel 6: 35.049,97 euros (mensuales 2.920,83)
- Controlador de nivel 7 (en formación): 24.910,10 euros (mensuales 2.075,84).

En el caso de Enaire, su estructura salarial está compuesta por un sueldo base que en lugar de desglosarse por categorías lo hace por tipo de jornada (23.867,62 euros anuales para los puestos de trabajo con jornada ordinaria, y 22.795,64 euros para los puestos de trabajo cuya jornada sea a turnos). Es en los complementos, especialmente en el de puesto de trabajo, donde las diferencias con sus homólogos de las empresas privadas se hacen grandes.

Entre los complementos personales, se encuentran, con carácter general, el de antigüedad —poco significativo, 28,39 euros mensuales por trienio— y el complemento de nivel profesional —que oscila desde los 646,68 euros

¹²²⁰ Este último no se verá por resultar ajeno al objeto del estudio.

anuales del Nivel I a los 6.469,20 euros del Nivel X—, repartido en doce pagas. Se localizan, a su vez, complementos derivados de la integración en Aena de controladores que comenzaron su carrera siendo funcionarios —complemento personal de origen, complemento personal de antigüedad en la función pública y complemento personal no absorbible—¹²²¹.

Derivado de la Ley 9/2010, de 14 de abril¹²²², se acuerda un complemento personal transitorio no absorbible para los trabajadores, de Adaptación a la nueva jornada, que se fija en 1.423,44 euros anuales, y se aplica a los trabajadores cuya antigüedad es anterior al 5 de febrero de 2010¹²²³. En esta sección se engloba el Complemento personal de adaptación general, cuya cuantía anual global se distribuye entre la totalidad del colectivo citado¹²²⁴.

Entre los complementos relacionados con el puesto de trabajo, se encuentran:

- El complemento por puesto de trabajo es realmente, como se decía, el que marca la diferencia, siendo su cuantía marcadamente elevada, y ello en cualquier puesto. Las cuantías son variables en función del puesto de trabajo y de las dependencias (con un total de 8 grupos), siendo el más elevado el del Jefe de División de las Dependencias del Grupo 1, con 115.247,52 euros anuales (mensuales 9.603,36) y el más reducido el del controlador de las Dependencias del grupo 8 (35.930,76 euros, mensuales 2.994,23). Un controlador de Dependencias del Grupo 1, se va a los 86.083,90 euros; Grupo 2 son 82.656 euros; Grupo 3, 79.229 euros; Grupo 4, 73.546 euros; grupo 5, 67.532 euros; Grupo 6, 57.287 euros; Grupo 7, 39.197 euros.
- Complemento de residencia¹²²⁵: para los CTA destinados en Canarias, Baleares y Melilla. Según la dependencia, serían 8.923,20 euros anuales en el caso de Melilla; 5.460,84 euros en las islas canarias de menor tamaño, descendiendo a 1905,96 en Tenerife y Gran Canaria, y de 819,96 euros en Baleares¹²²⁶.

¹²²¹ Art. 130 (complementos derivados de la integración en AENA).

¹²²² Disposición transitoria primera, apartado 2b): «Para el personal en activo al servicio de AENA a 5 de febrero de 2010, podrá acordarse en la negociación colectiva un complemento personal transitorio no absorbible por adaptación a la nueva jornada».

¹²²³ Art. 141 bis.

¹²²⁴ Siendo en 2022 dicha cuantía de 22.846.486,53 euros.

¹²²⁵ Art. 133.

¹²²⁶ Según se dispone, en Melilla y Canarias (excepto Gran Canaria y Tenerife) las cuantías se incrementarán mensualmente en la cantidad resultante de multiplicar los importes por el número de trienios reconocidos.

- Complemento de Gestión o Jefatura¹²²⁷, cuya cuantía no se especifica, solo que «la determinará ENAIRE», y que su percepción supondrá el incremento de la jornada hasta las 40 horas semanales, en jornada partida y la flexibilidad y disponibilidad horaria en el ejercicio de sus funciones. Lo percibirán, en su caso, los Jefes de Sala, Jefe de Torre y los Supervisores Jefes.

Se distinguen, por su parte, complementos por calidad o cantidad:

- Horas extraordinarias, que se compararán más adelante.
- Complemento de productividad (en 2023, 24.353 euros por controlador)¹²²⁸: toma como referencia la productividad, el absentismo y las regulaciones de tráfico en cada dependencia. Será percibido en función de objetivos de equipo (50%) e individuales (50%), y el remanente se distribuye proporcionalmente según los objetivos cumplidos individualmente por los controladores “cumplidores”.
- Compensación por permisos de asuntos propios: se retribuye como ocho horas ordinarias cada día de asuntos propios que no se haya podido disfrutar por necesidades del servicio¹²²⁹.

En cuarto lugar, se hallan las pagas extraordinarias (dos al año) y de modo añadido dos pagas adicionales (también en junio y diciembre), derivadas de diferentes leyes de los presupuestos generales del Estado¹²³⁰ —dos pagas extraordinarias se contemplan en el convenio de empresas privadas—.

Bajo el epígrafe de “otras percepciones”, se localizan los siguientes conceptos:

- Prestaciones complementarias de seguridad social¹²³¹: Enaire compensará desde el primer día hasta alcanzar el 100% del salario ordinario y fijo en las siguientes situaciones y hasta su finalización: suspensión por nacimiento de hijo, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento, así como en los restantes supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral. Lo mismo para IT derivada de accidente laboral y enfermedad profesional.

¹²²⁷ Art. 135.

¹²²⁸ Art. 142.

¹²²⁹ Art. 141 quáter.

¹²³⁰ Art. 137 bis.

¹²³¹ Artículo 138.

- Complemento de docencia¹²³² en la formación inicial de nuevos controladores o alumnos controladores. En este complemento tampoco se revela la cuantía, solo se dice que la determinará Enaire y que es independiente del Complemento de Puesto de Trabajo.
- Plus de transporte (de 557,76 euros anuales para la jornada a turnos; y en el caso de la jornada ordinaria en servicios centrales, 729,12 euros, siendo de 892,80 euros en unidades periféricas),
- Indemnizaciones por razón de servicio¹²³³.

Se contempla, por otra parte, una serie de premios basados en la permanencia, uno a los veinticinco años y otro a los treinta y cinco¹²³⁴.

Cabe destacar la posibilidad de solicitar anticipos. Se establece que el CTA tendrá derecho a recibir, en un plazo máximo de tres días desde la solicitud, anticipos a cuenta sobre las percepciones devengadas.

En el caso de Enaire, expresado en cuantías anuales —sueldo base, complemento de nivel profesional, complemento de puesto de trabajo, plus de transporte—, y yéndonos al grupo que obtiene menor salario —controlador de las Dependencias del grupo 8—, encontramos:

- Sueldo base por jornada a turnos (cifra estable): 22.795,64 euros
- Nivel profesional I (el más bajo): 646 euros
- Complemento de puesto de trabajo: 35.930,76 euros
- Plus de transporte: 557,76 euros
- Sin contar el plus de productividad porque depende de varios factores.

La suma de todos estos conceptos arroja una cantidad que supera ligeramente el salario del Jefe de Unidad en el convenio de empresas privadas, dando así una idea de las importantes diferencias retributivas que se producen en este subsector.

En lo relativo a las horas extraordinarias, el Convenio de empresas privadas pacta, dada la naturaleza del servicio, el carácter obligatorio de su realización¹²³⁵ en supuestos de períodos puntuales de tráfico aéreo, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter coyuntural. Se indica que la empresa podrá retribuir estas horas conforme al valor

¹²³² Art. 139.

¹²³³ Art. 143, Clases de indemnización (dietas).

¹²³⁴ Respectivamente, con una cuantía de 1.241,23 euros y 2.621,87 euros. No se aclara si se trata de una cantidad aplicable una sola vez, como parece desprenderse, o periódicamente.

¹²³⁵ Art. 45.

pactado o compensarlas por tiempo de descanso establecido, siendo dicho valor el siguiente:

- Controlador de nivel 1: 32,05 euros
- Controlador de nivel 2: 30,24 euros
- Controlador de nivel 3: 28,53 euros
- Controlador de nivel 4: 25,94 euros
- Controlador de nivel 5: 23,35 euros
- Controlador de nivel 6: 20,99 euros
- Controlador de nivel 7 (en formación): 14,80 euros.

El Convenio de Enaire, en cambio, acuerda que el valor de la hora extraordinaria será el resultante de multiplicar por 1,75 euros el importe de la hora ordinaria¹²³⁶.

5.6.5. *Tiempo de trabajo*

El tiempo de trabajo y el salario, materia anudadas, constituyen el binomio por excelencia objeto de la negociación colectiva, a nivel histórico, pero también hoy, por mucho que sus contenidos se hayan enriquecido enormemente. Antes de iniciar el análisis de convenios, conviene aclarar que la Ley 9/2010 estableció una serie de definiciones a tener en cuenta:

1. Actividad operacional: tiempo durante el cual un controlador de tránsito aéreo ejerce de manera efectiva las atribuciones de la anotación de unidad de su licencia en una posición operacional.
2. Actividad aeronáutica: tiempo en el que el controlador de tránsito aéreo realiza una actividad operacional, incluyendo además los descansos parciales, el periodo de imaginaria computable a estos efectos según lo dispuesto en el artículo 13¹²³⁷ y el tiempo dedicado a la formación de unidad gestionando tráfico aéreo real.

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

Se define el descanso parcial como el tiempo exento de actividad operacional que computa como actividad aeronáutica; el descanso, como el período ininterrumpido y definido de tiempo durante el cual un controlador

¹²³⁶ Art. 136 (valor hora ordinaria y extraordinaria).

¹²³⁷ Art. 13.2 del RD 1001/2010: «El periodo de imaginaria no computará como actividad aeronáutica si se realiza fuera del lugar de trabajo. La imaginaria realizada en el lugar de trabajo computará como actividad aeronáutica aun cuando el controlador no sea convocado para la realización de actividad operacional. En este último supuesto, a la actividad operacional que realice el controlador de tránsito aéreo, además de las limitaciones, ampliaciones y descansos que le resulten aplicables conforme a lo establecido en los artículos anteriores, le será de aplicación el límite previsto en el apartado primero».

de tránsito aéreo queda relevado de toda actividad y de la prestación de imaginaria. Para el cómputo de los descansos mensuales, se considerarán meses de 30 días naturales o 720 horas consecutivas. Por su parte, las imaginarias son guardias localizadas o periodo durante el cual y de forma previamente organizada, el controlador de tránsito aéreo está a disposición del prestador de servicios de tránsito aéreo y durante el cual puede ser requerido para prestar servicio de control de tránsito aéreo. Por último, el período de actividad es aquel que engloba la duración de la actividad aeronáutica u operacional, según sea el caso, que debe realizar el controlador de tránsito aéreo conforme a la organización diseñada por el proveedor designado para la provisión de servicios de control de tránsito aéreo.

Hechas estas aclaraciones, y comenzando por el convenio de Enaire¹²³⁸, el laudo que contenía el II Convenio Colectivo de los controladores aéreos fijaba la jornada anual de 2011 y 2012 en 1670h de actividad aeronáutica, mientras que para 2013 descendía a 1595h¹²³⁹, ampliables para actividades de formación. Pues bien, esas 1595h anuales son las que se establecen en el III Convenio¹²⁴⁰, pudiendo ampliarse en 20h para actividades de formación¹²⁴¹. 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 formación¹²⁴².

La actividad aeronáutica tiene un límite mensual, de modo que en el Convenio de Enaire las partes acuerdan situar dicho límite en ciento sesenta horas¹²⁴³, mientras que el privado se queda con las doscientas horas que establece el art. 5 del RD 1001/2010.

¹²³⁸ Capítulo V. Jornada laboral y descansos (arts. 29 a 52); Para el CC del mercado liberalizado, ver Capítulo III. Organización del trabajo, jornada y tiempos de trabajo (arts. 17 a 35).

¹²³⁹ Art. 29 del II CC profesional entre la entidad pública empresarial aeropuertos españoles y navegación aérea y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (BOE 9 de marzo de 2011).

¹²⁴⁰ Ahora bien, el CC de ENAIRE, para los puestos de trabajo no sujetos a turnicidad, prevé una jornada anual de 1.711h anuales, 37,5h semanales, 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). Y para los puestos de trabajo con jornada mixta, alternarán una y otra (29.3 ET), realizando 37,5h semanales de L a V cuando les corresponda.

¹²⁴¹ Art. 29 (Modalidad y duración de la jornada laboral) del III CC de ENAIRE.

¹²⁴² Arts. 18 (Jornada Laboral) y 22 (Periodo de actividad aeronáutica diaria, mensual y anual).

¹²⁴³ Art. 29.1.1.

En cuanto a la jornada máxima continua de actividad aeronáutica y el descanso entre jornadas, ambos convenios siguen el art. 5 del RD 1001/2010, de manera que la duración máxima de un período continuo de actividad aeronáutica es de 10h¹²⁴⁴, debiendo garantizarse un descanso mínimo de 12h entre la finalización de un periodo de actividad aeronáutica y el comienzo de otro¹²⁴⁵. El Convenio de Enaire, en línea con la norma, alude a que si en algún servicio no se realiza actividad aeronáutica, el intervalo puede reducirse a diez horas, compensando la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general de la manera que localmente se acuerde con los delegados sindicales.

Por otra parte, y esto también lo establece el RD 1001/2010 (art. 6) aunque ambos convenios lo recojan, la duración máxima de períodos consecutivos de actividad aeronáutica no podrá exceder de cincuenta horas, ni podrán realizarse más de seis períodos consecutivos, independientemente de la duración diaria de cada periodo. El mismo precepto dictamina que al finalizar estos períodos se deberá garantizar al CTA un descanso mínimo de sesenta horas, , así como que el descanso mensual mínimo será de 180h distribuidas, al menos, en tres periodos de descanso de una duración mínima, cada uno de ellos, no inferior a cincuenta y cuatro horas¹²⁴⁶.

En relación con el trabajo a turnos, en el Convenio de Enaire se pacta que los servicios de trabajo a turnos podrán ser de mañana, tarde, día, noche, imaginaria y refuerzo¹²⁴⁷. Los ciclos de turnos y descansos se establecerán en función de las necesidades de cada dependencia, poniéndose como ejemplo 6-4, 5-3, 4-4 “o similares”, respetando siempre los descansos legalmente establecidos. Por otra parte, si se cambia el sistema de turnos, debe comunicarse con suficiente antelación a los representantes sindicales, y someterse a su consulta. Sin embargo, para las dependencias de los grupos 1 a 5, se especifica que el ciclo estará constituido por cinco días máximos de trabajo y tres días mínimos de descanso, dentro de una cadencia anual fija de ocho días¹²⁴⁸. La programación¹²⁴⁹ se publicará con una antelación de, al menos, treinta días, y cualquier modificación, salvo

¹²⁴⁴ Esta norma lo rebaja a 9h y 30 minutos en el caso de actividad aeronáutica nocturna (aquella que transcurre, total o parcialmente, entre las 01.30 y las 05.29h); a 8h si la actividad aeronáutica se presta de madrugada (aquella que comienza entre las 05.30 y las 06.29h); y a 8h y 30 minutos si se trata de actividad aeronáutica matinal (la que comienza entre las 06.30 y las 07.59h). Véanse los arts. 10, 11 y 12 del RD 1001/2010.

¹²⁴⁵ Véase art. 22 del CC del mercado liberalizado y art. 33 del CC de ENAIRE.

¹²⁴⁶ Así lo recoge el CC del mercado liberalizado, básicamente reproduciendo la ley, a la que el de ENAIRE se refiere de manera genérica.

¹²⁴⁷ Art. 32 (Tipos de servicio).

¹²⁴⁸ La programación o la realización de servicios en los últimos tres días del ciclo solo será posible en casos de servicios voluntarios en programación, servicios voluntarios para cobertura de incidencias o cambios de servicio entre CTA. Art. 33 (Características de los turnos. Generalidades).

¹²⁴⁹ Art. 41 (Previsión y programación de turnos y reuniones).

fuerza mayor, requerirá la aceptación de Enaire y del CTA interesado. Se añade que, con independencia de la fecha de publicación, no se considerará definitiva la programación hasta 30 días antes del inicio del mes correspondiente.

En el Convenio del mercado liberalizado, no se especifican los turnos. Se trae a colación el art. 2.2 letra e de la Ley 9/2010, que establece la facultad del proveedor civil de servicios de tránsito aéreo para organizar los turnos, horarios y descansos del personal. El Convenio se remite a los sistemas de turnos rotativos que establezcan las empresas. Sí se dice que los turnos se irán determinando con una periodicidad mensual, siendo publicados con una antelación de al menos 15 días, y no pudiendo ser modificados después¹²⁵⁰.

Dando paso a los descansos que tienen lugar durante la prestación, el art. 7 del RD 1001/2001 impone como duración máxima de un periodo continuo de actividad operacional dos horas, a cuya finalización se debe garantizar un periodo de descanso mínimo de treinta minutos, si bien el proveedor puede optar por fraccionar ese descanso a lo largo de las dos horas de actividad, siempre que no afecte a su duración mínima. Pero en las unidades con periodos de baja carga de trabajo y la actividad del tráfico aéreo sea discontinua, esa actividad operacional continua podrá llegar a un máximo de cuatro horas (deberá asegurarse al CTA un descanso o descansos parciales equivalentes al anterior). Además, en las torres monoposición, el periodo de actividad aeronáutica se puede prolongar hasta doce horas, garantizando un descanso parcial de al menos una hora y treinta minutos, distribuidos libremente por el proveedor, no siendo aplicable aquí la duración máxima del periodo o de actividad operacional de dos horas¹²⁵¹. El Convenio del mercado liberalizado lo recoge nuevamente transcribiendo la norma.

El de Enaire es distinto¹²⁵². Este convenio diferencia entre el régimen de descansos diurnos y nocturnos. Para los turnos diurnos, se dará un mínimo del 25% de descanso, considerándose como tal el tiempo de relevo —tén-gase en cuenta que para los CTA que ejerzan funciones de Supervisión o Jefe de Sala en la Sala de operaciones, estos descansos estarán supeditados a las circunstancias operativas existentes en la sala—. En cambio, para los trabajadores del turno de noche, el descanso mínimo será del 33%,

¹²⁵⁰ Art. 10 (Distribución de la jornada).

¹²⁵¹ Art. 8 del RD 1001/2010.

¹²⁵² «En caso excepcional, y previo acuerdo de ambas partes, las posiciones de alta complejidad y aquellas en que se opere normalmente durante la mayor parte del servicio por encima del 80 % de su capacidad declarada, se podrán designar como posiciones de descanso reforzado, siendo el descanso mínimo de los CTA asignados a estas posiciones del 33 %» (Art. 35).

considerándose como tal el tiempo de relevo. Por último, se remite a la normativa para el supuesto de las torres monoposición.

En lo que atañe a la imaginaria, el convenio privado reproduce la norma, esto es:

- La duración máxima de un periodo de imaginaria es de veinte horas. El tiempo de imaginaria en el lugar del trabajo se computará doble a estos efectos.
- La imaginaria realizada en el lugar de trabajo computa siempre como actividad aeronáutica, aunque el CTA no sea convocado para actividad operacional.
- En un periodo consecutivo de 6 días o 144h, no podrán realizarse más de dos imaginarias.
- Tras un servicio de imaginaria nocturna sin que el CTA haya sido activado, o cuando realice la imaginaria nocturna en el CT, se le garantizará un descanso de, al menos, hasta el mediodía del día siguiente.

Se omite, aunque implícitamente no, que la ley dice que «el periodo de imaginaria no computará como actividad aeronáutica si se realiza fuera del lugar de trabajo».

Enaire, en esta materia¹²⁵³, mejora la previsión legal:

- Los servicios de imaginaria se computarán como horas efectivamente trabajadas en cuantía del 20% del total de la duración del servicio para el que se programan. En caso de activarse, se computará toda la duración del servicio como jornada efectivamente realizada (incluyendo el tiempo de relevo y el tiempo que el CTA haya estado efectivamente a disposición de Enaire previamente a la prestación efectiva de servicio)¹²⁵⁴.
- Enaire podrá programar servicios de imaginaria (...). La disponibilidad de los controladores irá desde una hora antes hasta media hora hasta media hora después de la hora de entrada del servicio que se trate.

¹²⁵³ Art. 37 (servicio de imaginaria).

¹²⁵⁴ *Vid.* art. 45 (cómputo y abono de servicios).

- Si el CTA es llamado a prestar efectivamente servicio en su dependencia, la duración máxima del Servicio de Imaginaria será la del servicio a cubrir, es decir, la del turno en cuestión.
- Los servicios de imaginaria se programarán de forma cíclica y equitativa, se consideran servicios y deben publicarse junto con la programación mensual de turnos.
- En los Centros de Control: limitación mensual de Imaginarias del 50% sobre el número de servicios efectivos establecidos.

Téngase en cuenta, también, la disposición adicional única del RD 1001/2010: «(...) únicamente se considerará tiempo de trabajo efectivo de los controladores civiles de tránsito aéreo aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del proveedor designado para la prestación de servicios de control de tránsito aéreo y realizando una actividad aeronáutica, así como, la formación práctica de trabajo usando simuladores y las evaluaciones correspondientes, y otros trabajos auxiliares relacionados con su actividad aeronáutica».

Se considerarán tiempos de presencia, no computables a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias, los tiempos de imaginaria fuera del lugar de trabajo, los reconocimientos médicos necesarios para obtener o mantener la licencia de controlador de tránsito aéreo, la formación continuada distinta de la formación práctica de trabajo prevista en el párrafo anterior u otras similares».

A este respecto, el Convenio de Enaire establece que cada reconocimiento psicofísico al que deban someterse los CTA que desempeñen puestos operativos, computará en la jornada laboral por el tiempo que efectivamente sea preciso para el reconocimiento. Y lo mismo para cada evaluación de la competencia lingüística, que en este caso computa como dos horas de jornada laboral¹²⁵⁵.

Algo parecido parece ocurrir con la formación: «los Servicios de Formación tendrán la consideración de servicios a todos los efectos y se realizarán en jornada de mañana o de tarde, publicándose junto con la programación mensual de turnos y servicios. La formación podrá, en función de su naturaleza, computar dentro de la actividad aeronáutica o fuera de ella, según lo contemplado en la normativa aplicable. Estos Servicios de Formación adicionales podrán impartirse descontando las horas de formación del cómputo anual de jornada laboral o abonándolos en la forma que se acuerde entre los representantes de Enaire y los sindicatos que confor-

¹²⁵⁵ 47.5 del CC (Contabilidad de las horas de la jornada laboral).

man el banco social de la comisión negociadora del presente convenio colectivo»¹²⁵⁶.

Otras mejoras serían los días de asuntos propios, que computan a razón de ocho horas cada uno de ellos (y son siete días para la jornada ordinaria y seis servicios para los trabajadores a turnos)¹²⁵⁷.

El convenio de Enaire prevé un sistema de cobertura de incidencias¹²⁵⁸, en relación con servicios no programados inicialmente o ampliación de los programados, respetando en todo caso los límites normativos. La primera opción siempre es la cobertura mediante servicios voluntarios, cuyo límite con carácter general es de dos servicios mensuales de esta tipología por CTA; la segunda opción activación de imaginaria, y la tercera nombramiento de servicio de cobertura obligatoria.

- Se indica que las partes en la medida de lo posible concretarán más el funcionamiento y retribución de los servicios de cobertura obligatoria, debiendo evitarse (en la medida de lo posible) que estos servicios recaigan en personas con reducción de jornada.
- Los servicios de carácter voluntario se distribuirán, en lo posible, de forma equitativa entre los CTA disponibles. Cada centro de trabajo confeccionará un listado con el personal CTA voluntario para la realización de estos servicios.
- Los de carácter obligatorio se distribuirán, en lo posible, de forma equitativa.
- Los procedimientos para la asignación de estos servicios que generen horas extraordinarias, serán objeto de consulta y participación de los representantes sindicales¹²⁵⁹.

En lo que respecta a los relevos, el convenio de empresas privadas reproduce el art. 9.1 del RD 1001/20101:

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

¹²⁵⁶ Art. 38.

¹²⁵⁷ Art. 47.6.

¹²⁵⁸ Art. 42 (cobertura de incidencias).

¹²⁵⁹ Art. 49 (adjudicación de servicios no programados para la cobertura de incidencias).

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

El convenio de Enaire establece para los relevos lo siguiente:

- “A efectos del tiempo dedicado a efectuar los relevos dentro del servicio, se contabilizará a los que de manera efectiva lo realicen: 7,5 minutos a cada CTA por servicio en LECM, LECB, LECS, GCCC, LECP y LECL y 3,5 minutos en el resto de las dependencias (Grupos 4 a 7), quedando exceptuadas de dicho cómputo aquellas dependencias con una sola posición operacional integrada (Grupo 8)” ¹²⁶⁰.
- “Se computarán a todos los efectos como jornada efectivamente trabajada los siguientes períodos (...) 10 minutos al CTA que entre de servicio en LECM, LECB, LECS, GCCC, LECP, LECL, LECG, LEMD y LEBL; 5 minutos al CTA que entre de servicio en el resto de las dependencias ATC que presten servicio durante las 24 horas del día (H-24) y 5 minutos al CTA que entre de Servicio de Tarde en aquellas dependencias ATC donde la duración del servicio que se presta sea inferior a 24 horas al día”.

Además, este Convenio prevé el supuesto de que la falta de relevo suponga el cese total del Servicio: si no es posible adoptar alguna medida alternativa, el CTA deberá permanecer en su posición hasta un máximo de dos horas, desde el momento estipulado para el relevo (tendrán consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor). Durante ese tiempo se deberán tomar las medidas necesarias para garantizar ese relevo o, alternativamente, para proceder al cierre ordenado de la dependencia ¹²⁶¹.

Antes de cerrar este apartado, ha de hacerse una referencia a las vacaciones. El convenio de empresas privadas prevé que éstas tengan una duración de treinta días naturales, mientras que el de Enaire diferencia en función de la jornada de adscripción: veintidós días laborales en el caso de la jornada ordinaria; cuarenta y cinco días si se trata de turnicidad o jornada mixta, que se incrementarán, en ambos casos, con un día más a partir de los veinte años de antigüedad, y otro más por cada cinco años de antigüedad adicional.

¹²⁶⁰ Art. 47 apartado 10.

¹²⁶¹ Art. 36.2 (Duración y distribución de los servicios).

5.6.6. Movilidad Funcional y geográfica

Nada se ha localizado, salvo error u omisión, en el Convenio del mercado liberalizado respecto de materias tan relevantes. El Convenio de Enaire sí trata la movilidad funcional¹²⁶², para establecer que los controladores ejercerán las funciones de su puesto de trabajo, no pudiendo asignarles otras, excepto en supuestos donde se produjeran incidencias vitales, circunstancias de fuerza mayor o los supuestos que contempla el propio convenio.

Pero en realidad, a continuación, se expone, en línea con el Estatuto de los Trabajadores, que por razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, «se podrán desempeñar provisionalmente, inicialmente con carácter voluntario, dentro de su dependencia, otros puestos de trabajo». La cuestión de las retribuciones se ajusta al contenido legal, así como los límites temporales del art. 40, a efectos de seguir el sistema de acceso a los puestos de trabajo pactado convencionalmente¹²⁶³.

Respecto de la movilidad geográfica, los interlocutores sociales acuerdan que, a excepción de los traslados derivados de sanción, los “traslados” serán siempre voluntarios y se ajustarán a lo previsto convencionalmente. Sin embargo, se dicta seguidamente que en el caso de ciertos puestos no se cubran de manera voluntaria, Enaire podrá trasladar a los controladores por un periodo máximo de un año, o mantenerlos en el puesto por idéntico periodo, y ello para satisfacer demandas imprevistas y urgentes de un servicio no cubierto como se decía de forma voluntaria. Se añade, en fin, que excepcionalmente, debido a situaciones de especial gravedad o de necesidad de personal, un trabajador podrá adscribirse, por iniciativa propia, temporalmente y sin indemnización alguna, a una dependencia distinta a la de origen. Es en dicha dependencia donde se determinará la duración y condiciones de tal adscripción¹²⁶⁴.

Ahora bien, más allá de ese precepto, titulado «movilidad geográfica», conviene detenerse igualmente en el articulado que se dedica a la figura de la comisión de servicio¹²⁶⁵, que las partes definen como «el desplazamiento temporal del CTA fuera de su dependencia, por interés de Enaire». De entre las distintas tipologías, cuando la comisión lo sea para garantizar la continuidad del servicio, o como consecuencia del desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, o para realizar cursos de formación y especialización necesario para el puesto de trabajo, su carácter será obligatorio.

¹²⁶² Art. 89 (movilidad funcional).

¹²⁶³ Véanse los arts. 97 a 99 (Tipos de concursos de méritos, concurso de méritos por cambio de destino y concurso de méritos de promoción interna).

¹²⁶⁴ Todo ello en el art. 88 (movilidad geográfica).

¹²⁶⁵ Véase art. 119 (comisión de servicio).

La comisión de servicio, una vez aceptada será irrenunciable, abarcando el compromiso adquirido por el CTA todo el tiempo previsto para dicha comisión. Enaire solo puede finalizar este traslado en una fecha anterior a la prevista en una serie de supuestos tasados —desaparición de las causas, imposibilidad de realización por causas ajenas a las partes, que lo pida el CTA por circunstancias graves que le afecten o cuando por razones de oportunidad así lo determine Enaire— y dando lugar a una indemnización «equivalente a los perjuicios económicos ocasionados», salvo que haya sido el propio controlador el que lo haya solicitado.

Todas las comisiones de servicios tienen reserva del puesto de trabajo y serán indemnizables por Enaire¹²⁶⁶, salvo que lo sean por otra entidad distinta con aceptación del CTA —si la cuantía fuese inferior, Enaire cubre la diferencia—, o también en el supuesto de que su realización haya sido solicitada por el CTA y voluntariamente aceptada como no indemnizable¹²⁶⁷. En cuanto a la retribución, se mantienen las retribuciones del puesto de origen en todos sus conceptos retributivos, salvo que las del puesto de destino sean superiores. Y a efectos de jornada, se remite al art. 47.4 del convenio: «A los CTA que, a iniciativa de ENAIRE, acepten voluntaria y temporalmente desempeñar otras tareas distintas a las de su puesto de trabajo habitual, les será contabilizado el mismo número de horas que hubieran realizado en su turno en idéntico período».

La duración de la comisión de servicio no será superior al año, incluyendo las posibles prórrogas, que tendrán que ser voluntariamente aceptadas por el CTA.

Por su parte, cuando la comisión de servicio lo sea por desempeño del puesto de controlador o por cometidos en organismos o entidades (nacionales o internacionales), y tenga una duración prevista superior a seis meses consecutivos, adoptará la modalidad de «destino especial»¹²⁶⁸. La otra variante de dicha modalidad es que la comisión de servicio agote el plazo máximo pero el trabajador tenga que continuar desplazado, lo que solo podrá ocurrir en circunstancias extraordinarias y con dictamen previo de la Comisión de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje. Será esta comisión quien determine el tiempo máximo de prórroga y el resto de las condiciones. La situación de destino especial tiene un límite de doce meses para desempeñar el puesto de trabajo de controlador, y del tiempo necesario para la realización de cometidos en organismos o entidades.

¹²⁶⁶ Para lo que se remite a los arts. 143 a 151 del convenio, donde se determinan las dietas, gastos de locomoción y otras indemnizaciones.

¹²⁶⁷ Se trata de un supuesto que «responderá a circunstancias excepcionales y requerirá el dictamen favorable de la Comisión de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje, en el que se determinarán la duración y condiciones de la misma».

¹²⁶⁸ Véase el art. 120 (destino especial).

Se pactan una serie de cantidades en relación con el cambio de localidad:

- Por los gastos de desplazamiento del trabajador y las personas a su cargo, en los medios de transporte que se determinen.
- Por el transporte de mobiliario, ropa, enseres domésticos y prima del seguro de transporte: lo que corresponda previa presentación de factura.
- Según la composición de la unidad familiar, una serie de cantidades fijas ascendentes en función del mayor o menor número de componentes.
- Una compensación mensual por vivienda, equivalente al 25% del sueldo base mensual, por un periodo de veinticuatro meses.

Por lo que respecta a las dietas (de manutención, si no se pernocta, o completas en caso contrario), se establece que cuando la duración de la comisión de servicio y destino especial sea superior al mes, se devengará a partir de éste el 80% de la dieta completa, en concepto de residencia eventual¹²⁶⁹.

5.6.7. Régimen Sancionador

En primer lugar, es muy revelador traer a colación el art. 4 de la Ley 9/2010, donde se 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.

¹²⁶⁹ Véase art. 143 (clases de indemnización).

En cuanto a los convenios aquí analizados¹²⁷⁰, no hay demasiados elementos que destacar en esta materia. Las potenciales sanciones por las faltas leves son idénticas en ambos convenios (amonestación por escrito; descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar por inasistencia o impuntualidad no justificada, suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días)¹²⁷¹. Por su parte, las faltas graves en sendos convenios podrán ser sancionadas con la suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta días; el convenio de Enaire prevé además que la falta consistente en incumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias que den lugar o puedan dar lugar a perjuicios graves para el Servicio, podrá sancionarse, en el caso de los controladores que ocupen puestos de promoción interna, con el cese de su puesto de trabajo. Quedará inhabilitado durante seis años para hacer uso de la vía de la promoción interna, sea para ese u otro puesto de trabajo¹²⁷². Por último, en las faltas muy graves, es común la suspensión de empleo y sueldo de entre treinta y uno hasta noventa días, así como el despido. Enaire añade el traslado forzoso con cambio de puesto de trabajo, así como la suspensión del derecho a la participación en concursos de méritos por un período de entre dos años y un día y seis años.

Cabe destacar la cláusula del convenio de Enaire donde se prevé que el importe de los haberes retenidos debido a una sanción se destinará al fondo de acción social, salvo que Enaire cubra el puesto de trabajo¹²⁷³.

5.6.8. Derechos sindicales

En el Convenio del mercado liberalizado, este capítulo es muy pobre¹²⁷⁴, y se limita a reproducir determinadas partes del entramado legal en la materia —derecho de afiliación, de constitución de órganos sindicales, de información, deber de sigilo o garantías sindicales—. No se encuentra nada reseñable.

El convenio de Enaire dedica a la «Acción sindical» un breve capítulo¹²⁷⁵, donde se aprecia en materia de representación un sistema propio buscado por las partes, basado en la votación del art. 87.1 párrafo cuarto ET para la elección de las secciones sindicales que negociarán los convenios de franja en lugar de basado en los resultados electorales para la constitución de órganos de representación unitaria.

¹²⁷⁰ El régimen disciplinario se aloja en el Capítulo III del CC de ENAIRE (arts. 6 a 18), y en el Capítulo XII del CC del mercado liberalizado (arts. 88 a 92).

¹²⁷¹ *Vid.* art. 90 del CC del mercado liberalizado, y artículo 9 del CC de ENAIRE.

¹²⁷² *Vid.* arts. 90 y 100.2 apartado 2.2.

¹²⁷³ Art. 12.

¹²⁷⁴ Capítulo VI. Derechos de representación y sindicales (arts. 48 a 52).

¹²⁷⁵ Capítulo XIII (Acción Sindical), arts. 177 a 182.

En primer lugar, se realizan algunas aclaraciones respecto de la composición del banco social del convenio, objeto de polémica recurrente entre sindicatos en este subsector. Las partes se reconocen como interlocutores que conformen el banco social de la comisión negociadora. Se expone el criterio de proporcionalidad por el que se atribuye el número de representantes, incidiendo en que, con analogía en lo que ocurre con la representación unitaria, no tendrán derecho a la atribución las listas que no hayan obtenido el mínimo del 5% de los votos¹²⁷⁶. A futuro, conforme se sucedan votaciones nacionales y de las dependencias locales —para lo que se establece un plazo máximo de cinco años—, se producirá la renovación para la constitución de las ulteriores comisiones negociadoras del convenio colectivo.

Esto es importante porque enlaza con los delegados sindicales, cuyo número, a nivel nacional y a nivel de dependencias locales, se pacta por los interlocutores sociales, y para cuyos derechos se remite naturalmente a la LOLS. Para su distribución, se toma en cuenta la representatividad que se haya obtenido en las votaciones directas para la composición del banco social del convenio¹²⁷⁷. Así, se acuerdan un total de veintidós delegados sindicales de ámbito nacional, siendo variable la cifra en las dependencias locales.

Eso sí, se deja clara una cosa: 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 materia¹²⁷⁸.

Se pacta la posibilidad de acumular el crédito horario de los delegados sindicales, total o parcialmente, pudiendo dar lugar a liberados, para lo que se prevé una bolsa de horas sindicales que resulta bastante adaptable¹²⁷⁹. Además, el crédito horario se computa anualmente, pudiendo utilizar las horas no consumidas en un mes en otro distinto a lo largo del año, si bien no pueden acumularse más de 90h no consumidas. Incluso, se acuerda que las horas sindicales de un año que no se hayan utilizado, puedan ser consumidas en el primer trimestre del año entrante. Se trata, sin duda, de mejoras. Además, se aclara que las horas de los delegados sindicales empleadas en asistir a reuniones convocadas por ENAIRE o las de participación en Comisiones del convenio analizado, no computarán a efectos de

¹²⁷⁶ En relación con la composición del banco social, el Sindicato Profesional Independiente de Controladores Aéreos (SPICA) recurrió su exclusión de la comisión negociadora del III Convenio de AENA. Confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional, el Tribunal Supremo dio la razón a SPICA (STS 26 de noviembre de 2015, ECLI:ES:TS:2015:5592), y las partes parecen recoger esa experiencia en lo que suscriben en el art. 177bis y 178.

¹²⁷⁷ Véanse los arts. 177, 177 bis, y el Anexo II.

¹²⁷⁸ *Id.* Art. 179 bis.

¹²⁷⁹ Art. 179 ter.

crédito horario, computándose como horas ejercidas en su puesto habitual. Más importante, se determina que las horas de dedicación a la actividad sindical, se contabilizan «a todos los efectos como si fueran realizadas en el puesto de trabajo»¹²⁸⁰.

El resto de las cuestiones mencionadas se asimilan a la ley —en cuanto al local se establece una serie de dotación para el mismo —mobiliario, material, líneas telefónicas, internet; también se dice que el tablón de anuncios tendrá cristalera y cierre—.

5.6.9. Igualdad de Oportunidades y no discriminación

El convenio de empresas privadas, en relación con la igualdad de oportunidades y no discriminación, se limita a dos menciones. Por un lado, a recoger como falta muy grave toda actuación discriminatoria¹²⁸¹ por razón de de «origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral o sexual». Y, por otro, a rebajar el umbral de plantilla para la elaboración de un plan de igualdad a 200 efectivos, mejora que ha quedado obsoleta conforme se ha ido implantando una normativa que dispone umbrales más bajos.

Un breve pasaje, por su parte, le dedica el Convenio de Enaire a la igualdad¹²⁸², orientándola en sentido único a la igualdad entre mujeres y hombres. Así, se parte de que el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlativa no discriminación informará de modo transversal todas las actuaciones de Enaire en el marco del Convenio, estando presente en las políticas de recursos humanos. En particular, ello afectará:

- A los procesos de selección y promoción profesional: las partes se comprometen a que las bases de las convocatorias de selección y promoción, además de las de cambio de destino, no contengan requisitos que directa o indirectamente resulten discriminatorios por razón de sexo. Se comprometen, asimismo, a fomentar la incorporación de mujeres a la plantilla de la empresa, así como a facilitar su inserción en las vacantes que se produzcan en los puestos donde estén subrepresentadas. Se destaca, llegados a este punto, los puestos de gestión y las comisiones paritarias, donde se pacta, siempre que sea posible, la utilización de un sistema de cupos iguales. Las partes acuerdan algunas medidas concretas en

¹²⁸⁰ Art. 179.

¹²⁸¹ Por Art. 90.

¹²⁸² Capítulo XX (Igualdad), arts. 215 a 217.

este sentido, como utilizar canales de difusión y comunicación que permitan la captación de personal femenino (universidades, asociaciones, colegios profesionales o instituciones específicas para la mujer), así como informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo que tradicionalmente han ocupado los varones.

- A la formación: se prevé, por un lado, facilitar que el personal en situación de disminución de jornada o excedencia por cuidados tenga acceso a la formación y, por otro, el fomento ampliamente de la formación en materia de igualdad, en particular para el personal que tenga responsabilidades en materia de selección y comunicación.
- A las retribuciones: las partes se comprometen a que los conceptos retributivos sujetos a la exclusiva discreción de ENAIRE se apliquen respetando el principio de igual remuneración por el trabajo de igual valor, así como a prevenir las brechas salariales por razón de sexo.
- A la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo: se hace alusión al fomento de la divulgación del Código de Buenas Prácticas en esta materia, así como al mantenimiento de su vigencia y adecuación a la realidad. Se garantiza un tratamiento reservado de las denuncias de este tipo de casos.
- A la información, comunicación, y sensibilización: se acuerda un especial cuidado en relación con el lenguaje neutro y no sexista en todas las comunicaciones e informaciones, así como en sus actos públicos, bien sean de divulgación, publicidad o reclutamiento.

Se prevé una Comisión Paritaria de Igualdad como máximo órgano de participación, que, entre otras, tendrá como funciones el seguimiento de los indicadores cuantitativos y cualitativos de todo cuanto el convenio prevé en esta materia, el análisis y proposición de medidas, la realización de campañas de sensibilización e información, la negociación y aprobación del Plan de Igualdad —así el periódico seguimiento de su aplicación— y la presentación de un informe anual de evaluación del Plan de Igualdad.

5.6.10. Prevención de riesgos laborales

En esta materia, los convenios analizados no parecen aportar realmente nada especial¹²⁸³. Podría destacarse que Enaire prevé una comisión parita-

¹²⁸³ Para el CC de ENAIRE, véase el Capítulo XV. PRL, seguridad y salud laboral (arts. 190-198); y el Capítulo VII. (PRL y salud laboral, arts. 53 a 63) para los controladores de proveedores privados.

ria específica, la Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral (CPESL), integrada por tres representantes de cada banco¹²⁸⁴. 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 tales delegados sindicales.

5.6.11. Inaplicación de condiciones de trabajo

Nada se dice en ningún convenio sobre la figura de la inaplicación de condiciones de trabajo del art. 82.3 ET, precepto que únicamente se menciona en el Convenio del mercado liberalizado en el contexto de las funciones de la Comisión Paritaria y su intervención en caso de desacuerdo entre las partes.

En relación con la MSCT, el Convenio de Enaire remite a la previsión legal del art. 41 ET, y aunque refiere que ello salvo lo que se estipula en el convenio, lo cierto es que nada añade a lo legalmente dispuesto¹²⁸⁵. La misma remisión se halla en el otro convenio analizado, que abre la cuestión de la modificación de condiciones de trabajo reproduciendo literalmente el art. 2 apartados segundo y tercero de la Ley 9/2010, donde se reconocen importantes facultades de dirección a la parte empresarial. A continuación, se recoge que la empresa, en virtud de dicho precepto, podrá efectuar aquellas modificaciones en las condiciones laborales que sean preceptivas, remitiéndose para ello al art. 41. ET y al art. 16 del RD 1001/2010, donde se prevé la posibilidad de modificar los periodos de actividad aeronáutica y descansos por circunstancias imprevistas. Se trata de modificaciones que han de ser temporales y de corta duración, siendo restringido también el incremento del tiempo de trabajo, que puedes ascender un máximo de dos horas y media¹²⁸⁶.

5.6.12. Externalización y subcontratación

Salvo error u omisión, no se ha localizado ninguna referencia concreta a esta materia.

5.6.13. Subrogación de personal

En materia de subrogación, el legislador, al tiempo de la apertura a empresas privadas, 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 ofrecimien-

¹²⁸⁴ Art. 196.

¹²⁸⁵ Véase su art. 152 (Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Causas y efectos).

¹²⁸⁶ De ellas ha de darse cuenta a la AESA, sea de su concreción, duración y justificación.

to— o por extinguir su contrato con las indemnizaciones que procedan, o bien, por quedar subrogados en el nuevo proveedor, conforme a las condiciones económicas y laborales de este último¹²⁸⁷.

El Convenio de Enaire se limita a recoger dicha obligación¹²⁸⁸, disponiendo estos controladores aéreos del derecho de opción de origen legislativo. El Convenio de operadores privados trata el tema con más extensión¹²⁸⁹. Recogiendo el guante del legislador, establece que resultará de aplicación a los controladores subrogados el Convenio Colectivo o Acuerdo de la Empresa cesionaria¹²⁹⁰, si bien, a renglón seguido, se realizan una serie de especificaciones, en particular en materia retributiva —se respetará la percepción anual bruta que se viniese percibiendo—, lo que relativiza este distanciamiento —auspiciado por el legislador— del régimen del art. 44.4 ET.

Este convenio también 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 objetivas¹²⁹¹. Si ello ocurre, el nuevo proveedor no podrá contratar al controlador en un plazo de 12 meses, que en caso de no ser respetado dará paso a una indemnización del nuevo proveedor al anterior, por el importe de la indemnización abonada a razón de la extinción.

5.7. *Handling* o asistencia en tierra

María Gorrochategui Polo

Tal y como se ha tenido ocasión de subrayar en los epígrafes del Capítulo I relativos a la delimitación conceptual y jurídica del Tráfico Aéreo respecto de la asistencia en tierra o *handling* así como en los correspondientes apartados de este Capítulo II relativos a la negociación colectiva en el Tráfico Aéreo, 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. Existe normativa comunitaria y nacional que describe los servicios de asistencia en tierra que se pueden prestar tanto en lo que se denomina *autohandling*, como por parte de los agentes de tierra y se ha descrito en los epígrafes anteriores la evolución que ha sufrido la negociación colectiva en este sector desde el I convenio colectivo general del sector de Servicios de

¹²⁸⁷ Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2010, apartado cuarto.

¹²⁸⁸ *Vid.* art. 53 (Prestación del servicio por nuevos proveedores de Servicios de Tránsito Aéreo).

¹²⁸⁹ Capítulo X. Subrogación (arts. 86 bis a 86 ter decies).

¹²⁹⁰ *Vid.* art. 86 octies, apartado D).

¹²⁹¹ *Vid.* art. 86 decies (Manifestación voluntaria del controlador o la controladora de no subrogación).

Asistencia en tierra en aeropuertos¹²⁹², suscrito el 31 de mayo de 2005 y las discusiones habidas sobre su ámbito funcional, hasta el actual y vigente V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos¹²⁹³ (en adelante, “CC Asistencia en tierra/2022”).

Precisamente debido a la normativa que rige esta peculiar actividad y a las discusiones surgidas respecto del ámbito funcional del convenio sectorial, consideramos necesario comenzar este epígrafe aclarando que la distinción entre el subsector del *handling* y el subsector de la logística, así como los convenios colectivos que corresponden a cada uno de estos subsectores, fue definida por la propia convocatoria de la que trae causa el presente Estudio. No obstante, se ha observado que el ámbito de aplicación de los convenios colectivos del subsector del *handling* es muy amplio, de modo que —en algunos casos— incluye tareas que corresponden al ámbito o subsector de la logística. Esto se debe, en parte, a que algunas de las empresas que prestan servicios de la asistencia en tierra desarrollan tanto actividades de *handling*, como de logística aeroportuaria. Un ejemplo de ello es el convenio colectivo de Compañía Auxiliar al Cargo Express, que regula las relaciones de trabajo tanto de quienes desempeñan funciones logísticas, como de aquellas personas trabajadoras cuyas funciones se circunscriben estrictamente a la actividad de *handling*. Por ende, aunque en este Estudio se ha trazado una distinción teórica entre estos subsectores, lo que ha permitido clasificar los convenios colectivos según la actividad principal que abarcan, es importante señalar que algunos de ellos podrían encuadrarse en ambos subsectores.

Sentado lo anterior, conviene hacer una breve referencia a la descripción del ámbito funcional contenida en el convenio sectorial vigente —esto es, el CC Asistencia en tierra/2022—, para entender mejor la naturaleza del subsector al que estamos haciendo referencia. Según la delimitación funcional contenida en el art. 3 del convenio colectivo sectorial, el mismo “será de aplicación y obligado cumplimiento para todas las empresas, entidades y personal del sector, una de cuyas actividades, aunque fuera compartida con otra u otras y no sea la principal, consista en la prestación de servicios de *handling*, ya sea en propio (*autohandling*) ya sea a terceros, entendiéndose como tales los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasaje (incluida la asistencia a pasaje con movilidad reducida), mercancías y correo, así como el servicio de colocación y retirada de pasarelas que conectan la aeronave con la terminal aeroportuaria”.

¹²⁹² Resolución de 28 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (*handling*). (BOE, núm. 170, de 18 de julio de 2005).

¹²⁹³ Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (BOE, núm. 249, de 17 de octubre de 2022).

En consecuencia, el convenio sectorial será de aplicación al personal de las empresas de transporte aéreo (compañías aéreas) nacional e internacional de pasaje, mercancías y correo que realicen actividades de asistencia en tierra en aeropuertos a aeronaves, pasaje (incluida la asistencia a PMR's), mercancías, correo, y servicio de pasarelas, aunque sea tan solo en régimen de *autohandling*.

Las actividades sometidas a la regulación de este convenio sectorial son las que figuran en el anexo I del Real Decreto 1161/1999, a excepción de las siguientes:

- Asistencia de limpieza y servicios de las aeronaves.
- Asistencia de combustibles y lubricantes.
- Asistencia de mantenimiento en línea.
- Asistencia de mayordomía (catering).
- Actividad de venta de billetes.

Esta definición del ámbito funcional va a determinar que, a lo largo de este epígrafe, se analicen tanto los contenidos del convenio sectorial, como de los convenios colectivos de empresa o centro de trabajo suscritos por los denominados “agentes de tierra”, dejando los convenios colectivos de las aerolíneas para ser abordados en un epígrafe específico. Una característica peculiar de este subsector es que las empresas necesitan un título habilitante y que la prestación de servicios depende de la licitación que realiza AENA, lo cual da lugar a que exista una gran movilidad en cuanto a empresas, Unión Temporales de Empresas (UTE), de forma que esos “agentes de tierra” vayan cambiando y que, en consecuencia, haya empresas que actualmente hayan desaparecido de este mercado o que su fisonomía haya ido cambiando. A la luz de estas consideraciones, los convenios colectivos que van a ser objeto de comentario en este epígrafe van a ser los siguientes:

- V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.
- IV Convenio Colectivo de Acciona Airport Services, SA¹²⁹⁴ (en adelante, “CC Acciona/2022”);
- V Convenio Colectivo de EasyJet Handling Spain, sucursal en España para los años 2023-2025¹²⁹⁵ (en adelante, “CC EasyJet Handling/2023”);
- Convenio Colectivo de Globalia Handling, SAU¹²⁹⁶ (en adelante, “CC Globalia Handling/2020”);

¹²⁹⁴ Publicado en el BOE núm. 304, de 20 de diciembre de 2022.

¹²⁹⁵ Publicado en el BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2023.

¹²⁹⁶ Publicado en el BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020.

- I Convenio Colectivo de Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services¹²⁹⁷ (en adelante, “CC Menzies/2023”);
- II Convenio Colectivo de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, SA¹²⁹⁸ (en adelante “CC Auxiliar al Cargo/2023”).

Asimismo, se hará referencia, por un lado, a convenios vencidos, en tanto que había que establecer una fecha límite para el análisis de los convenios y se acordó que la misma se remitiera a los convenios publicados hasta el 31 de diciembre de 2023, lo cual determina que el convenio que se haya utilizado como referencia no sea el último o actualmente vigente; y por otro lado, a convenios colectivos de empresas que han desaparecido del sector en tanto que se ha considerado que se puede obtener información valiosa para calibrar los avances acaecidos en el marco de la negociación colectiva y sus contenidos en el sector. Este es el caso de los siguientes convenios colectivos:

- IV Convenio Colectivo de Groundforce¹²⁹⁹ (en adelante, “CC Groundforce/2018”);
- Convenio Colectivo de Swissport-Spain, SA¹³⁰⁰ (en adelante, “CC Swissport/2015”);
- II Convenio Colectivo del Grupo de empresas Swissport-Menzies¹³⁰¹ (en adelante, “CC Swissport-Menzies/2011”);
- III Convenio Colectivo de asistencia en tierra (handling) de Flightcare, SL¹³⁰² (en adelante, “CC Flightcare/2011”).

El análisis de las diferentes cláusulas convencionales de esta muestra de convenios colectivos da lugar a las siguientes consideraciones, que se presentan estructuradas temáticamente:

5.7.1. Empleo y modalidades de contratación

Entre las materias no negociables en los ámbitos sectoriales inferiores, el art. 84.5 ET menciona las modalidades de contratación, sin perjuicio de reconocerse en el art. 84.2 ET la prioridad aplicativa al ámbito de empresa sobre la “adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa”. De acuerdo con esta configuración legal, el convenio sectorial¹³⁰³ se preocupa por reservar al ámbito estatal la materia de la contratación y ofrece una completa regu-

¹²⁹⁷ Publicado en el BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023.

¹²⁹⁸ Publicado en el BOE, núm. 259, de 30 de octubre de 2023.

¹²⁹⁹ Publicado en el BOE, núm. 46, de 21 de febrero de 2018.

¹³⁰⁰ BOE núm. 139, de 11 de junio de 2015.

¹³⁰¹ BOE núm. 190, de 9 de agosto de 2011.

¹³⁰² BOE núm. 157, de 2 de julio de 2011.

¹³⁰³ Art. 9 Convenio estatal.

lación al respecto en su Capítulo III, lo que conlleva que algunos convenios de empresa prescindan de su tratamiento¹³⁰⁴.

El Capítulo III del convenio colectivo sectorial consta de cuatro artículos destinados a la regulación en materia de empleo y modalidades de contratación, cuyos aspectos más reseñables se describen a continuación. En primer lugar, dicho convenio colectivo sectorial vincula la cuestión de las modalidades de contratación con la competitividad de las empresas y la mejora del empleo y manifiesta una especial preocupación por el hecho de que, debido a las características del servicio prestado en las empresas del sector, hay que atender a la parcialidad de la jornada, a la rotación en el empleo y a la reducción de la temporalidad¹³⁰⁵. En la línea de atender a dichas preocupaciones, en segundo lugar, se realiza una apuesta por el fomento de la contratación indefinida y a tiempo completo que —más allá del título y de la declaración de voluntades reflejadas la cláusula convencional¹³⁰⁶— se concreta en una serie de medidas, algunas de ellas de carácter necesariamente abstracto y general, en tanto que se trata de un convenio sectorial y que dichas medidas han de implementarse en el ámbito de las empresas o centros de trabajo¹³⁰⁷.

¹³⁰⁴ Se aprecia que los convenios colectivos más antiguos —como el CC Flightcare/2011 y el CC Swissport/2015— regulan únicamente el periodo de prueba (arts. 62 y 63, respectivamente) en materia de “ingreso al empleo”. Resalta particularmente el contenido de la Disposición Adicional tercera del CC Swissport/2015, en la que se dispone la conversión de contratos temporales de obra y servicio determinado en contratos indefinidos para aquellas personas trabajadoras que se encuentren de alta en el momento de la publicación del convenio, en virtud de ciertas reglas dispuestas en dicha Disposición Adicional.

¹³⁰⁵ Art. 20.

¹³⁰⁶ Art. 23.

¹³⁰⁷ A estos efectos, se consideran más reseñables las siguientes medidas: 1. La constitución, dentro de los tres meses siguientes a su entrada en vigor, si no la tuviera constituida ya, de una comisión de seguimiento del empleo en el ámbito de cada empresa (art. 23) para el análisis, “con una periodicidad mínima anual, de los contadores de jornada efectivamente realizada por el personal de cada empresa, de manera que, si el volumen sostenido de la actividad lo justifica, se pueda acordar, entre otras medidas, la conversión de contratos de duración determinada en fijos discontinuos, de fijos discontinuos en fijos a tiempo parcial y de éstos en fijos tiempo completo...”; 2. los límites, que serán detallados más adelante, al recurso a la contratación por circunstancias de la producción y al contrato fijo discontinuo (en este último caso, se considera preferible la cobertura, en la medida de lo posible, con contratos fijos a tiempo parcial); 3. las garantías, que serán detalladas más adelante, de horas de servicio tanto en la contratación a tiempo parcial como en la fija discontinua con la finalidad de dignificar ambas modalidades contractuales; y 4. la regulación en el art. 22 de una “bolsa de empleo” concebida como una “relación ordenada de personal temporal”. La regulación de estas bolsas se remite al ámbito de la empresa, pero se establece una regulación supletoria detallada para aquellas empresas que no lo tengan recogido. Se establece un orden de llamamiento, las consecuencias de la renuncia o falta de atención al llamamiento, la antelación mínima con que debe realizarse (llama la atención su perentoriedad 48 horas); las excepciones que justifican la renuncia al llamamiento (consideramos que las causas recogidas se quedan cortas) y deberes de información a la representación legal y, en su caso, sindical, de las personas trabajadoras.

En tercer lugar, se establece una completa regulación de las modalidades de contratación¹³⁰⁸. No solo ofrece un listado de las modalidades de contratos previstas en la norma con rango de ley, sino que, además, entra a regular cuestiones de algunas modalidades, de acuerdo con las remisiones que se encuentran en el ET a la negociación colectiva sectorial. A continuación, se exponen dichas cuestiones:

- a) Contrato formativo para la obtención de práctica profesional. En relación con este contrato, las partes firmantes recogen las llamadas realizadas por el art. 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].
- b) Contrato por circunstancias de la producción. Más allá de reproducir el texto del art. 15.2 ET se encuentran las siguientes peculiaridades:
 - Una vez recogida la definición legal de esta modalidad contractual, se describen las situaciones, “a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo” que pueden dar lugar a la suscripción de esta modalidad contractual¹³⁰⁹.
 - Se establece la duración máxima en doce meses, que es la máxima legal permitida en el art. 15.2, párrafo tercero ET. Cabe destacar que la ley establece una duración máxima de seis meses y autoriza al convenio colectivo sectorial a la ampliación de la duración máxima hasta un año¹³¹⁰.
 - En cuanto a la modalidad de los noventa días el convenio especifica la información que las empresas deben trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, adaptándola al sector¹³¹¹.

¹³⁰⁸ Art. 21.

¹³⁰⁹ Apartado 3.1. Al efecto, se establece que “...pueden considerarse dentro de la definición los cambios sobrevenidos en la programación de vuelos, el inicio de las operaciones para una nueva compañía aérea, el incremento significativo de los vuelos a atender sobre la programación comunicada o previsible, el aumento en el número de usuarios en la actividad de PMR’s, incrementos ocasionados por eventos extraordinarios y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad aeroportuaria”.

¹³¹⁰ Art. 21.3.3.

¹³¹¹ Art. 201.3.3.4. “Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos que podrá realizarse, en función de la actividad, por bases o aeropuertos, cuando existan causas inherentes a la actividad que así lo justifiquen.”

- Por último, se aclara que el contrato por circunstancias de la producción podrá ser concertado tanto a tiempo completo como a tiempo parcial
 - Al objeto de fomentar la contratación indefinida, se establecen a lo largo del articulado límites a este contrato, de forma tal que se impide a las empresas recurrir a esta modalidad contractual si se dan una serie de circunstancias.
- c) Contrato de sustitución. Se regula escuetamente 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 previstos¹³¹².
- d) Contrato fijo a tiempo parcial. Las principales cuestiones a destacar serían las siguientes:
- En primer lugar, se establecen límites a los porcentajes de jornada y se garantiza un porcentaje máximo y un porcentaje mínimo, concretamente, “la jornada ordinaria de trabajo efectivo se fija entre el 50 % y el 90 % de promedio en cómputo anual, de la jornada efectiva de aplicación en cada empresa, establecida para una persona trabajadora a tiempo completo”. Igualmente, se establecen una serie de excepciones que deben ser objeto de acuerdo en la comisión que se ordena crear a nivel de empresa¹³¹³ y se implica, asimismo, a la Comisión Paritaria sectorial para el seguimiento de estos acuerdos. En términos generales, esta medida puede ser valorada como importante para contención del trabajo a tiempo parcial y de garantía de condiciones dignas para su desempeño.
 - Respecto de la jornada diaria, se recoge la posibilidad de que sea continuada o partida, pero se establecen límites al fraccionamiento de la jornada. En este sentido: (i) sólo se permite un fraccionamiento; (ii) sólo se permite que la

¹³¹² Cabe recordar que este Estudio se realiza en junio de 2024 y que el convenio se suscribe el 5/7/2022 y se publica el 17/10/2022 de cara a la identificación del régimen legal vigente.

¹³¹³ Art. 23.

jornada partida se imponga, pero siempre que la jornada diaria tenga una duración igual o superior a cinco horas; (iii) se establece que uno de los periodos ha de tener una duración mínima de dos horas y que la interrupción no podrá ser inferior a una hora, ni superior a cinco; (iv) se habilita a que, a nivel de empresa, se establezcan otras condiciones, previo acuerdo y acreditando objetivamente la concurrencia de causas que lo hagan necesario; y (v) no se permite el recurso al contrato por circunstancias de la producción ni al fijo discontinuo en aquellos supuestos que se considera que pueda perjudicar a las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial. Se entiende que estas medidas están 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.

- Se regula el pacto de horas complementarias.
 - Según la habilitación que el art. 12.5 d) ET hace al convenio, se establece la regla general de preaviso de tres días¹³¹⁴, admitiéndose excepciones sin señalar la antelación que en ese caso haya de cumplir la empresa. En ese caso, se debe informar previamente a la representación social.
 - De acuerdo con el art. 12.5 c) segundo párrafo del ET, se establece que el número de horas complementarias que pueden ser requeridas por el empresario (es decir, obligatorias) no puede exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas, que es el porcentaje máximo autorizado por el ET.
- e) Contrato fijo discontinuo. Esta modalidad contractual, al igual que el contrato por circunstancias de la producción y el contrato fijo a tiempo parcial es objeto de una prolija regulación, lo cual demuestra que es una modalidad contractual que se ajusta a las necesidades del servicio prestado por las empresas y una modalidad contractual relevante para el sector. En lo que respecta a la regulación contenida en el CC Asistencia en tierra/2022, cabe destacar las siguientes cuestiones¹³¹⁵:

¹³¹⁴ Art. 21.5.5 del convenio sectorial.

¹³¹⁵ Art. 21 apartado 6.

- Se pacta expresamente la posibilidad de celebrar el contrato a tiempo parcial.
- De manera similar a lo regulado en el contrato fijo a tiempo parcial, se establece una duración mínima de la jornada de trabajo efectiva como —entendemos— medida garantista de unas mínimas condiciones laborales dignas¹³¹⁶, así como una “garantía de prestación mínima de tres meses consecutivos, en un periodo de referencia de doce meses”. Nuevamente se prevén excepciones para esta garantía mínima siempre que haya acuerdo en la comisión antes mencionada que ha de crearse a nivel de empresa y se implica, asimismo, a la Comisión Paritaria sectorial para el seguimiento de estos acuerdos.
- La regulación del llamamiento se remite al nivel de la empresa, si bien se establece una completa regulación del llamamiento de carácter supletorio.
- Por último, no se permite el recurso al contrato por circunstancias de la producción “cuando en la misma haya en el momento de la contratación trabajadores fijos discontinuos del mismo grupo profesional, cuadrante, aeropuerto y colectivo disponibles para llamamiento o por debajo del límite máximo de horas realizables.” Es decir, en aquellos supuestos que se considera que pueda perjudicar a las personas trabajadoras fijas discontinuas.

En lo que respecta a los convenios colectivos de empresa, se observa que —en muchos casos— éstos ofrecen una regulación igualmente prolija en materia de modalidades de contratación, reproduciendo el tenor literal de lo legalmente previsto, así como de aquello dispuesto en el convenio sectorial¹³¹⁷. Los convenios de empresa recogen los guantes que el CC Asistencia en tierra/2022 lanza al nivel de empresa para la regulación de determinados aspectos, como la bolsa de empleo¹³¹⁸ o regulaciones especí-

¹³¹⁶ Cabe señalar que el CC Asistencia en tierra/2022 precisa que: “En todo caso, la jornada de trabajo efectiva de una persona trabajadora con contrato fijo discontinuo contratada a partir del 31 de marzo de 2022 no podrá ser inferior al 33% de promedio en cómputo anual en proporción a los periodos de llamamiento, con respecto a la jornada establecida para una persona trabajadora con contrato fijo a tiempo completo, referida a esos mismos periodos.” A continuación, se fija la fórmula concreta para el cálculo y se ponen ejemplos concretos, utilizando como base la jornada anual máxima de 1712 horas establecida en el CC Asistencia en tierra/2022.

¹³¹⁷ Sirva como ejemplo el art. 13 del CC Acciona/2022; el art. 18 del CC Menzies/2023 o el art. 22 del CC Swissport-Menzies/2011.

¹³¹⁸ En este sentido, véase el art. 20 del CC Flightcare/2011 y del CC Swissport/2015; el art. 43 del CC Groundforce/2018; el art. 19 del CC EasyJet Handling/2023 o el art. 19 del

ficas para el llamamiento de los fijos discontinuos¹³¹⁹. Ahora bien, también se observan algunos casos en los que las disposiciones convencionales en materia de contratación se limitan a recoger determinadas cuestiones relacionadas con la temporalidad de forma muy sucinta¹³²⁰ o incluso que nada prevén respecto de dicha materia¹³²¹. Dada la remisión del convenio sectorial en el apartado de estructura de la negociación a los acuerdos extraestatutarios, tampoco es de extrañar que aquellas empresas que no cuentan con una regulación expresa de estas cuestiones en el convenio de empresa cuenten con ella “informalmente”, esto es, en pactos extraestatutarios. Asimismo, hay convenios que establecen su propia regulación del pacto de horas complementarias para los contratos a tiempo parcial¹³²².

Otra de las cláusulas que se observa frecuentemente en aquellos capítulos de los convenios colectivos de empresa dedicados a la contratación es la regulación del periodo de prueba¹³²³. Así, encontramos regulaciones que establecen el carácter no obligatorio de pactar un periodo de prueba¹³²⁴ y otras que destinan el clausulado a regular su duración, recogiendo el guante del art. 14 ET¹³²⁵. Finalmente, se observa en dos de los convenios

CC Menzies/2023. Cabe resaltar —en términos generales y salvo especificidades particulares— los siguientes aspectos: se vincula la bolsa de empleo a la obtención de una evaluación positiva como apto así como a que la persona trabajadora solicite formar parte de la bolsa; se determina un orden o escalafón que determinará la prioridad o derechos preferente para ser nuevamente contratado; en los convenios colectivos más recientes, se realizan menciones a la ley de protección de datos de carácter personal, si bien en relación con la necesidad de que la empresa pueda comunicar las necesidades de contratación mediante sistemas efectivos sienta la obligación de la persona trabajadora de facilitar a la empresa número de teléfono móvil y fijo (se entiende que móvil personal), domicilio y dirección de correo electrónico (asimismo personal) actualizados, y en caso de ser cambiados de informar de dichas modificaciones a la empresa; la empresa se reserva un porcentaje para poder cubrir vacantes sin respetar al orden de la bolsa de empleo cuando se trata de personas trabajadoras que hayan tenido una evaluación sobresaliente.

¹³¹⁹ Véase el art. 18.3 del CC EasyJet Handling/2023 o art. 44 del CC Groundforce/2018.

¹³²⁰ Este es el caso, entre otros, del art. 28 del CC Auxiliar al Cargo/2023, del art. 5 del CC Globalia Handling/2020.

¹³²¹ Véanse CC Flightcare/2011 y CC Swissport/2015.

¹³²² Art. 18.2 b) del CC EasyJet Handling/2023.

¹³²³ Como bien se sabe, el periodo de prueba también es una de las materias que el art. 84.5 ET “reserva” al ámbito sectorial superior, sin embargo, el CC Asistencia en tierra/2022 no lo regula.

¹³²⁴ El art. 29 del CC Auxiliar al Cargo/2023, en el 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.

¹³²⁵ El art. 17 del CC EasyJet Handling/2023 establece una duración máxima de seis meses para el Grupo de Gestores y Técnicos; dos meses para el Grupo de Administrativos y un mes para el resto de grupos, sin excepciones, para el personal temporal. El CC Acciona/2022, el CC Groundforce/2018 o el CC Swissport-Menzies/2011 establecen una duración máxima de seis meses para el grupo de técnicos y titulados, dos meses para agentes administrativos y un mes para agentes auxiliares.

colectivos de la muestra analizada la inclusión de un artículo dedicado a regular el plazo de preaviso por dimisión del trabajador¹³²⁶.

5.7.2. *Clasificación profesional*

La clasificación profesional se remite por el art. 22 ET a la negociación colectiva, con carácter general y sin especificar la unidad de negociación que se considera más adecuada para su regulación. El art. 84.5 ET menciona la clasificación profesional entre las materias “no negociables” en los ámbitos sectoriales inferiores. Sin embargo, ese mismo artículo en su apartado segundo remite al ámbito de la empresa la adaptación del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras. Coherentemente con esta distribución material entre las unidades de negociación, el CC Asistencia en tierra/2022 dedica su Capítulo II a la clasificación profesional, aclarando desde el primer artículo que “dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán existir otros grupos profesionales, áreas funcionales y niveles que se estimen convenientes o necesarios...”¹³²⁷. En otras palabras, remite la regulación al ámbito de la empresa.

Con carácter general¹³²⁸, se observa que los convenios colectivos de la muestra analizada siguen la ordenación propuesta por el CC Asistencia en tierra/2022¹³²⁹, en la que distinguen tres grupos: personal técnico gestor; personal administrativo y personal de servicios auxiliares. Se aprecia un esfuerzo por la utilización de un lenguaje inclusivo en el convenio sectorial que no en todos los casos es seguido por los convenios de empresa. Se definen los grupos profesionales y se proponen subgrupos profesionales tanto en el grupo de personal administrativo como en el de servicios auxiliares¹³³⁰.

¹³²⁶ Al respecto, véase el art. 30 del CC Auxiliar al Cargo/2023, el art. 21 del convenio colectivo de Swissport-Menzies y el art. 6 del CC Globalia Handling/2020. En este último, cabe destacar el establecimiento de un plazo de preaviso distinto en función del grupo laboral —que va desde los 15 hasta los 45 días naturales—, así como la posibilidad de que la empresa opte por finalizar la relación laboral una vez comunicado el preaviso por la persona trabajadora, debiendo abonar los salarios correspondientes al preaviso en este caso.

¹³²⁷ Art. 15 referido a “criterios generales”.

¹³²⁸ No es este el caso del CC Auxiliar al Cargo/2023 —que define en su art. 12 cuatro grupos profesionales (directores y mandos; personal administrativo; personal de tráfico y personal de operaciones) compuestos de diferentes puestos o divisiones funcionales— ni del CC Globalia Handling/2020 —que establece en su art. 10 cuatro grupos profesionales (grupo técnico de gestión superior; grupo de gestión medio; grupo operativo y grupo de servicios auxiliares) y diferentes áreas de actividad en las que se insertan dichos grupos—.

¹³²⁹ Art. 17.

¹³³⁰ En este sentido, véanse el Capítulo IV del CC EasyJet Handling/2023; el Capítulo III del CC Swissport/2015; el Capítulo III del CC Acciona/2022; el Capítulo II del CC Swissport-Menzies/2011; el Capítulo III del CC Flightcare/2011 o el Capítulo II del CC Groundforce/2018 y el Capítulo IV del CC Menzies/2023.

Asimismo, el convenio colectivo sectorial parte de la base de que la progresión y promoción o mejora económica dentro de la misma categoría debe establecerse a nivel de empresa¹³³¹ proponiendo un sistema que es recogido por la mayor parte de los convenios de empresa analizados. 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 de un año¹³³², considerándose —en algunos convenios— la posibilidad de reducir el tiempo de permanencia en el nivel de entrada¹³³³. Con carácter general, se observa que la progresión económica se vincula al tiempo de permanencia y, a partir de un determinado nivel —normalmente, el nivel 2— se establecen exigencias que combinan el tiempo de permanencia con otros criterios como la evaluación del desempeño, la superación de cursos o la ausencia de antecedentes disciplinarios¹³³⁴.

Igualmente, se observa que, en la mayor parte de los convenios colectivos de empresa de la muestra analizada, los grupos profesionales de administrativos y servicios auxiliares se organizan en áreas o parcelas de actividad —dada la amplitud de las actividades encomendadas a cada uno de dichos grupos— y se dividen en subgrupos laborales, en función del tipo de trabajos que realicen las personas trabajadoras adscritas al mismo¹³³⁵. Tal es el caso del convenio colectivo del CC Acciona/2022, del CC Flightcare/2011, del CC Groundforce/2018¹³³⁶, del CC Swissport/2015 o del CC Swissport-Menzies/2011.

Como normas particulares observadas en la muestra de convenios de empresa este sector, se puede destacar la previsión de 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 (entre otros, en el CC

¹³³¹ Art. 19.

¹³³² El art. 21 del CC EasyJet Handling/2023 prevé en el grupo de administrativos el subgrupo de auxiliar administrativo como nivel de entrada “de manera que su permanencia en este subgrupo o será superior a un año de trabajo efectivo” y también el de auxiliar de rampa en el grupo de servicios auxiliares, respecto de quienes realiza la misma aclaración. Son claramente niveles de entrada. Por lo demás, no se encuentra referencia a otras formas de promoción económica o profesional.

¹³³³ Véase el art. 17 del CC Flightcare/2011 o el art. 17 del CC Swissport/2015.

¹³³⁴ Véase el art. 15 del CC de Swissport-Menzies/2011 o el art. 85 del CC Swissport/2015. Respecto de este último, debe señalarse que se incluye en el capítulo dedicado a la retribución, lo que también sucede en el CC Acciona/2022 (art. 34) o en el CC Menzies/2023 (art. 82).

¹³³⁵ En el caso del CC Menzies/2023 los grupos profesionales se subdividen en categorías profesionales en función del contenido de la prestación laboral objeto del contrato y de criterios de responsabilidad, mando y formación. Así, en su art. 20, se establecen las siguientes categorías profesionales en el grupo de administrativos: auxiliares, agentes y coordinador de pista. Por su parte, en el grupo de servicios auxiliares, es habitual encontrar dos categorías: los auxiliares y los agentes de rampa.

¹³³⁶ Si bien en el art. 14 se observan ciertas particularidades, como son la denominación de éstas como “categorías” en lugar de subgrupos y la inclusión de algunas diferentes con respecto al resto de convenios analizados que siguen dicha clasificación.

Groundforce/2018, en el CC Flightcare/2011; en el CC Menzies/2023 o en el CC EasyJet Handling/2023). El compromiso está redactado en términos muy generales, pero —cuando menos— recoge una declaración de intenciones al respecto.

Por último, el CC Asistencia en tierra/2022 regula la “publicación de datos de plantilla¹³³⁷”, estableciendo 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 deberá constar el número por orden de antigüedad; el nombre y apellidos así como el aeropuerto en el que prestan sus servicios¹³³⁸.

5.7.3. Formación profesional y cualificación

En materia de formación, con carácter general, los convenios colectivos de empresa analizados distinguen entre dos modalidades de cursos formativos¹³³⁹: (i) los cursos de promoción profesional, cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal y será de carácter voluntario; y (ii) los cursos de adaptación profesional, cuya finalidad viene determinada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de proceso, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo y que, por tanto, tienen el carácter de obligatorios y serán realizados dentro de la jornada laboral¹³⁴⁰. Otra de las cuestiones que, con carácter general, se suele regular bajo esta rúbrica es la cuestión del acceso a los cursos de formación. De acuerdo con lo previsto en los textos convencionales analizados, el acceso a los mismos se realizará previo anuncio de los mismos en los tablones de las unidades o departamentos, que vendrá determinada por

¹³³⁷ Art. 24.

¹³³⁸ Encontramos reflejada esta previsión en el art. 18 del CC Groundforce/2018 o en el art. 19 del CC Flightcare/2011.

¹³³⁹ En la línea que se comenta en el texto, el Capítulo XII sobre “formación” del CC EasyJet Handling/2023 arts. 91 a 95. El CC Swissport-Menzies/2011 distingue una tercera modalidad de cursos, que son aquellos de iniciación que recibe el personal de nuevo ingreso en la empresa para obtener los conocimientos mínimos necesarios para el desempeño de las funciones básicas y necesarias del puesto de trabajo que deba desempeñar (art. 80).

Por su parte, el art. 28 del CC Globalia Handling/2020 solo hace referencia a la incorporación de la formación oportuna para la utilización de los distintos sistemas informáticos que en cada momento sean utilizados en la empresa. Asimismo, incorpora una cláusula de permanencia para aquellas personas trabajadoras a quienes les sea facilitado otro curso de carácter obligatorio para el correcto desempeño de sus funciones.

¹³⁴⁰ Tanto en el art. 35 del CC Acciona/2022, como en el art. 79 del CC Swissport-Menzies/2011 y en el art. 20 del CC Groundforce/2018 se establece que ambos tipos de acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral si bien establece que se procurará, en la medida de lo posible, realizarlas dentro de la jornada laboral. Además, en caso de realizarse fuera de la jornada, se prevé su compensación por tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o, en caso de no poder ser compensado de esta forma, mediante su abono en los precios fijados al efecto.

el cumplimiento de los requisitos exigidos para participar en cada curso y los méritos susceptibles de valoración para la selección del personal que habrá de realizar el curso¹³⁴¹.

Una última cuestión común a varios de los convenios colectivos de la muestra analizada es la alusión a la creación de una Comisión Mixta de Formación¹³⁴², cuyo cometido es participar en los planes de formación de la empresa (detección de necesidades formativas, diseño y planificación de las acciones de formación, seguimiento y evaluación de ésta). Además, se establece la posibilidad de que dicha Comisión se adhiera a los acuerdos de Formación Continua que estuvieran en vigor¹³⁴³ o que pudieran pactarse en los ámbitos geográficos estatales, autonómicos o locales en los que sea de aplicación el convenio colectivo¹³⁴⁴.

5.7.4. Estructura salarial

La existencia de un convenio de sector confiere cierta uniformidad a la regulación de esta materia en los convenios colectivos de empresa de la muestra analizada. El hecho de que se eliminase la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre la cuantía del salario base y de los complementos salariales a partir de la entrada en vigor —el 31 de diciembre de 2021— de la modificación operada por el Real Decreto-Ley 32/2021, que modifica la redacción del art. 84.2 a) ET, refuerza el papel estructurador del convenio sectorial y se aprecia tanto en la redacción del convenio sectorial, como en la de algunos convenios de empresa que ésa es la voluntad de las partes¹³⁴⁵.

¹³⁴¹ Entre otros, véase el art. 87 del CC Menzies/2023; el art. 22 del CC Groundforce/2018; el art. 94 del CC Swissport/2015 o el art. 92 del CC Flightcare/2011.

¹³⁴² Al respecto, cabe señalar dos particularidades observadas: por un lado, en el CC Acciona/2022, en el que el art. 38 establece que dicha Comisión se establecerá dentro de la comisión mixta paritaria; y por otro lado, en el art. 82 del CC Swissport-Menzies/2011, en el que se prevé que sea la representación legal de las personas trabajadoras informada de los cursos de formación a impartir, de la planificación formativa y de su evolución, pudiendo trasladar —a la vista de dicha información— sus sugerencias al respecto.

¹³⁴³ Como directamente se hace en el art. 37 del CC Acciona/2022.

¹³⁴⁴ Lo que sucede, por ejemplo, en el art. 9 del CC EasyJet Handling/2023.

¹³⁴⁵ El art. 26 del CC Asistencia en tierra/2022 regula la “percepción mínima fija bruta anual” para cada uno de los Grupos Laborales definidos en la clasificación profesional y se recoge en tablas que se incluyen en Anexo I y el penúltimo párrafo de ese artículo indica que “El personal afectado por un convenio colectivo de ámbito inferior será retribuido en la forma y condiciones establecidas en sus respectivos convenios, aunque, ningún convenio colectivo, pacto extraestatutario o acuerdo de cualquier otra clase podrá fijar condiciones retributivas que, en conjunto y cómputo global anual, resulten inferiores a las que resultarían de la aplicación de las condiciones económicas de este convenio colectivo sectorial.” Asimismo, por todos, la misma regla se encuentra en la Disposición Adicional octava del CC EasyJet Handling/2023 relativa a la “equivalencia al V Convenio Colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos”.

Ahora bien, la particularidad de los servicios prestados en este sector dificulta la homogeneidad de 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 IBERIA respecto de las restantes empresas del sector¹³⁴⁶. A continuación, procedemos a describir someramente los rasgos generales de la estructura salarial y algunas cuestiones relevantes en materia de incrementos salariales pactados, al haber generado una importante conflictividad judicial.

En lo que respecta a la estructura salarial, se observa la existencia de una estructura bastante uniforme si bien no idéntica. En este sentido, a continuación, se mencionan los principales conceptos salariales y extrasalariales incluidos en los convenios colectivos objeto de estudio:

1. Conceptos salariales:

1.1. De carácter fijo:

- a) Salario base: parte de la retribución fija que se fija por unidad de tiempo y que se percibirá en 12 mensualidades, según lo estipulado por cada grupo y categoría en las tablas salariales.
- b) Gratificaciones extraordinarias¹³⁴⁷ o complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes¹³⁴⁸: el convenio sectorial regula dos pagas de devengo semestral. Se perciben en verano (junio o julio, según convenio) y en Navidad (diciembre). Únicamente el CC Auxiliar al Cargo/2023 establece una tercera paga cuyo abono se produce en el mes de marzo.
- c) Plus de función o —según la terminología del convenio sectorial— “de actividad o de área”: retribuye las responsabilidades o condiciones específicas del puesto de trabajo al que está adscrita la persona trabajadora en función de la clasificación profesional¹³⁴⁹.

¹³⁴⁶ Esta preocupación se manifiesta en la regulación de complementos *ad personam* que permitan, por una parte, mantener los compromisos adquiridos en materia de subrogación y las condiciones más beneficiosas de las personas trabajadoras que pasan subrogadas de unas empresas a las otras y, por otra, lograr una cierta homogeneidad en la estructura salarial a aplicar en las empresas. Así se deduce, por todos, de las cláusulas del CC EasyJet Handling/2023 recogidas en los arts. 85 y 86, así como en las Disposiciones Adicionales primera y segunda.

¹³⁴⁷ Art. 31 ET.

¹³⁴⁸ Art. 27 del CC Asistencia en tierra/2022.

¹³⁴⁹ Véase, a título de ejemplo, el art. 81 del CC Menzies/2023 o el art. 53 del CC Swissport-Menzies/2011. En algunos supuestos, como en el art. 59 del CC Swissport-Menzies/2011, se establecen específicamente las funciones cuya encomienda conlleva el percibo de este plus.

- d) Complemento personal o *ad personam*: se trata de aquellos complementos de naturaleza personal que se perciben por encima del salario determinado en cada nivel de la tabla de salario mínimo. Si bien el CC Swissport-Menzies/2011 establece que su percibo se producirá en 14 pagas; el CC Menzies/2023 prevé su percibo en 12 mensualidades y lo circunscribe únicamente a retribuir aquellos conceptos subrogados de otras compañías y que no se han compensado con los actuales o bien, la progresión que se ha consolidado en la empresa iniciada en la compañía de la que se venía subrogado¹³⁵⁰.
- e) Plus de progresión económica: se encuentra estrechamente relacionado con el sistema de clasificación profesional regulado sectorialmente¹³⁵¹, así como con la permanencia del trabajador en la empresa. Viene a retribuir la antigüedad o el tiempo de permanencia en la empresa, si bien en función del convenio sectorial¹³⁵² y de las regulaciones que introduce cada convenio de empresa¹³⁵³, se pueden exigir requisitos añadidos para la adquisición de esos niveles de progresión y, por lo tanto, para la promoción económica que implican. En todo caso, constituyen conceptos salariales fijos una vez que se consolidan.

1.2. De carácter variable¹³⁵⁴:

- a) Complementos de disponibilidad: retribuyen el compromiso de la persona trabajadora a someterse a un régimen de trabajo establecido por la Empresa, en función de las necesidades del servicio. Será aplicable el plus de disponibilidad H-8, a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios sin sujeción a un régimen de turnos ya sea en horario continuado o partido; H-16, a aquellas que presten servicios en aeropuertos con horario inferior a 24 horas y están sujetas al régimen de turnos de tales bases; o H-24, a aquellas que prestan servicios en aero-

¹³⁵⁰ Véase el art. 81 del CC Menzies/2023.

¹³⁵¹ Art. 19 del convenio sectorial.

¹³⁵² Véase el art. 19.3 del CC Asistencia en tierra/2022 que para la progresión al nivel 3 y de dicho nivel en adelante exige además de un periodo mínimo de permanencia, una evaluación de desempeño positiva, haber superado los cursos de formación y carecer de antecedentes disciplinarios.

¹³⁵³ Resulta muy clarificador el art. 87 del CC EasyJet Handling/2023. Se regula este complemento, asimismo, en el CC Groundforce/2018; en el art. 82 del CC Menzies/2023; en el art. 84 del CC Flightcare/2011 o art. 85 del CC Swissport/2015.

¹³⁵⁴ El elenco completo de pluses se encuentra en el art. 28 del CC Asistencia en tierra/2022 que regula hasta 13 pluses, sin llegar a agotar los previstos a nivel de las diferentes empresas. En esta clasificación del convenio sectorial no se diferencia entre pluses fijos y variables a diferencia de lo que ocurre en algunos convenios de empresa, como por ejemplo en el CC EasyJet Handling/2023, arts. 85 y 86.

- puertos con horario de 24 horas estando sujetas al régimen de turnos de tales bases.
- b) Plus de hora nocturna: compensa las horas trabajadas en régimen de nocturnidad si bien se observa que no existe uniformidad en cuanto a las horas que tienen la consideración de nocturnas. Así, en el caso del CC Swissport-Menzies/2011, en el CC Auxiliar al Cargo/2023 y en el CC Acciona/2022 se entienden por tales aquellas prestadas entre las 22 horas y las 06 horas; mientras que en el CC Groundforce/2018 o en el CC Flightcare/2011 o en el CC Swissport/2015 son aquellas prestadas entre las 21 horas y las 08 horas de la mañana.
 - c) Plus de jornada partida o por fraccionamiento de jornada: se abona por cada día en el que la persona trabajadora sujeta a jornada continuada realice jornada partida¹³⁵⁵.
 - d) Plus hora festiva y domingo: existen ciertas disparidades en la regulación de este plus en los convenios colectivos analizados. Así, mientras algunos convenios retribuyen bajo dicho concepto las horas efectivamente trabajadas los festivos legalmente establecidos y domingos¹³⁵⁶; otros convenios efectúan una distinción en virtud de la cual bajo este concepto retribuyen las horas efectivamente realizadas en días festivos recuperables y/o domingos en los que no se opta al cobro del plus festivos; y a través del “plus festivos” remuneran la renuncia a la recuperación de las horas efectivamente trabajadas en días festivos¹³⁵⁷; y finalmente, otros convenios distinguen entre plus hora festiva, para compensar las horas efectivamente trabajadas entre las 00 y las 23:59 horas de los festivos de carácter nacional, autonómico o local y el plus horas de domingo¹³⁵⁸.
 - e) Plus de hora extraordinaria: retribuye económicamente las horas efectivamente trabajadas por encima de la jornada pactada que no han sido compensadas mediante descanso¹³⁵⁹. En algunos convenios no se regula este concepto en el capítulo dedicado a la retribución, sino que se remiten a lo dispuesto al respecto en el capítulo dedicado al tiempo de trabajo¹³⁶⁰. Por otro lado, se observa que el CC Acciona/2022 regula de forma separada las horas extraordinarias y las perentorias¹³⁶¹, sin embargo, en el caso del CC Menzies/2023, se prevé únicamente un com-

¹³⁵⁵ Se establece, específicamente, en el CC Flightcare/2011, CC Swissport/2015, CC Swissport-Menzies/2011, CC Groundforce/2018, CC Acciona/2022 y CC Menzies/2023.

¹³⁵⁶ Véase el CC Groundforce/2018 o el CC Auxiliar al Cargo/2023.

¹³⁵⁷ Así se regula, entre otros, en el CC Flightcare/2011.

¹³⁵⁸ Art. 53 del CC Swissport-Menzies/2011.

¹³⁵⁹ Véase el art. 28 del CC Acciona/2022 o el art. 53 del CC Swissport-Menzies/2011.

¹³⁶⁰ Este es el caso del CC Flightcare/2011, del CC Swissport/2015 o del CC Globalia Handling/2020.

¹³⁶¹ Art. 28.

plemento por “horas perentorias” puesto que nada se dispone respecto de las horas extraordinarias.

Existen otros convenios colectivos que contemplan un “plus de actividad”, que remunera la realización de funciones complementarias a su puesto de trabajo dentro de una misma área funcional. Existe también un plus denominado “madrugue” que es abonado a todas las personas trabajadoras cuyos turnos comiencen entre las 4 y las 6 horas de la mañana¹³⁶².

2. Conceptos extrasalariales:

- a) Plus de dieta manutención o ayuda manutención: retribuye los gastos de manutención.
- b) Plus de transporte y distancia: compensa los gastos derivados del desplazamiento habitual al puesto de trabajo, cualquier que sea la distancia a recorrer. Algunos textos convencionales, como puede ser el CC Menzies/2023, establecen condiciones adicionales derivadas de su percibo como es el hecho de quedar excluido de cualquier servicio de transporte que la empresa pudiera poner a disposición de sus empleados.
- c) Plus de mantenimiento vestuario: compensa el gasto de mantenimiento originado por el uso y desgaste de las prendas de trabajo que se produce durante todo el año.

Por su parte, el CC Auxiliar al Cargo/2023 incluye como concepto de carácter extrasalarial e irregular las dietas que perciban las personas trabajadoras que deban trasladarse a un lugar distinto a aquél donde habitualmente prestan sus servicios por razones de trabajo, siendo su cuantía la fijada en las tablas salariales anexas al convenio.

Por último, es necesario incluir una referencia a la cuestión de los incrementos salariales —en tanto que tema “estrella” de la negociación colectiva— y, más concretamente, a la vinculación de los incrementos salariales a la evolución del IPC y las consecuencias que la alta inflación ha tenido en el sector del *handling*. En este sentido, la alta inflación sufrida en los últimos años ha generado problemas que se han abordado de diferentes formas en las comisiones negociadoras. En el sector del *handling* se dan las siguientes circunstancias: el IV convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos regulaba un incremento salarial para el año 2021 del IPC real del año 2021 más el 3 %. El convenio especificaba, asimismo, que el incremento salarial sería automático en cuanto fuera conocido el dato del IPC, sin perjuicio de que la Comisión Paritaria se reuniera para aprobar y publicar las tablas. El IPC del año 2021

¹³⁶² Por ejemplo, en el CC Menzies/2023, el CC Swissport-Menzies/2011, CC EasyJet Handling/2023 o en el CC Acciona/2022.

fue de 6,5 %, lo que determinaba la obligación de incrementar los salarios desde el 1 de enero de 2021 en un 8,5 %. Dado que desde el 1 de enero de 2021 se había aplicado el incremento del 3 %, había que aplicar un incremento adicional desde esa fecha del 5,5 %.

La Comisión Paritaria adoptó sendos acuerdos de 28 de abril y 30 de mayo de 2022 para evitar la regularización salarial en los términos de lo pactado y, posteriormente, dichos acuerdos se incorporaron al texto del CC Asistencia en tierra/2022. Las decisiones adoptadas por los firmantes del convenio, que coinciden íntegramente con lo acordado en la Comisión Paritaria, afectaban a los incrementos a aplicar y los diferían en el tiempo, sin prever el abono de atrasos. Un sindicato minoritario, “Somos Trabajadores”, impugnó la cláusula convencional reguladora de esta cuestión¹³⁶³ del convenio colectivo y la Audiencia Nacional¹³⁶⁴ estimó parcialmente la demanda, anulando los apartados del convenio colectivo que modificaban *in peius* ciertos contenidos del convenio colectivo anterior que se referían a conceptos salariales devengados y, por lo tanto, contrario al principio de irretroactividad de las disposiciones normativas perjudiciales.

El CC EasyJet Handling/2023, suscrito el 6 de julio de 2023 —y, por lo tanto, en una fecha posterior a que se publique dicha sentencia— regula la actualización salarial¹³⁶⁵, partiendo de que la finalización de la vigencia ordinaria del anterior convenio se produjo el 31 de diciembre de 2018. Se prevé la actualización salarial en porcentajes fijos diferentes para cada año, lo cual facilita la elaboración de tablas salariales. Este convenio no se limita a la actualización salarial en tablas, sino que incluye referencias al abono de atrasos —cuestión respecto de la cual la sentencia de la Audiencia Nacional no es baladí— en los siguientes términos: “las tablas salariales del 2023 se aplicarán el mes de la firma del presente convenio a todas aquellas personas trabajadoras en alta en la compañía, sin perjuicio de los atrasos devengados en dicho año que en todo caso serán con efectos de uno de enero. Los importes de atrasos generados entre los años 2019 y 2023 se abonarán antes del 20 de septiembre”.

5.7.5. Tiempo de trabajo

Con carácter general, los convenios colectivos analizados aluden a la peculiaridad de las actividades empresariales que abarcan sus ámbitos de aplicación, dado que exige una permanente continuidad en el servicio pú-

¹³⁶³ Art. 26 del CC Asistencia en tierra/2022.

¹³⁶⁴ SAN, Sala de lo Social 21/2023, de 21 de febrero (ECLI: ES:AN:2023:776, AS\2023\683).

¹³⁶⁵ Disposición Adicional cuarta.

blico que prestan, y el deber especial de respetar aquellas normas emanadas de las autoridades aeronáuticas en la materia¹³⁶⁶.

De acuerdo con la regulación actual de las reglas de estructura de la negociación colectiva, el convenio sectorial se reserva la regulación de la jornada máxima anual¹³⁶⁷ si bien, al tratarse de una norma mínima, puede ser mejorada por los convenios de empresa, pero no empeorada a la luz de la redacción actual del art. 84.2 ET. De acuerdo con esta distribución de materias entre unidades de negociación, el convenio sectorial establece la jornada máxima anual en 1712 horas, encontrándose convenios de empresa en la muestra analizada que establecen jornadas máximas anuales inferiores¹³⁶⁸. Todos los convenios analizados establecen la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual, siendo precisado que el tiempo de trabajo se computa de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo¹³⁶⁹.

Por lo que respecta al establecimiento de reglas para la distribución de la jornada, la regla general, tanto el convenio sectorial como en la mayoría de los convenios de empresa, es el reconocimiento de una amplia discrecionalidad a la empresa para la distribución de la jornada que se manifiesta en cláusulas convencionales que explicitan que la organización y programación de las jornadas, turnos y horarios de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades operativas¹³⁷⁰. Sin perjuicio de lo anterior, algunos convenios de empresa efectúan ciertas precisiones sobre este particular. Así, por una parte, el CC Flightcare/2011 y el CC Swissport/2015 establecen la obligación empresarial de realizar una programación anual orientativa de la distribución de la jornada anual pactada del siguiente año incluyendo los días de descanso y los días de trabajo para hacerla efectiva, programación que podrá ser revisada trimestralmente para ajustarla a posibles desprogramaciones que hayan tenido lugar por necesidades de servicio; y por otra parte, el CC Globalia Handling/2020 establece para todos

¹³⁶⁶ Arts. 21 del CC Flightcare/2011 y del CC Swissport/2015; art. 31 del CC Groundforce/2018 o art. 24 del CC Swissport-Menziess/2011.

¹³⁶⁷ Art. 9 y 32 del CC Asistencia en tierra/2022.

¹³⁶⁸ 1700 horas anuales en el art. 26 del CC EasyJet Handling/2023 así como en el art. 25 del CC Menziess/2023.

¹³⁶⁹ Cabe destacar que tanto el art. 24 del CC Menziess/2023, como el art. 25 del CC EasyJet Handling/2023 definen de manera más concreta el tiempo de trabajo. En este sentido, el texto detalla que, al comienzo de la jornada diaria, la persona trabajadora debe encontrarse en situación de fichar en el lugar habilitado para el aparato de marcaje, cambiado con el uniforme y los EPIs correspondientes, aseado y con todos los instrumentos necesarios para desempeñar su trabajo, siendo establecidos por la empresa los mecanismos de control correspondientes a fin de evitar discrepancias en cuanto al tiempo necesario e imprescindible que debe transcurrir entre el momento descrito y la llegada al puesto de trabajo.

¹³⁷⁰ Art. 32 del CC Groundforce/2018; art. 25 del CC Swissport-Menziess/2011; art. 26 del CC EasyJet Handling/2023).

aquellos trabajadores no sujetos a turnos el horario habitual de la empresa, el horario de verano así como el horario para el personal con reducción de jornada por guarda legal.

En una amplia mayoría de los convenios colectivos de empresa analizados existe una disposición dedicada a la regulación del trabajo a turnos para los trabajadores a tiempo completo. Estas cláusulas suelen definir, en primer lugar, el sistema de turnos básicos y adicionales que podrán establecerse por temporada en función del régimen de actividad de cada aeropuerto (H24, cuatro turnos básicos y un turno adicional; o H16, tres turnos básicos y uno adicional¹³⁷¹), siendo el horario de éstos el que establezca la empresa según las necesidades del servicio. En segundo lugar, se refieren a la designación de los turnos que debe realizar cada trabajador, estableciéndose al efecto determinadas normas para efectuar su programación, concretamente, la necesidad de efectuar una programación anual orientativa —para facilitar la planificación de vacaciones de la persona trabajadora— y una programación mensual definitiva, publicada con una antelación de 14 días a su entrada en vigor¹³⁷², cuyos cambios deberán respetar ciertas normas. En particular, los cambios deben ser un máximo de cinco cambios en un día en cómputo de cuatro semanas, no deben afectar a los descansos semanales¹³⁷³; se deben realizar de manera que afecten a todos los trabajadores del mismo cuadrante rotativamente; los trabajadores deben ser preavisados fehacientemente con una antelación de 48 horas¹³⁷⁴ y se debe informar al comité de empresa sobre tales cambios.

Por lo que respecta al preceptivo descanso en la jornada continuada, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 34.4 ET, el convenio sectorial se refiere al “refrigerio”¹³⁷⁵ y, de conformidad con él, la mayor parte de los convenios colectivos analizados prevén un “descanso para refrigerio” en jornadas continuadas de duración igual o superior a seis horas, “que serán computados dentro de la jornada laboral y como tiempo de trabajo efectivo”, cuya duración oscila de 15 o de 20 minutos, según el convenio¹³⁷⁶. Además

¹³⁷¹ Véase el art. 33 del CC Groundforce/2018; el art. 24 del CC Flightcare/2011; el art. 26 del CC Swissport-Menzies/2011 y el art. 24 del CC Swissport/2015 dentro de la muestra de convenios analizada. En el caso particular del CC Globalia Handling/2020, no se distingue en función del régimen de actividad del aeropuerto y se prevé la posibilidad de establecer cinco turnos básicos y dos adicionales por temporada.

¹³⁷² La antelación se establece en diez días en el CC Globalia Handling/2020; en catorce días en el CC EasyJet Handling/2023 —art. 28— y en quince días en el CC Acciona/2022, con una particularidad —en este último— respecto de las programaciones correspondientes a los meses de mayo y noviembre, que serán publicadas el 21 de abril y de octubre —respectivamente— ante las dificultades de conocer las programaciones definitivas de vuelos en estos meses de cambio de temporada (art. 21).

¹³⁷³ El máximo de cambios establecido en el CC Acciona/2022 es de seis.

¹³⁷⁴ En el art. 27 del CC Menzies/2023 esta antelación se establece en 96 horas.

¹³⁷⁵ Art. 33.

¹³⁷⁶ Se mantiene la duración mínima establecida en el art. 34.4 ET de quince minutos en el art. 33 del CC Asistencia en tierra/2022 y en el CC Swissport/2015 (art. 23) y en el

de este descanso general, en las jornadas continuadas de ocho horas de trabajo y en las jornadas nocturnas de más de siete horas se prevén descansos más largos si bien los requisitos que establece cada convenio y el tiempo de descanso otorgado varían considerablemente de un convenio a otro¹³⁷⁷.

Asimismo, se establecen reglas sobre el carácter continuado o fraccionado de la jornada diaria. Así el convenio sectorial prevé la posibilidad de que los convenios de empresa establezcan la distribución horaria (diaria) en régimen de jornada fraccionada¹³⁷⁸, dentro de unos límites, cuestión que es regulada en la mayor parte de los convenios colectivos analizados. Por ejemplo, prevén la posibilidad de establecer una distribución horaria en régimen de jornada fraccionada para aquellas personas trabajadoras cuya jornada diaria sea de duración igual o superior a 5 horas, respetando el límite máximo del 40 %¹³⁷⁹ o del 50 %¹³⁸⁰ de cada cuadrante, siendo la duración máxima de la jornada fraccionada de 8 horas diarias¹³⁸¹. En términos más contundentes, el CC EasyJet Handling/2023 aclara que la empresa podrá implantar, con carácter obligatorio, la realización de la jornada fraccionada y establece una duración máxima de la jornada diaria de nueve horas¹³⁸². Cuando ello se establezca, los convenios prevén el tiempo de interrupción entre un periodo de trabajo y otro entre un mínimo de 1 hora y un máximo de 5 horas y la duración mínima de las jornadas fraccionadas es fijada en 2 horas. Igualmente, se prevé —con carácter general, en los convenios que regulan esta cuestión— que el personal sujeto al régimen de jornada fraccionada no podrá realizar horas extraordinarias dentro del

CC Flightcare/2011 (art. 23); y de 20 minutos en el CC Menzies/2023 (art. 26); en el CC Swissport-Menzies/2011 (art. 32); de CC Groundforce/2018 (art. 37); de Acciona Airport Services (art. 26) y de EasyJet Handling Spain (art. 28). En el CC Auxiliar al Cargo/2023, se establece un descanso de 20 minutos diarios para personas contratadas a jornada completa que se denomina “tiempo del bocadillo”, disponiéndose su disfrute proporcional a su jornada por los trabajadores a tiempo parcial. No obstante, teniendo en cuenta que el descanso intra-jornada para jornadas continuadas cuya duración exceda de las seis horas no es disponible *ex art.* 34 ET, merece ser resaltado que este descanso solo será proporcional para aquellas personas trabajadoras cuyo contrato a tiempo parcial tenga una duración inferior a seis horas.

¹³⁷⁷ A título ejemplificativo, el CC Swissport/2015, CC Groundforce/2018 y CC Flightcare/2011 disponen un descanso de 25 minutos para las jornadas nocturnas y de 35 minutos para las jornadas de más de ocho horas; el CC Swissport-Menzies/2011 dispone un descanso de 40 minutos para las jornadas continuadas de más de ocho horas y el CC Acciona/2022 dispone de un descanso de cuarenta y cinco minutos tanto para las jornadas continuadas de más de ocho horas como para las jornadas nocturnas.

¹³⁷⁸ Art. 36.

¹³⁷⁹ Este es el caso del CC Swissport/2015 y del CC Flightcare/2011 (art. 25 en ambos casos) así como del CC Acciona/2022 (art. 22).

¹³⁸⁰ Según establece el art. 35 del CC Groundforce/2018.

¹³⁸¹ En el art. 28 del CC Swissport-Menzies/2011 dicho régimen se podrá establecer en base a las necesidades producidas por la carga del trabajo, esto es, sin el límite de los cuadrantes; y su duración máxima será de 9 horas de trabajo efectivo al día, aspecto este último en el que coincide con el art. 29 del CC Menzies/2023.

¹³⁸² Art. 31.

periodo de interrupción de su jornada y que percibirá el plus correspondiente.

Otro tema habitual en materia de tiempo de trabajo es el relativo a las horas extraordinarias. Los convenios colectivos de empresa objeto de la muestra regulan —en su práctica totalidad¹³⁸³— el régimen de las horas extraordinarias. Diferencian entre las horas extraordinarias de realización voluntaria y horas extraordinarias de realización obligatoria a las que denominan “horas perentorias” y que se diferencian, a su vez, de la obligatoriedad de realización de horas extraordinarias en caso de fuerza mayor legalmente prevista en el art. 35 ET.

Estos convenios colectivos establecen que tendrán la consideración de horas perentorias aquellas que se originen por impuntualidad de las aeronaves, en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal, siendo de obligada realización¹³⁸⁴. En lo que respecta a su régimen jurídico, se prevé su comunicación al trabajador por escrito; en algunos casos se determina la antelación mínima del preaviso¹³⁸⁵; y se establece su régimen de compensación y retribución, que suele ser el mismo que aquél establecido para las horas extraordinarias, tanto en lo que respecta al valor económico, como la posible compensación por tiempo de descanso retribuido¹³⁸⁶.

El CC EasyJet Handling/2023 además de tratar de la realización de horas extraordinarias y perentorias, se refiere al “tiempo de trabajo extra” y a su retribución. En cuanto a la compensación mediante descanso que el art. 35 ET establece supletoriamente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, este convenio lo amplía a los seis meses siguientes a su realización, tanto para el denominado tiempo de trabajo extra, como para cualquier tipo de horas extraordinarias.

Por lo que respecta al trabajo en domingos y festivos, la mayor parte de los convenios incluyen en el capítulo dedicado al tiempo de trabajo disposiciones relativas al trabajo en festivos de ámbito nacional, autonómico o local; el trabajo en domingos y el trabajo nocturno, esto es, el desempeñado

¹³⁸³ No es el caso del CC Swissport/2015; CC Flightcare/2011; CC Globalia Handling/2020, ni del CC Auxiliar al Cargo/2023.

¹³⁸⁴ Art. 37 CC Asistencia en tierra/2022.

¹³⁸⁵ por ejemplo, en el art. 31 del CC Menzies/2023 se establece un preaviso de 60 minutos a la realización de las mismas; en el art. 33 del CC EasyJet Handling/2023 se establece esa misma antelación del preaviso para la realización de cualquier tipo de horas extraordinarias.

¹³⁸⁶ En este sentido, véase el art. 29 del CC Swissport/2015, en el que establece que “las horas perentorias tendrán la misma retribución que las horas extraordinarias voluntarias”. En el art. 31 del CC Menzies/2023 se prevé, sin embargo, una compensación y un régimen económico específico para éstas.

entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente¹³⁸⁷, siendo compensadas estas circunstancias mediante el abono del plus correspondiente y, en el caso de los festivos, por tiempo equivalente de descanso¹³⁸⁸.

En lo que respecta a las vacaciones, el CC Asistencia en tierra/2022 remite al ámbito de cada empresa la fijación de los criterios para su disfrute¹³⁸⁹. No obstante, realiza las siguientes precisiones de carácter general para su fijación que son ampliamente seguidas por los textos convencionales de empresa:

- a) Dispone que, del total de días de vacaciones, la persona trabajadora podrá reservarse hasta tres días para atender necesidades derivadas o previstas en la ley de conciliación, remitiendo al ámbito inferior la regulación de este derecho¹³⁹⁰;
- b) Se establece que todas las empresas realizarán una programación anual orientativa para facilitar la planificación de las vacaciones de cada persona trabajadora que preste sus servicios durante los doce meses del año, que estará disponible antes del día quince de diciembre del año anterior¹³⁹¹. Asimismo, se fija la duración de las vacaciones en treinta días naturales para todos los tipos de contrato¹³⁹², sin perjuicio del devengo de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado.
- c) En relación con la retribución de las vacaciones, el CC Asistencia en tierra/2022 recuerda el deber de las empresas de utilizar “fórmulas —que no se concretan en el nivel sectorial— que respeten los principios de equivalencia retributiva fijados en la jurispru-

¹³⁸⁷ El CC Groundforce/2018 establece como trabajo nocturno aquel desempeñado entre las 21 horas y las 8 horas de la mañana (art. 36).

¹³⁸⁸ Algunos convenios establecen reglas para disfrutar y programar el tiempo de descanso equivalente, como es el caso —entre otros— del art. 30 del CC Menzies/2023 y art. 32 del CC EasyJet Handling/2023.

¹³⁸⁹ Art. 38.

¹³⁹⁰ El art. 34 del CC EasyJet Handling/2023 señala que “El disfrute de las vacaciones podrá ser fraccionado en cuatro periodos” y reconoce el derecho a que del total de días la persona trabajadora pueda reservarse hasta cuatro días para atender necesidades de carácter personal, con cargo a sus vacaciones”, si bien —a tal fin— establece una serie de condiciones y requisitos considerablemente restrictivos. En términos similares se pronuncia el art. 50 del CC Acciona/2022; el art. 34 del CC Swissport-Menzies/2011, si bien este último reserva solo tres días para atender a las necesidades de carácter personal o el art. 46 del CC Groundforce/2018 que tan solo prevé dos días para asuntos propios.

¹³⁹¹ El art. 34 del CC EasyJet Handling/2023 adelanta la programación de las vacaciones al día uno de diciembre del año anterior.

¹³⁹² El art. 34 del CC EasyJet Handling/2023 o el art. 50 del CC Acciona/2022 fijan la duración de las vacaciones en 24 días laborables. Por su parte, el CC Globalia Handling/2020 (art. 19) así como el CC Auxiliar al Cargo/2023 (art. 20) y el CC Swissport/2015 (art. 29) establecen 22 días laborables de vacaciones. Finalmente, el CC Groundforce/2018, en su art. 46, un total de 33 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

dencia¹³⁹³”. Únicamente regula con especial atención dicha cuestión en el CC Acciona/2022¹³⁹⁴.

Dentro de este marco general, se aprecia, además, una acentuada preocupación —tanto del convenio sectorial, como de los convenios de empresa— por la coincidencia de las vacaciones con situaciones que incapacitan al trabajador para la prestación de trabajo efectivo y para el disfrute de vacaciones¹³⁹⁵.

En lo que respecta a los permisos retribuidos, puede afirmarse que la regulación contenida en el CC Asistencia en tierra/2022¹³⁹⁶ es bastante conservadora puesto que ni amplía —apenas— las causas para su disfrute, ni tampoco su duración. Cabe destacar dos aspectos: por un lado, el reconocimiento de “un día por razón de matrimonio de padre o madre, hijos o hijas y hermanos o hermanas, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador o trabajadora, en función de la distancia del lugar”; y por otro lado, la regulación de un permiso de “hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud...”. Este último aspecto llama la atención dado que, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 23.1 a) ET, la persona trabajadora tiene derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Los convenios de empresa mantienen esta línea, si bien en algunos de los analizados se precisa el carácter hábil o natural de los días de permiso¹³⁹⁷ y se establecen reglas para el cómputo del tiempo de los permisos, aclarándose al respecto que el ejercicio del derecho al permiso comenzará de modo inmediato al hecho causante, exceptuándose la enfermedad grave

¹³⁹³ A nuestro modo de ver, esta previsión es especialmente importante en un sector en el cual los complementos variables en atención a las circunstancias en las que se presta el servicio son tan importantes (véase el plus de turnicidad, por jornada fraccionada, nocturnidad o trabajo en festivos, entre otros).

¹³⁹⁴ Art. 38.

¹³⁹⁵ El CC Asistencia en tierra/2022 se limita a reproducir el tenor literal del art. 38 ET. Otros convenios colectivos, sin embargo, realizan precisiones al respecto de dudosa legalidad, como por ejemplo el art. 34 *in fine* y el art. 36 titulado “Internamiento clínico durante las vacaciones” del CC EasyJet Handling/2023; el art. 48 del CC Groundforce/2018; el art. 31 del CC Flightcare/2011, el art. 34 del CC Menzies/2023 o el art. 36 del CC Swissport-Menzies/2011.

¹³⁹⁶ Art. 39.

¹³⁹⁷ El art. 37 del CC EasyJet Handling/2023 califica de hábiles los días de permiso por accidente o enfermedad graves; por fallecimiento; por traslado de domicilio habitual; por razón de boda de hijos y naturales de los quince días por matrimonio.

y el internamiento clínico¹³⁹⁸. En estos casos, se establece que el permiso podrá iniciar dentro del periodo en que persista la situación protegida y por una sola vez dentro de cada periodo en que se produzca tal hecho¹³⁹⁹. Entendemos que estas previsiones se relacionan con las polémicas habituales que acontecen dentro de las empresas y sectores en materia de la causa habilitante para el disfrute del permiso, a saber, el mero hecho de la hospitalización o si se relaciona con la enfermedad grave, de tal manera que las sucesivas hospitalizaciones que obedezcan a una misma enfermedad grave no generan nuevos derechos al disfrute de permisos.

Finalmente, en materia de lactancia, el CC Asistencia en tierra/2022 se limita a la reproducción literal del ET, por lo que deja en manos de los convenios de empresa la cuestión de la acumulación en jornadas completas de la hora de reducción¹⁴⁰⁰. Otro aspecto a destacar es la previsión en el CC Asistencia en tierra/2022 de una excedencia especial¹⁴⁰¹ “de un mínimo de quince días y un máximo de tres meses y veintinueve días”, con garantía de reserva de puesto de trabajo y sujeta a determinadas condiciones reguladas en el convenio. En esta línea, algunos convenios colectivos de empresa regulan licencias sin sueldo¹⁴⁰².

5.7.6. Movilidad funcional y geográfica

De la muestra de convenios colectivos de empresa analizada, son solo seis los convenios que tratan la cuestión de la movilidad. En cuatro de ellos¹⁴⁰³, se distingue entre la movilidad funcional —que, según dichos convenios, permite tanto un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles para atender a situaciones puntuales o definitivas, como satisfacer las aspiraciones personales de cambio— y la movilidad geográfica —que exige un cambio de residencia de la persona trabajadora—.

¹³⁹⁸ Entre otros, véase el art. 49 del CC Groundforce/2018, el art. 37 del CC Swissport-Menzies/2011 o el art. 31 del CC Flightcare/2011.

¹³⁹⁹ Por todos, véase el art. 37 del CC EasyJet Handling/2023.

¹⁴⁰⁰ Art. 39.2 del CC Asistencia en tierra/2022. Por todos, véase el art. 40 del CC EasyJet Handling/2023 establece que quienes deseen la acumulación “disfrutarán de quince días naturales de permiso retribuido”.

¹⁴⁰¹ Art. 42.

¹⁴⁰² Por todos, el art. 39 del CC EasyJet Handling/2023 duración máxima de tres semanas para asuntos particulares, siempre que se hayan agotado las vacaciones y se cuente con una antigüedad en la empresa de un año y deben mediar al menos dos años entre una petición y otra. A eso se añaden otros requisitos como porcentaje de peticiones que se pueden atender por departamento o la antelación con la que se debe solicitar, entre otras cuestiones.

¹⁴⁰³ Arts. 63 a 73 del CC Flightcare/2011; arts. 64 a 74 del CC Swissport/2015; arts. 65 a 72 del CC Menzies/2023; y arts. 67 a 77 del CC EasyJet Handling/2023 para los años 2023-2025.

La movilidad funcional se contempla como voluntaria¹⁴⁰⁴, pudiendo todas las personas trabajadoras interesadas tramitar la solicitud correspondiente. A tal fin, se prevé que la empresa publique las vacantes y lleve al día un registro en el que se anoten las solicitudes de las personas trabajadoras. Aquellas personas trabajadoras que presenten la mencionada solicitud tendrán prioridad para realizar los cursos de formación requeridos para el puesto solicitado. Si realizado el ofrecimiento de una movilidad funcional voluntariamente solicitada renuncian al mismo, no serán tenidos en cuenta en los siguientes 18 meses.

En lo que respecta a la movilidad geográfica, los convenios colectivos distinguen tres tipos diferentes:

- a) La movilidad geográfica voluntaria, que se inicia como consecuencia de la solicitud formulada por la persona trabajadora que pertenezca a la plantilla fija y ostente la función, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir y no se considerará consolidada hasta que transcurra un periodo de 30 días de trabajo efectivo. Además, el convenio colectivo establece criterios para determinar la prioridad en la concesión y determina que, si se produjera la renuncia de la persona trabajadora, ésta no tendrá derecho a una nueva concesión en los 2 años siguientes;
- b) La movilidad geográfica temporal o desplazamiento, que consiste en un desplazamiento por tiempo no superior a un año para prestar servicios fuera de su residencia habitual ordenado por la empresa por razones técnicas, organizativas o de producción o por contrataciones referidas a actividades de la empresa¹⁴⁰⁵;
- c) Por último, la movilidad convencional, que se produce de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa y se regirá, por tanto, por las condiciones pactadas por las partes¹⁴⁰⁶.

El CC Auxiliar al Cargo/2023 regula la redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y productividad¹⁴⁰⁷, estableciéndose que deberá respetarse la retribución de origen a excepción de los complementos referidos al puesto de trabajo; y la movilidad geográfica. En

¹⁴⁰⁴ No así en el CC Menzies/2023, en el que su art. 65 permite que las funciones superiores sean asignadas por la Empresa para atender a sus necesidades y cambios, reestructurando las funciones de la plantilla para atender a las temporadas y cambios de programación.

¹⁴⁰⁵ En el CC Menzies/2023 se prevé expresamente que dicho traslado pueda efectuarse a cualquiera de los aeropuertos, nacionales o internacionales, en los que opera la empresa si bien en los desplazamientos internacionales se requiere la aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora (art. 72).

¹⁴⁰⁶ Esta modalidad, sin embargo, no está prevista en el CC Menzies/2023.

¹⁴⁰⁷ Art. 11.

este sentido establece que, 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 la posible duración del mismo. Finalmente, el CC Swissport-Menzies/2011 solo contempla la movilidad funcional. Al respecto, establece como límite a dicha movilidad los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas encomendadas a la persona trabajadora¹⁴⁰⁸.

5.7.7. Régimen sancionador

Todos los convenios colectivos de la muestra analizada incluyen un capítulo dedicado al régimen disciplinario. Este capítulo, con carácter general, responde a una misma estructura¹⁴⁰⁹ marcada por la regulación del CC Asistencia en tierra/2022 que dedica su Capítulo X a una detallada regulación de esta materia. A tal fin, la estructura utilizada es la siguiente: en primer lugar, se dispone la potestad disciplinaria y competencia sancionadora¹⁴¹⁰; 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. En lo que respecta particularmente al procedimiento sancionador y los requisitos formales, cabe señalar que el convenio colectivo sectorial prevé el traslado por escrito al interesado —que deberá acusar recibo de la comunicación— y la información a los representantes de las personas trabajadoras en las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves¹⁴¹¹. Se observa que es la opción que adoptan también algunos convenios de empresa, mientras que otros establecen la preceptiva instrucción de un expediente disciplinario en los supuestos de faltas graves y muy graves¹⁴¹².

¹⁴⁰⁸ En su art. 16.

¹⁴⁰⁹ No es el caso del CC Globalia Handling/2020, que presenta una estructura mucho más simple en la que solo se regula el procedimiento sancionador, la tipificación de las faltas y las sanciones de éstas (arts. 38 a 40).

¹⁴¹⁰ El art. 60 del CC Asistencia en tierra/2022 se refiere a la Potestad Disciplinaria. El art. 68 del CC Swissport-Menzies/2011 engloba todo ello en la misma disposición. Los CC Flightcare/2011; CC Swissport/2015; CC Groundforce/2018; CC Menzies/2023; y CC EasyJet Handling/2023 diferencian entre potestad disciplinaria y competencia sancionadora, tratando cada cuestión en un artículo diferente.

¹⁴¹¹ Véase art. 60 del CC Acciona/2022; el art. 69 del CC Swissport-Menzies/2011, si bien solo lo prevé para las faltas muy graves y el art. 78 del CC Groundforce/2018.

¹⁴¹² En particular, art. 53 del CC Flightcare/2011; art. 54 del CC Swissport/2015; art. 56 del CC Menzies/2023; art. 37 del CC Auxiliar al Cargo/2023 y art. 38 del CC Globalia Handling/2020, si bien en este último lo único que se prevé es que, ante toda sanción, la persona

Otro aspecto común que se observa en esta materia dentro de los convenios de empresa analizados es que la mayor parte de los mismos 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 y ello, 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 necesario¹⁴¹³. Si bien algunos de los convenios colectivos analizados no contemplan lo anterior¹⁴¹⁴, sin embargo, sí incluyen disposiciones dedicadas, por un lado, a la posibilidad de que aquellas conductas sancionadas en el orden social puedan ser punibles —en su caso y tras pasar el tanto de culpa— en el resto de órdenes jurisdiccionales; y por otro lado, a la posible suspensión cautelar de empleo por un plazo máximo de dos meses¹⁴¹⁵ para obtener un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, debiendo estar el empleado a disposición de la empresa durante el tiempo que dure la suspensión¹⁴¹⁶.

Como cláusula peculiar relacionada con el hecho de prestar servicios en instalaciones aeroportuarias, el CC Asistencia en tierra/2022 prevé la posible suspensión de la tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias. Así, el personal que resulte sancionado por las autoridades competentes con la privación de la tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias podrá ver suspendido su contrato de trabajo por el tiempo de duración de la privación de la referida tarjeta, incluso si dicha medida se adopta como medida cautelar. En el caso de que la medida revistiera carácter definitivo, se considerará que esta circunstancia constituye una justa causa

trabajadora pueda hacer las alegaciones que considere oportunas en un plazo de 48 horas y la información a la RLT en el caso de sanciones graves y muy graves. En la misma línea, el art. 58 del CC EasyJet Handling/2023.

¹⁴¹³ Véase art. 86 del CC Groundforce/2018; art. 61 del CC Flightcare/2011; art. 62 CC Swissport/2015 y art. 64 del CC Menzies/2023 y art. 66 del CC EasyJet Handling/2023 para los años 2023-2025. Cabe señalar que, en estas dos últimas disposiciones, se incluye un nuevo requisito y es que la conducta no vuelva a repetirse. Asimismo, el convenio de EasyJet vincula estas cuestiones del régimen disciplinario con su Anexo III “la política de EasyJet respecto a las drogas y al alcohol”.

¹⁴¹⁴ Véanse los arts. 73 y 74 del CC Swissport-Menzies/2011 y arts. 66 y 67 del CC Acciona/2022. En términos similares también puede encontrarse el primer párrafo del art. 36 y el párrafo tercero del art. 37 del CC Auxiliar al Cargo/2023; o el segundo párrafo del art. 40 del CC Globalia Handling/2020 respecto a las posibles sanciones en otros órdenes jurisdiccionales.

¹⁴¹⁵ Igualmente, véanse los arts. 67 y 68 del CC Asistencia en tierra/2022.

¹⁴¹⁶ Se han observado dos convenios colectivos que incluyen algunos requisitos más. Por una parte, el art. 67 del CC Acciona/2022 establece que la falta tiene que haber sido precalificada como muy grave para poder decretarse la suspensión de empleo de la persona trabajadora afectada. Por otra parte, el art. 37 del CC Auxiliar al Cargo/2023, establece que dicha medida se podrá decretar en los supuestos de faltas muy graves o graves si se cuenta con la conformidad de la RLT y que la medida cautelar podrá tener un plazo máximo de duración de un mes, debiendo ser —además— comunicada a la RLT.

de extinción por ineptitud sobrevenida. Todo ello sin perjuicio de que los hechos que den lugar a la suspensión o extinción de la tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias sean causa de sanción disciplinaria. Las empresas podrán aplicar la suspensión del contrato prevista en este artículo o decidir la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de manera alternativa.

5.7.8. *Derechos sindicales*

La Disposición Adicional tercera del convenio sectorial remite los derechos de la representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y recuerda que esta materia será susceptible de mejora en los convenios colectivos de empresa.

En efecto, los derechos sindicales son abordados de forma bastante similar en la muestra de convenios colectivos de empresa analizada. Con carácter general, puede señalarse que esta materia se trata de forma casi idéntica en la muestra de convenios colectivos¹⁴¹⁷, abordando sistemáticamente 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.

Ahondando pues en cada una de estas materias, la participación sindical a través de la constitución de secciones sindicales se prevé para aquellos centros de trabajo que ocupen a más de 200 personas trabajadoras y que hayan obtenido como mínimo el 10 % de los votos de las elecciones al comité de empresa del centro de trabajo, salvo en el CC Swissport-Menzies/2011 en el que se prevé para aquellos centros de trabajo que ocupen a más de 250 personas trabajadoras y en el CC Menzies/2023, en el que no se prevé nada respecto al número de personas trabajadoras necesarias para su constitución, simplemente, su necesidad de comunicar el acta de elección a la empresa en el plazo de 15 días desde su constitución¹⁴¹⁸. En cuanto al número de delegados sindicales por sección sindical, se prevé una escala en virtud de la cual habrá un delegado sindical en aquellas empresas que ocupen entre 200 y 750 trabajadores; y dos para aquellas que ocupen

¹⁴¹⁷ Concretamente, en los siguientes convenios colectivos: el CC Swissport-Menzies/2011 (arts. 62 a 67); el CC Groundforce/2018 (arts. 25 a 30); el CC Flightcare/2011 (arts. 10 a 15); el CC Swissport/2015 (arts. 10 a 15); el CC Menzies/2023 (arts. 10 a 15); el IV de CC Acciona/2022 (arts. 69 a 74).

¹⁴¹⁸ Art. 10. Véase la misma referencia a la comunicación del acta de elección de los responsables de las secciones sindicales en el plazo de quince días desde su constitución y elección en el art. 10 Secciones Sindicales del CC EasyJet Handling/2023.

de 751 empleados en adelante¹⁴¹⁹. En caso de que éstos no formen parte del comité de empresa del centro de trabajo, establecen los convenios que sus garantías serán las mismas que las establecidas para los miembros del comité de empresa, además de enunciar ciertos derechos como: tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; asistir a las reuniones del comité de empresa y del comité de seguridad y salud con voz pero sin voto; ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas de carácter colectivo o tener prioridad de permanencia en la empresa o en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores¹⁴²⁰. En lo que respecta a las garantías de los miembros del comité de empresa o delegados del centro de trabajo, los textos convencionales reproducen el contenido del art. 68 ET, al igual que en materia de sigilo profesional, donde remiten a lo dispuesto en el art. 65.2 ET¹⁴²¹. En cuanto a las reuniones del comité de empresa con la dirección del centro de trabajo, debe señalarse la existencia de cierta disparidad en la periodicidad de las mismas. Así, mientras el CC Swissport/2015, Acciona/2022, Flightcare/2011, prevén la celebración de dicha reunión mensualmente; el CC Groundforce/2018 dispone de una periodicidad bimestral y trimestral en el caso de CC Swissport-Menzies/2011 y del CC Menzies/2023¹⁴²². En lo que respecta a la utilización del crédito horario, casi todos los convenios colectivos de la muestra analizada impiden la acumulación del crédito horario de un mes para otro, si bien permiten la acumulación del crédito de horas sindical en los términos permitidos por el ET¹⁴²³. El CC EasyJet Handling/2023 permite la acumulación entre las del mes en curso y/o las del mes inmediatamente siguiente, “sin que puedan

¹⁴¹⁹ En el caso del CC Swissport-Menzies/2011 y en el caso del CC Acciona/2022, la escala prevista en los arts. 62 y 69 respectivamente incluye dos tramos más que en el resto de convenios colectivos analizados. Así, y sin perjuicio de que el primero de los convenios referidos prevé su constitución a partir de 250 trabajadores, la escala incluida en el convenio es de 200 a 750 trabajadores, un delegado sindical; de 751 a 2.000 trabajadores, dos delegados sindicales; de 2.001 a 5.000 trabajadores habrá 3 delegados sindicales y de 5001 en adelante el número de delegados será 4.

¹⁴²⁰ Véase el art. 10 del CC Swissport/2015; art. 10 del CC Flightcare/2011; art. 25 del CC Groundforce/2018, del que cabe destacar la inclusión de una garantía adicional con respecto al resto de convenios colectivos citados, como es, el derecho de los sindicatos que hayan constituido sección sindical en la empresa a solicitar el descuento en nómina de la cuota sindical a toda persona trabajadora que así lo solicite.

¹⁴²¹ Los arts. 11 y 12 del CC EasyJet Handling/2023 se limitan a reproducir de forma incompleta lo señalado en los textos legales. La única mejora es la aclaración que dispone el art. 11.5 en virtud de la cual “no se computarán dentro del crédito horario, las horas dedicadas a reuniones convocadas por la empresa”.

¹⁴²² Igualmente, cabe destacar que en el art. 13 del CC Menzies/2023 se dispone que ésta debe ser solicitada por una de las partes y que, con carácter excepcional, una de las partes podrá convocar a la otra. Trimestral, asimismo, es la periodicidad fijada en el art. 13 del CC EasyJet Handling/2023 e insiste en que el tiempo dedicado a estas reuniones no se computará dentro del crédito horario de los representantes de las personas trabajadoras.

¹⁴²³ El art. 15 del CC Menzies/2023 establece los términos específicos para la citada acumulación, mientras que el art. 74 del CC Acciona/2022 remite a su fijación por parte de la comisión mixta paritaria en los casos en los que las organizaciones sindicales firmantes

acumularse más de dos meses seguidos. Si no son utilizadas, se perderán con el mes natural¹⁴²⁴”. Se encuentra una diferencia en lo que respecta a la antelación con la que debe ser comunicada la utilización de crédito horarios de los representantes legales a la dirección de la empresa, estableciéndose —según el caso— una fórmula abierta, esto es, con una antelación suficiente para que sea viable el cambio de turno¹⁴²⁵; o una fórmula cerrada, concretándose convencionalmente dicha antelación mínima en 24 horas¹⁴²⁶, 48 horas¹⁴²⁷ o 72 horas¹⁴²⁸.

Fuera de esta tendencia general, pueden observarse dos convenios que presentan ciertas particularidades¹⁴²⁹: por un lado, el CC Auxiliar al Cargo/2023, que únicamente incluye dos artículos en materia de derechos sindicales: el primero referido al descuento de la cuota sindical y, el segundo, a la acumulación de horas sindicales. Sobre este último particular, cabe señalar que se prevé la acumulación de horas mensuales de los delegados de personal o miembros del comité de empresa en uno o varios de ellos sin rebasar el límite total mensual. Dicha acumulación debe ser notificada a la empresa por escrito con una antelación de 48 horas a la fecha de comienzo de su efectividad. Asimismo, y a diferencia del resto de convenios colectivos analizados en la muestra, se prevé convencional y expresamente el número de horas mensuales retribuidas dedicadas a la actividad sindical y ello, en función del número de personas trabajadoras que existan en el centro de trabajo al que representan¹⁴³⁰.

5.7.9. Igualdad de oportunidades y no discriminación

En materia de igualdad de oportunidades y no discriminación se observa —con carácter general— que los convenios colectivos de empresa objeto de la muestra analizada suelen incluir cláusulas genéricas en las que se declara el compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hom-

del convenio —a nivel estatal o en cada centro de trabajo— ostenten el más del 10 % de la representación. Véase. el art. 15 del CC EasyJet Handling/2023.

¹⁴²⁴ Art. 15.3.

¹⁴²⁵ Art. 14 del CC Groundforce/2018 y CC Swissport/2015.

¹⁴²⁶ Art. 73 del CC Acciona/2022.

¹⁴²⁷ Art. 30 del CC Groundforce/2018 y art. 14 del CC Menzies/2023, que establece además condiciones específicas para el caso en el que no se pudiera cumplir con dicho preaviso. Art. 14 del CC EasyJet Handling/2023. Este precepto explica el motivo por el que se fija dicha antelación, justificándose en que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia.

¹⁴²⁸ Art. 66 del CC Swissport-Menzies/2011.

¹⁴²⁹ Y ello, sin perjuicio del CC Globalia Handling/2020 que no trata la participación sindical.

¹⁴³⁰ El art. 57 del citado convenio establece los siguientes umbrales: 24 horas mensuales en centro de trabajo de hasta 250 trabajadores; 30 horas mensuales en el caso de disponer entre 251 y 500 trabajadores; 501 a 750 trabajadores, dispondrán de 35 horas mensuales y cuando cuenten con más de 751 personas trabajadoras, tendrán 40 horas mensuales.

bres¹⁴³¹. A este respecto, cabe señalar que el CC Asistencia en tierra/2022 detalla una serie de criterios homogéneos para establecer un marco normativo general de intervención para garantizar este derecho de forma real y efectiva en la empresa, incluyendo —a estos efectos— el deber de elaborar el plan de igualdad¹⁴³².

No obstante, hay algunos convenios que incluyen cláusulas un tanto distintas, habiéndose identificado cláusulas en las que, simplemente, se hace una remisión a la existencia de un plan de igualdad¹⁴³³ o bien, se remite a la adopción de las medidas necesarias para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad.

Finalmente, cabe destacar el contenido del CC Auxiliar al Cargo/2023 que¹⁴³⁴, bajo la rúbrica “adecuación Ley Igualdad”, aborda una serie de materias más específicas siendo el único de los convenios de la muestra analizada que contiene una previsión tan concreta. En particular, las materias reguladas son la protección de la maternidad, la discriminación laboral directa e 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— y las excedencias, tanto voluntarias, como por cuidado de hijos y de familiares dependientes que no desempeñen actividad retribuida¹⁴³⁵.

¹⁴³¹ Como puede observarse en el art. 42 del CC Globalia Handling/2020 o en el art. 52 CC Auxiliar al Cargo/2023. Si bien no es una cláusula que exista en todos los convenios analizados. A título de ejemplo, véase el CC Groundforce/2018 y el CC Swissport/2015.

¹⁴³² Art. 89. Una cláusula de contenido similar también se puede encontrar en el Anexo II “Acuerdo Marco de Igualdad de Oportunidades” del CC Menzies/2023 y la disposición transitoria primera y Anexo II del CC EasyJet Handling/2023, para los años 2023-2025. En la mencionada disposición transitoria primera se deja constancia de que este Acuerdo Marco se “hereda” del III Convenio Colectivo y salta a la vista que no se ha hecho ni el más mínimo esfuerzo por actualizar sus contenidos a las últimas novedades legislativas, con lo que buena parte de las disposiciones del Acuerdo Marco han quedado obsoletas y trasladan una filosofía en la elaboración de los planes de igualdad que no se ajusta a las actuales exigencias legales en cuanto al contenido mínimo de los diagnósticos que forman parte de los planes de igualdad ni a su procedimiento de negociación —tanto del diagnóstico como del plan de igualdad en su conjunto—. Esta cuestión se abordará con más detalle en el epígrafe específicamente dirigido a ello, pero la conclusión sobre la recomendación de mejora de este apartado es evidente.

¹⁴³³ Art. 49 del CC Acciona/2022 o la Disposición Adicional octava del CC Flightca-re/2011. De forma similar, el CC Swissport-Menzies/2011 acuerda el mantenimiento de la comisión para la elaboración y desarrollo del plan de igualdad en la D. A. Sexta.

¹⁴³⁴ Art. 55.

¹⁴³⁵ Otros convenios colectivos también regulan las excedencias, pero no en el marco de la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en el trabajo. Por ejemplo, el CC EasyJet Handling/2023, para los años 2023-2025 regula la excedencia voluntaria —art. 78—, forzosa —art. 79— por cuidado de hijos —art. 80— por cuidado de familiares hasta el segundo grado —art. 81— y el derecho preferente al reingreso —arts. 82 y 83— en un mismo capítulo junto con la movilidad funcional y geográfica y las permutas (Capítulo IX del citado convenio).

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 empresa de la muestra analizada, si bien más adelante en este Estudio se profundizará en los planes de igualdad.

5.7.10. Prevención de riesgos laborales

Con carácter general, en materia de PRL, las cláusulas convenciones de la muestra de convenios colectivos de empresa analizada remiten a las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, dichos convenios siguen el modelo marcado por el Capítulo VII “Prevención de riesgos laborales y salud laboral” del CC Asistencia en tierra/2022¹⁴³⁶, que prácticamente se limita a reproducir literalmente los textos legales en la materia o a remitirse en bloque a dichos textos normativos.

De forma más específica, se observa que los convenios colectivos comienzan enunciando los principios de la política preventiva empresarial¹⁴³⁷ para —posteriormente— referirse al plan de prevención, al servicio de prevención, la evaluación de riesgos y a la participación de los representantes de las personas trabajadoras, todo ello, en la forma y términos establecidos en la legislación vigente¹⁴³⁸. En la mayor parte de los convenios analizados, es posible encontrar una disposición consagrada al Comité de Seguridad y Salud en la que se establece su composición; la periodicidad de sus reuniones, así como sus competencias y facultades, que serán las establecidas legalmente. A este respecto, la opción del CC Asistencia en tierra/2022 es que los delegados de prevención sean designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa y los convenios de empresa siguen esa directriz, sin que los convenios establezcan otros sistemas de designación en virtud de la habilitación del art. 35.4 LPRL. La única excepción es la habilitación del CC Asistencia en tierra/2022 a la posibilidad de 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,

¹⁴³⁶ Arts. 43 a 53.

¹⁴³⁷ Art. 43 del CC Asistencia en tierra/2022 y art. 42 del CC EasyJet Handling/2023; art. 36 del CC Flightcare/2011, art. 61 del CC Groundforce/2018 o art. 40 del CC Menzies/2023).

¹⁴³⁸ Las pocas excepciones que se recogen inciden en cuestiones de dudosa legalidad como es el caso del art. 44 del CC EasyJet Handling/2023 que, al tratar sobre los delegados de prevención señala, contradictoriamente, que los delegados de prevención se designarán entre los representantes legales de los trabajadores “sin que ello suponga incremento del crédito horario que tenían anteriormente. No obstante, se estará a lo dispuesto en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales...”.

situación bastante habitual en el sector, dada la dispersión geográfica de los centros de trabajo¹⁴³⁹.

Igualmente, son comunes las disposiciones relativas a la información, consulta y participación de las personas trabajadoras; el riesgo grave e inminente; la protección de la maternidad; los planes o medidas de emergencia; la coordinación de empresas o los trabajos nocturnos remiten a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al efecto.

Más allá de aquellos artículos que remiten al régimen legal vigente, en gran parte de los convenios colectivos analizados se incluye una cláusula dedicada a la formación en materia de prevención en la 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. A este fin, se establece que dicha formación se dará siempre dentro de la jornada laboral y sin coste alguno para las personas trabajadoras. Otra de las cláusulas habituales es la relativa a los equipos de protección individual o ropa de trabajo, en la que se faculta a los delegados de prevención a revisar que las prendas de uniformidad o EPIs cumplen con las exigencias de seguridad e higiene necesarias en función del puesto de trabajo y de su localización geográfica. El CC Auxiliar al Cargo/2023, referido a esta misma materia, presenta un contenido distinto¹⁴⁴⁰. Al respecto, dispone 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 convenio colectivo presenta otra cláusula especial dedicada al medio ambiente, 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— la misma formación que aquella en materia de PRL.

Un buen número de los convenios colectivos analizados contienen disposiciones en materia de vigilancia de la salud en las que se reproducen el contenido del art. 22 PRL. Como particularidad podría destacarse 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 traba-

¹⁴³⁹ Art. 49.4. Por todos, éste es el caso de la empresa EasyJet Handling Spain (art. 47 de su convenio colectivo).

¹⁴⁴⁰ Art. 47.

jador puede constituir un peligro para terceras personas. Finalmente, el CC EasyJet Handling/2023 incluye en su anexo que “La política de EasyJet 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.

5.7.11. Inaplicación de condiciones de trabajo

En la muestra de convenios de empresa analizada correspondiente al sector del *handling* sólo se han identificado tres convenios colectivos que traten la cuestión de la inaplicación de condiciones de trabajo¹⁴⁴¹.

Si analizamos su contenido y lo ordenamos en función del mayor o menor detalle de su regulación, debemos remitirnos en primer lugar a las disposiciones correspondientes del CC Groundforce/2018 y del CC Globalia Handling/2020. Ambos preceptos, de forma casi idéntica, comienzan reproduciendo —en su mayor parte— el contenido del art. 82.3 ET, si bien puede observarse como, en ocasiones, incluyen cuestiones no previstas por el ET —en este sentido, el CC Groundforce/2018 prevé expresamente que los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría—; y en otras, adaptan el texto del Estatuto de los Trabajadores, como sucede en el CC Globalia Handling/2020 respecto de los procedimientos para solventar las discrepancias surgidas para la inaplicación. En segundo lugar, encontramos el CC Auxiliar al Cargo/2023, en el que se explica brevemente el procedimiento legal de descuelgue pero, sin embargo, su contenido se centra en desarrollar en mayor medida algunas particularidades propias de la empresa. En este sentido, se describe la forma en la que debe intervenir la Comisión Paritaria; las diferentes posibilidades para solventar las discrepancias surgidas y se establece una duración máxima del descuelgue de un año, salvo prórroga negociada con la RLT.

En la tercera casuística identificada en el CC EasyJet Handling/2023, únicamente se menciona la inaplicación “del régimen salarial establecido en el convenio colectivo de ámbito superior a la Empresa” para hacer referencia a las funciones de la Comisión Mixta Paritaria a la que corresponde “conocer y resolver las discrepancias que se susciten en la negociación para la inaplicación de dicho régimen salarial¹⁴⁴²”.

5.7.12. Externalización y subcontratación

Los convenios del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos —ni el sectorial ni los de empresa— se refieren a esta cuestión.

¹⁴⁴¹ El art. 97 del CC Groundforce/2018; art. 43 del CC Globalia Handling/2020 y art. 9 del CC Auxiliar al Cargo/2023.

¹⁴⁴² Art. 7.

5.7.13. Subrogación de personal

La liberalización del sector de asistencia en tierra tuvo, entre otras consecuencias, por un lado, que se pasara de prestar el servicio por una única empresa pública, a la apertura de entrada de capital privado en dicha empresa pública hasta su completa privatización y, por otro lado, a la proliferación —gracias a la libre competencia— de empresas y aerolíneas dispuestas a prestar este servicio. 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 prestatarias del servicio en las diferentes bases y aeropuertos. Esto hace que haya convenios de empresas que prestaban servicios en determinados centros de trabajo o aeropuertos que han desaparecido al ser sucedidas por otras empresas, de ahí la idoneidad y/o necesidad de contar con un convenio sectorial que dote de seguridad jurídica a la regulación de las condiciones laborales de estos colectivos. El hecho de que las personas trabajadoras del sector de la asistencia en tierra trabajaran en su mayoría —por no decir en su totalidad— para IBERIA LAE y gozaran de unas condiciones de trabajo dignas explica, asimismo, la preocupación por la garantía de la estabilidad en el empleo y la calidad de las condiciones laborales o de las condiciones de la prestación del servicio. Otro hecho a destacar es que, la defensa de este colectivo de personas trabajadoras recae y ha recaído tradicionalmente en sindicatos de clase, como CCOO, UGT, USO, tanto cuando trabajaban para IBERIA LAE como en la posterior liberalización del sector. La coincidencia entre los sujetos negociadores del convenio de referencia de IBERIA *handling* y del convenio sectorial con quienes negociaran los convenios de empresa, favorece que el modelo cale y que los convenios obedezcan a una lógica similar, lo cual se manifiesta en su estructura, contenidos o condiciones que regulan. Estos breves antecedentes pueden contribuir a una mejor comprensión del gran 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.

El CC Asistencia en tierra/2022¹⁴⁴³ dedica su Capítulo XI a la subrogación¹⁴⁴⁴. Se trata de una regulación prolija y peculiar, adaptada a la idiosincrasia del servicio al que viene referido, cuyas características más reseñables pasan a ser expuestas a continuación. Así, en primer lugar, cabe destacar que la distribución de materias a abordar por el convenio sectorial y los convenios de empresa es clara y adecuada. El convenio sectorial se encarga del establecimiento de las reglas generales y de los compromisos

¹⁴⁴³ El hecho de que algunos de los convenios de la muestra sean anteriores en el tiempo a este convenio determina que las remisiones que realizan al convenio sectorial se refieran a versiones anteriores del mismo y que la numeración de los artículos no coincida.

¹⁴⁴⁴ Arts. 70 a 86.

para el conjunto de las empresas y personas trabajadoras del sector. Los convenios de empresa o ámbito inferior se encargan del reconocimiento de derechos para el personal subrogado, bien reiterando derechos ya reconocidos en el nivel sectorial; bien haciendo referencia a cuestiones no garantizadas por el convenio del sector. Esta distribución material entre unidades de negociación tiene lógica desde la perspectiva de los límites que la propia jurisprudencia impone al contenido de los convenios en función de los sujetos que los negocian y es que un convenio de nivel empresa no puede imponer obligaciones de subrogación a empresas o personas que no han participado en la negociación del mismo, de ahí que los convenios de empresa no sean la unidad de negociación adecuada para la inserción de obligaciones de subrogación. Ahora bien, los convenios de empresa pueden regular los compromisos que la empresa asume respecto del personal subrogado y proveniente de otras empresas que han sido prestatarias del servicio o empresarias del personal antes que ella. En fin, el convenio colectivo sectorial reserva la subrogación empresarial, y expresamente en lo referente a las garantías reguladas en el artículo al nivel sectorial.

En segundo lugar, se establecen las modalidades de subrogación¹⁴⁴⁵. Por lo que respecta al proceso general de subrogación se establecen una serie de reglas comunes relativas a (i) los tipos y el momento de la subrogación; (ii) los criterios de subrogación en caso de pérdida total de actividad, siendo que el número total de personas a subrogar al nuevo operador se corresponderá con el total de la plantilla del operador saliente; y (iii) el supuesto de pérdida parcial de la actividad y subrogación por *autohand-ling*, en donde se establecen criterios para la determinación del porcentaje de actividad perdida y el consecuente porcentaje y número de personas a subrogar, atendiendo al tipo de contrato y por grupos laborales.

En tercer lugar, se hace referencia a los compromisos convencionales de transformación de contratos y a la afectación de dichos compromisos a los criterios anteriormente descritos; a las normas comunes y condiciones de las personas trabajadoras a subrogar; así como a la regulación de las garantías *ad personam* que las empresas entrantes o cesionarias han de respetar al personal

Dentro de estos compromisos, es necesario hacer referencia a algunos aspectos particularmente relevante. En primer lugar, destaca la insistencia

¹⁴⁴⁵ Atendiendo al servicio que se presta (arts. 72 a 75); y al proceso general de subrogación (arts. 76 a 86). Los enunciados de los artículos son los siguientes, considero conveniente mencionarlos ya que son suficientemente significativos de las cuestiones que se abordan: Antecedentes y finalidad de la subrogación; Ámbito de aplicación de la subrogación tienen carácter introductorio. Las modalidades de subrogación en atención al servicio que se presta diferencia entre la Subrogación de Servicios de Rampa; supuestos especiales de subrogación; Subrogación de Servicios de Asistencia a Pasajeros y Pasajeras, Carga y Correo —y Subrogación de Servicios de Asistencia a Personas con Movilidad Reducida (PMR) y Pasarelas—.

en el carácter voluntario de la subrogación para las personas trabajadoras. Esta voluntariedad no entra en conflicto con la obligatoriedad pregonada y ello así, porque el mecanismo de subrogación que se instaura tiene como finalidad promover la estabilidad en el empleo y la calidad de las condiciones laborales por lo que es un mecanismo obligatorio para las empresas, pero voluntario para las personas trabajadoras que, aparentemente, pueden elegir continuar prestando servicios en la empresa cedente o cesionaria. Las referencias a la voluntariedad para las personas trabajadoras las encontramos desde el primer artículo y son continuas —“el total de la plantilla del operador saliente que voluntariamente manifieste su aceptación [...]” o “Personas trabajadoras que acepten voluntariamente prestar sus servicios para el nuevo adjudicatario”— y de ahí que se regule la comunicación y trámite de publicación de la oferta de subrogación voluntaria, en donde —entre otras cuestiones— se aborda “el caso de un exceso de voluntarios o voluntarias respecto al cupo ofertado”, estableciendo las reglas de preferencias entre personas trabajadoras¹⁴⁴⁶. Ahora bien, la voluntariedad se ve considerablemente matizada como consecuencia de la regulación de los denominados “excedentes”.

Asimismo, en relación con el denominado “excedente estructural”, se procede a explicar el posible destino de las personas que no son subrogadas, que no es otro que el de la extinción de sus contratos de trabajo por causas productivas¹⁴⁴⁷. El art. 41.4 ET remite a la negociación colectiva el establecimiento de procedimientos específicos para la modificación sustancial de carácter colectivo de las condiciones de trabajo y el art. 85.2 ET señala que a través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente. La norma con rango de ley también anima a los convenios colectivos a regular mecanismos para solventar de manera efectiva las discrepancias en periodos de consulta relacionados con decisiones de reestructuración de las empresas. El convenio sectorial va más allá y regula un procedimiento alternativo 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 art. 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 definitiva, se presume la existencia de una causa productiva para el despido colectivo o la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En segundo lugar, fija los criterios para la selección del personal que se verá afectado por la extinción, “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

¹⁴⁴⁶ Arts. 77.1, 78 y 79.

¹⁴⁴⁷ Art. 83.

antigüedad reconocida en la Empresa...” Criterio de no permanencia que nada tiene que ver con los previstos o sugeridos por el art. 51.5 ET¹⁴⁴⁸. 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)¹⁴⁴⁹.

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 referencias 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. Esta previsión es muy poco habitual ya que es —igualmente— muy poco habitual que los convenios colectivos entren a delimitar el convenio colectivo que será de aplicación una vez acaecida la subrogación¹⁴⁵⁰. No obstante, la empresa cesionaria

¹⁴⁴⁸ “Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.”

¹⁴⁴⁹ Merece la pena reproducir el tenor literal de este apartado: “En caso de expediente de extinción colectiva de los contratos de trabajo se informará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que evacuarán el informe preceptivo en un plazo máximo de cinco días hábiles a los efectos previstos en el art. 51 ET. En caso de que el número de trabajadores y trabajadoras sea inferior a los umbrales previstos en el art. 51 ET, se estará a lo prevenido en el art. 52.c) y se procederá siguiendo los trámites previstos en el art. 53 del mismo. La Empresa afectada y los representantes de sus trabajadores y trabajadoras, presentarán ante la Autoridad Administrativa competente, de manera simultánea a la solicitud empresarial, el Acuerdo sobre dicho expediente para la extinción de las relaciones entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras afectados/as, en las siguientes condiciones: — La extinción tendrá carácter forzoso. — Los trabajadores y trabajadoras percibirán como compensación una indemnización por importe de veintinueve días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.”

¹⁴⁵⁰ La regla del art. 44.4 ET suele ser fuente de no pocos conflictos. Recordemos que según el art. 44.4 ET “Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.” Se aprecia claramente que el criterio por el que opta el convenio sectorial es diametralmente opuesto al establecido en el art. 44.4 ET.

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.

En cuarto y último lugar, se abordan cuestiones como la intervención de la Comisión Paritaria del convenio; la documentación a facilitar por el operador saliente al entrante y la obligatoriedad, que no deja de ser un recordatorio de la eficacia vinculante del convenio sectorial.

En lo que respecta a los convenios colectivos de empresa de la muestra, se ha observado que muchos de ellos incluyen Disposiciones Adicionales en las que se regulan los derechos del personal subrogado. A estos efectos, todos ellos remiten a las garantías personales del personal subrogado establecidas en el art. 67.d) del CC Asistencia en tierra/2022¹⁴⁵¹ si bien algunos hacen referencia explícita a ciertas garantías *ad personam* específicas. En este sentido, el CC Flightcare/2011 y el CC Swissport/2015 regulan expresamente el mantenimiento del disfrute de un domingo de cada cuatro, a efectos del descanso semanal, de los trabajadores subrogados de IBERIA LAE a alguna de las UTEs de Eurohandling que, a su vez, hubieran sido subrogados a Flightcare¹⁴⁵². Por su parte, el CC Menzies/2023 establece —en su Disposición Adicional segunda— el mantenimiento de las modalidades de contratación que IBERIA tenía establecidas en su convenio colectivo en el momento de la subrogación, así como el mantenimiento de los pluses salariales (FACTP y FIJI) para el personal subrogado procedente de IBERIA.

En lo que respecta al CC Swissport-Menzies/2011, se regulan tres cuestiones distintas en materia de subrogación de personal: de un lado, sienta los criterios para el personal que pueda ser subrogada en el futuro; de otro lado, determina unas condiciones específicas para el personal del Aeropuerto de Arrecife procedente de la empresa Eurohandling que haya sido subrogado. Al efecto se determina que dicho personal no percibirá el plus

¹⁴⁵¹ Véase, entre otras, la Disposición Adicional primera del CC Acciona/2022. En el CC Asistencia en tierra/2022 actualmente vigente, las garantías se regulan en el art. 78 d).

¹⁴⁵² Como se ha señalado, el CC Asistencia en tierra/2022 se refiere a la garantía de la jornada ordinaria y de las vacaciones, pero no incluye referencias al respeto de la distribución de la jornada.

de función por formar éste ya parte de su salario; y finalmente, se acuerda el mantenimiento de las modalidades contractuales y de los pluses salariales para el personal procedente de IBERIA FIJI y FACTP¹⁴⁵³.

Por último, el CC Acciona/2022 establece determinadas garantías *ad personam* para el personal de la base de Palma de Mallorca¹⁴⁵⁴. Puede afirmarse que es la que tiene una mayor enjundia puesto que su objetivo consiste en efectuar una homogeneización de la estructura salarial de la plantilla con independencia de su origen contractual, proceso de subrogación e identidad de la empresa cedente en aras de adecuar las diferentes estructuras salariales y condiciones de trabajo a la nueva estructura convencional. Con este fin, en materia salarial, se actualizan los importes percibidos efectuando una serie de revisiones sobre conceptos fijos tomando como referencia la nómina tipo y, una vez efectuadas, se procede a cambiar la estructura salarial y a homogeneizarla de acuerdo con la percepción fija mínima bruta anual del convenio del sector y un complemento *ad personam* en caso de que exista una diferencia o sobrante. Sumado a lo anterior, se prevé una homogeneización de los pluses de función para su adaptación a los pluses de actividad o área del convenio sectorial, consolidándose la inclusión en el complemento *ad personam* el 100 % del importe mensual del plus de función que desaparece para aquellos a quienes les fuera de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo anterior de Acciona Air-
port Services. Finalmente, la última garantía que se pacta es que la interrupción en el fraccionamiento de jornada no podrá ser superior a 4 horas.

5.8. Logística

Laura María Melián Chinaea

A diferencia de otros subsectores, el subsector de la logística se caracteriza fundamentalmente por la negociación colectiva a nivel de empresa. La negociación colectiva a nivel empresarial engloba aquel conjunto de procesos de diálogo, acercamiento o eventual acuerdo sobre las condiciones laborales de un conjunto de trabajadores que prestan servicios en la misma empresa o centro de trabajo. De conformidad con el art. 87.1 ET, los sujetos legitimados para negociar este convenio son los comités de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Como se ha advertido anteriormente, aunque se ha efectuado una distinción teórica entre los subsectores de *handling* y de la logística, algunos convenios colectivos abarcan ambas actividades debido a que ciertas empresas desempeñan sendas actividades. Un ejemplo de ello es el convenio

¹⁴⁵³ Disposición Adicional primera, segunda y tercera.

¹⁴⁵⁴ Disposición Adicional segunda.

colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE, que regula las relaciones de trabajo tanto de quienes desempeñan funciones logísticas como de aquellas personas trabajadoras cuyas funciones se circunscriben estrictamente a la actividad de *handling*. Cuando esto sucede, y a modo de propuesta, sería conveniente que los agentes negociadores tuvieran en cuenta las particularidades de la actividad logística en la norma convencional a la hora de regular determinadas materias, negociando cláusulas más específicas para estas personas trabajadoras, especialmente en lo relativo a la seguridad y salud.

En el subsector de la logística han sido objeto de análisis dos convenios colectivos de empresa:

- X Convenio Colectivo de Lufthansa Cargo AG¹⁴⁵⁵ (con código de convenio número 90013832012002), registrado y publicado a través de la resolución de 21 de octubre de 2022 de la Dirección General de Trabajo;
- Convenio Colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE¹⁴⁵⁶ (con código de convenio número 90017313012009), registrado y publicado a través de la Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo.

A continuación, se proporciona un análisis de las principales cláusulas normativas del X Convenio Colectivo de Lufthansa Cargo AG (en adelante, “CC Lufthansa Cargo/2022”) y del Convenio Colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE (en adelante, “CC Swissport Handling/2014”). Las materias que se aborda a continuación son las siguientes: empleo y modalidades de contratación, clasificación profesional, estructura salarial, tiempo de trabajo, movilidad geográfica, régimen disciplinario, derechos sindicales, igualdad de oportunidades y no discriminación, inaplicación de condiciones de trabajo, externalización, subcontratación y subrogación de personal.

5.8.1. Empleo y modalidades de contratación

La regulación del empleo se encuentra prevista en el Capítulo 1 del CC Lufthansa Cargo/2022 y en el Capítulo 3 del CC Swissport Handling/2014. Las partes negociadoras de ambas normas convencionales establecen los principios generales de la contratación como el fomento de la contratación indefinida y recurren al Estatuto de los Trabajadores como norma supletoria, especialmente en lo referente a las modalidades de contratación.

¹⁴⁵⁵ BOE núm. 266, de 5 de noviembre de 2022.

¹⁴⁵⁶ BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2014.

A pesar de las similitudes, se puede apreciar que en el CC Lufthansa Cargo/2022 y en el CC Swissport Handling/2014, las partes deciden profundizar en la regulación de cuestiones distintas.

En el CC Lufthansa Cargo/2022, las partes acuerdan que todas las personas trabajadoras ingresan en la empresa a través de la superación de un periodo de prueba. La duración depende del grupo profesional¹⁴⁵⁷: para el grupo profesional A, el periodo de prueba es de dos semanas; para los grupos B1 a D, el periodo de prueba es de tres meses. Durante este tiempo, la persona trabajadora no tiene derecho al disfrute de vacaciones y, en caso de incurrir en incapacidad temporal superior a 8 días, la empresa puede disolver el contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

Además, las partes establecen obligaciones específicas para las personas trabajadoras a la hora de suscribir el contrato de trabajo: a) dedicar todo su esfuerzo laboral al servicio de la empresa o de un tercero vinculado a ella; b) no aceptar sin autorización dinero, regalos u otra ventaja proveniente de personas naturales o jurídicas con las que la empresa tenga relaciones comerciales o vinculación con motivo de su trabajo; c) respetar el horario de trabajo; d) observar las instrucciones de la empresa y de sus superiores; e) mantener discreción de los asuntos de trabajo; f) mantener un comportamiento que no perjudique a la imagen de la empresa; g) participar en cursos de formación; h) informar a la empresa de los cambios que se produzcan en su estado personal o familiar.

En el CC Swissport Handling/2014, las partes establecen que en cualquier tipo de contratación puede concertarse un periodo de prueba. El periodo de prueba dependerá así de la voluntad de la empresa. Las modalidades contractuales previstas especialmente en el convenio colectivo son el contrato a tiempo parcial y el contrato fijo-discontinuo¹⁴⁵⁸.

Respecto al contrato a tiempo parcial, ya sea por tiempo indefinido o por duración indeterminada, la empresa puede suscribir esta modalidad contractual cuando necesite contratar a una persona para la prestación de un servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo. En materia de horas complementarias, las partes acuerdan la aplicación de lo previsto en el convenio colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos-Handling, debiendo informar a los representantes de los trabajadores de cada centro de las horas complementarias realizadas.

Atendiendo al contrato fijo-discontinuo, este puede suscribirse para la realización de trabajos que no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen

¹⁴⁵⁷ Art. 1.2.

¹⁴⁵⁸ Art. 22.

de actividad de la empresa. Además, las partes regulan el orden y forma de llamada, pactando las siguientes reglas: el llamamiento para reanudar la actividad deberá realizarse por orden de antigüedad; el ingreso se efectúa en el grupo profesional previsto en el convenio colectivo para cada división orgánica funcional; el periodo de prueba será el mismo que el que se exija para el personal fijo o temporal; la empresa podrá modificar el grupo profesional de forma temporal por razones técnicas u organizativas previamente justificadas, respetando las titulaciones académicas y la dignidad de la persona trabajadora; y cuando la actividad no se reanude, la persona trabajadora que no sea llamada tiene derecho a mantener su posición en el orden de llamamiento.

Debido a las peculiaridades de este subsector, las partes acuerdan dos medidas contra la rotación en el empleo¹⁴⁵⁹: en primer lugar, 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 %.

En definitiva, se puede observar que los convenios colectivos aplicables a este subsector en materia de empleo tienen en común los principios de la contratación, entre los cuales se encuentra el fomento del contrato indefinido, y la regulación del periodo de prueba. Ahora bien, mientras en el CC Lufthansa Cargo/2022 es una obligación en cualquier modalidad contractual, en el CC Swissport Handling/2014 es una posibilidad. Entre las modalidades de contratación previstas, destaca la regulación del contrato a tiempo parcial y el contrato fijo discontinuo, el cual deberá ajustarse a la reforma laboral 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. Por último, debido a las peculiaridades de este subsector, se considera muy positiva la inclusión de medidas contra la rotación en el empleo.

5.8.2. Clasificación profesional

La clasificación profesional se encuentra prevista en el Anexo I del CC Lufthansa Cargo/2022 y en el Capítulo 2 del CC Swissport Handling/2014. En esta materia, las partes negociadoras clasifican al personal en función del grupo profesional y las divisiones orgánicas funcionales.

¹⁴⁵⁹ Art. 23.

En el CC Lufthansa Cargo/2022, se recogen los siguientes grupos profesionales:

- El grupo A, incorpora las actividades y labores sencillas (auxiliares).
- El grupo B1, incorpora actividades y labores para cuya realización se requieren unos conocimientos limitados (empleados de apoyo).
- El grupo B2, incorpora actividades y labores que requieren un conocimiento profesional y la capacidad de reconocer y realizar correcciones.
- El grupo B3, incorpora actividades y labores complejas que requieren de conocimientos profesionales profundos. Además, estas actividades también implican responsabilidad de mando y de disposición de subordinados encuadrados hasta el grupo B2.
- El grupo C1, incorpora actividades y labores de mando, dirección y disposición subordinados encuadrados hasta el grupo B3.
- El grupo C2, incorpora actividades y labores directivas ante empleados y empleadas de hasta el Grupo C1.
- El Grupo D, incorpora actividades y labores con responsabilidad directiva ante empleados y empleadas hasta el grupo C2 y cuyo grado de dificultad tiene exigencias claramente mayores en cuanto a conocimientos profesionales y capacidad de decisión.

En este convenio, las partes recogen varios grupos profesionales y dentro de cada grupo profesional se pueden observar niveles en función de la formación profesional que se requiera y la responsabilidad que implica la tarea.

En el CC Swissport Handling/2014, las partes acuerdan, al menos, tres divisiones orgánicas profesionales y los distintos grupos profesionales que las integran¹⁴⁶⁰:

- La división de personal técnico gestores está integrada por aquellos trabajadores que cuentan con un título de grado superior o medio o aquellos trabajadores con conocimientos, experiencia profesional o aptitudes equivalentes a las que se puede adquirir con titulaciones superiores y medias. Este personal tiene atribui-

¹⁴⁶⁰ Art. 14.

das funciones de gestión, de apoderamiento o de elevada cualificación y complejidad, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad.

- La división de agentes portuarios de administración, pasaje y operaciones (administrativos). Esta división la integran dos grupos profesionales: grupo profesional de mando o agente técnico de aeropuerto de administración y operaciones; y grupo profesional de ejecución/supervisión o agente de aeropuerto de administración, pasaje y operaciones.
- La división de agentes aeroportuarios de carga y rampa (servicios auxiliares). Esta división la integran dos grupos profesionales: grupo profesional de mando o agente técnico aeroportuario de carga y rampa; y grupo profesional de ejecución/supervisión o agente aeroportuario de carga y rampa.

Además, en este convenio las partes acuerdan los criterios para la progresión y la promoción¹⁴⁶¹. La progresión hace referencia a la mejora económica dentro del grupo profesional en función del tiempo de permanencia en cada nivel y los resultados de la evaluación del desempeño. En este apartado, hay que prestar especial atención al tratamiento que las partes realizan respecto al personal subrogado en virtud de lo dispuesto en el convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos-Handling¹⁴⁶². Así, su nivel puede ser distinto en función de su formación básica y la antigüedad reconocida por la subrogación.

En definitiva, en materia de clasificación profesional, las normas convencionales de este subsector optan por establecer su propia clasificación distinguiendo no sólo entre grupos profesionales, sino también entre divisiones orgánicas funcionales. En esta materia, tiene especial relevancia la regulación de la progresión o promoción en la empresa para mejorar la situación económica de la persona trabajadora en función del tiempo de permanencia en cada nivel y su grado de desempeño.

5.8.3. Formación profesional y cualificación

La formación profesional y la cualificación se encuentra prevista en el Capítulo 11 del CC Swissport Handling/2014. Esta materia no ha sido objeto de regulación en el CC Lufthansa Cargo/2022.

En el CC Swissport Handling/2014, las partes conciben a la formación como una necesidad y en consecuencia se deben elaborar planes de for-

¹⁴⁶¹ Art. 15.

¹⁴⁶² Art. 61 y ss.

mación. Las personas trabajadoras están obligadas a realizar las acciones formativas promovidas por las empresas dentro de su jornada laboral con el fin de obtener una especialización o ampliar su formación¹⁴⁶³. La formación que imparte Swissport puede ser de tres tipos: de adaptación profesional, de promoción o de iniciación¹⁴⁶⁴. En cualquier caso, las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de los permisos no retribuidos necesarios para poder asistir a los exámenes, así como a elegir turno de trabajo¹⁴⁶⁵.

En materia de formación juega un papel trascendental la representación legal de las personas trabajadoras¹⁴⁶⁶. La empresa debe informar a los comités de empresa de los distintos cursos de formación. Además, la representación legal tiene la facultad de trasladar a la dirección sugerencias sobre las acciones formativas.

Por todo lo expuesto, en materia de formación es imprescindible la regulación convencional de los planes de formación, el derecho de las personas trabajadoras para asistir a las acciones formativas y exámenes, así como las competencias que tiene la representación legal sobre esta cuestión.

5.8.4. Estructura salarial

La regulación de la estructura salarial se encuentra prevista en el Capítulo 5 del CC Lufthansa Cargo/2022 y en el Capítulo 7 del CC Swissport Handling/2014. En ambos convenios colectivos, las partes concretan la estructura salarial. Las principales diferencias se encuentran en la regulación de los pluses salariales.

En el CC Lufthansa Cargo/2022, las partes establecen que la retribución se compone del salario base, los suplementos y el complemento personal. El salario base se determina atendiendo a la actividad y el puesto de trabajo que se ocupa. La persona trabajadora tendrá derecho a tres pagas extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre¹⁴⁶⁷.

Además del salario base y de las pagas extraordinarias, la norma convencional reconoce un suplemento específico por lenguas extranjeras¹⁴⁶⁸. Tendrán derecho a recibir este suplemento las personas trabajadoras que dominan un mínimo de tres idiomas extranjeros aprovechables en su puesto de trabajo. Las partes que suscriben el convenio entienden como “aprovechables” los siguientes idiomas: el alemán, el inglés, el francés, el catalán,

¹⁴⁶³ Art. 79.

¹⁴⁶⁴ Art. 81.

¹⁴⁶⁵ Art. 81.

¹⁴⁶⁶ Art. 82.

¹⁴⁶⁷ Art. 5.4.

¹⁴⁶⁸ Art. 5.5.

el vasco, el gallego, el portugués y el italiano. Se incluye el idioma español cuando este no sea la lengua materna.

En el CC Swissport Handling/2014, las partes integran en la estructura salarial el salario previsto en el convenio¹⁴⁶⁹, las gratificaciones extraordinarias, el complemento personal, los pluses (de transporte, de función, de madrugue y de jornada irregular) y las compensaciones económicas (por trabajar en horario nocturno, días festivos, domingos y realizar horas extraordinarias).

Además, las partes realizan especial hincapié en la regulación de los pluses de función¹⁴⁷⁰ distinguiendo entre plus de jefe de servicio, plus de coordinador de pista rampa, plus de supervisor, plus de supervisor+pushback, plus de jardinera/ambulift, plus de jardinera+pushback y plus de formador.

Debido a que las empresas de este sector están sujetas a diversos cambios económicos, con la finalidad de proteger el nivel adquisitivo las partes incorporan una cláusula de revisión salarial¹⁴⁷¹. En virtud de esta cláusula, se ha procedido a la actualización de diversas percepciones económicas. A modo de ejemplo, las partes acordaron que, en abril del 2014, los trabajadores en alta en la compañía con nivel II o superior y contrato indefinido recibieran una paga equivalente al 5,8 % de sus percepciones económicas anuales recibidas en Swissport en el año 2012¹⁴⁷².

En definitiva, en la regulación convencional de la estructura salarial de este subsector, los convenios colectivos aplicables recogen la estructura salarial y las condiciones específicas de retribución en función de las características de la empresa. Además, al tratarse de una actividad económica cíclica es fundamental la incorporación de una cláusula de revisión salarial. Las principales diferencias se observan en la regulación de distintos pluses por parte de los sujetos negociadores, como el plus por lengua extranjera y el plus de función.

5.8.5. Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo es una condición laboral trascendental prevista en el Capítulo 3 del CC Lufthansa Cargo/2022 y en el Capítulo 4 del CC Swissport Handling/2014. Las partes negociadoras concretan la jornada ordinaria, distinguiendo entre la jornada fuera de aeropuertos y en aeropuertos, la jornada irregular, el trabajo a turnos, la regulación de las pausas, las horas extraordinarias y las vacaciones. Ambas normas convencio-

¹⁴⁶⁹ Art. 53.

¹⁴⁷⁰ Art. 59.

¹⁴⁷¹ Art. 61.

¹⁴⁷² Art.53.

nales cuentan con un contenido distinto que atiende a las características y necesidades específicas de la empresa.

En el CC Lufthansa Cargo/2022, las partes establecen que la jornada ordinaria es de treinta y ocho horas semanales. En ningún caso, la distribución en promedio anual puede exceder de siete horas y treinta y seis minutos diarios en jornada continuada de cinco días consecutivos¹⁴⁷³.

Las partes distinguen dos tipos de jornada ordinaria. Por un lado, la jornada fuera del aeropuerto¹⁴⁷⁴, cuya distribución se acuerda entre la empresa y la representación de los trabajadores. Solo se pueden efectuar cambios por motivos operacionales y de servicio. Estos cambios deben ser acordados también por la representación de los trabajadores¹⁴⁷⁵. Por otro lado, la jornada en aeropuertos¹⁴⁷⁶, que es la resultante de los programas de vuelo. En este sentido, la empresa podrá implantar, modificar o suprimir horarios o turnos de trabajo por motivos operacionales siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos: previa comunicación a la representación legal y que la modificación no afecte a más de treinta jornadas al año. Atendiendo a este último requisito, si la modificación supera tales límites, deberá desarrollarse un periodo de consulta en los términos del art. 41 ET.

Atendiendo a la regulación de las pausas¹⁴⁷⁷, todas las personas trabajadoras tienen derecho a una pausa diaria en su trabajo cuya duración no puede ser inferior a treinta minutos ni superior a cincuenta y nueve. La empresa determina el momento de disfrute de la pausa atendiendo a las necesidades operacionales.

La regulación de las vacaciones se encuentra prevista en el Capítulo 7 del convenio de empresa y la duración de estas va a depender de la antigüedad que tenga la persona trabajadora en la empresa. Para disfrutar de este derecho, se aplican unas condiciones generales: en primer lugar, solo tienen derecho a vacaciones las personas con una antigüedad superior a tres meses en la empresa; durante este periodo de tiempo, la persona trabajadora no puede ejercer una actividad remunerada que contradiga la finalidad de las vacaciones; la fecha del disfrute de vacaciones se es de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora; el orden de prioridad se efectúa en función de la antigüedad; en caso de fraccionamiento, la mitad del

¹⁴⁷³ Art. 3.1.

¹⁴⁷⁴ Art. 3.2.

¹⁴⁷⁵ En el supuesto de no mediar acuerdo, la norma convencional recoge los siguientes procedimientos: en Barcelona, el conflicto será atendido por el Tribunal Laboral de Cataluña; en Madrid, el conflicto será atendido por el Instituto de Mediación Laboral; la designación de un árbitro acordado por las partes; y, por último, cualquiera de las partes puede recurrir a la vía judicial.

¹⁴⁷⁶ Art. 3.3.

¹⁴⁷⁷ Art. 3.4.

periodo de vacaciones se debe respetar de forma conjunta; si la persona trabajadora incurre en incapacidad temporal durante el periodo de vacaciones, no se computa el tiempo en que estuvo en dicha situación; y, por último, estas se disfrutarán dentro del año natural en que se devenguen.

En el CC Swissport Handling/2014, las partes establecen que las citadas UTE's tienen plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios con el límite del respeto a las disposiciones legales y convencionales de aplicación¹⁴⁷⁸. La jornada ordinaria es de 1.720 horas anuales de trabajo efectivo o bien es la establecida en el convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos —*handling*— si esta fuera inferior¹⁴⁷⁹.

Debido a que las UTEs cuentan con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, la norma convencional regula especialmente el trabajo a turnos¹⁴⁸⁰. En este apartado, se garantiza que esta forma de organización respete el principio general de adaptación del trabajo a la persona con el fin de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y proteger también la seguridad y salud de las personas trabajadoras¹⁴⁸¹. Además de la regulación del trabajo a turnos¹⁴⁸², se reconoce la distribución irregular y las jornadas fraccionadas¹⁴⁸³.

En este convenio las partes prestan especial atención a la ejecución de las horas extraordinarias¹⁴⁸⁴, reconociendo que la empresa podrá solicitar su realización cuando se prevea que algún servicio pueda ser desatendido. Además de la regulación de las horas extraordinarias y la declaración de su carácter obligatorio en los supuestos de fuerza mayor, las partes acuerdan la aplicación de horas perentorias. Las horas perentorias también son obligatorias y surgen en supuestos de ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal. Estas de-

¹⁴⁷⁸ Art. 24.

¹⁴⁷⁹ Art. 25.

¹⁴⁸⁰ Art. 26.

¹⁴⁸¹ Las partes establecen los siguientes turnos en función de la actividad de cada aeropuerto: para los aeropuertos que tengan la denominación de H16, se podrá establecer tres turnos básicos y uno adicional por temporada; para los aeropuertos que tengan la denominación de H24, se podrán establecer cuatro turnos básicos y uno adicional por temporada. Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de aproximadamente 1 hora en función de las necesidades operativas.

¹⁴⁸² Art. 27.

¹⁴⁸³ Art. 28. Respecto a la jornada de distribución irregular, su duración máxima diaria es de 9 horas y su duración mínima es de 5 horas. En cualquier caso, el número de días al año en los que puede distribuirse irregularmente la jornada no puede superar los 230 días. Por otro lado, atendiendo a la jornada fraccionada, su duración máxima diaria es de 9 horas y el tiempo de interrupción entre periodos de trabajo debe respetar un mínimo de 1 hora y un máximo de 5 horas.

¹⁴⁸⁴ Art. 29.

ben ser comunicadas a la persona trabajadora por escrito, indicando causa y motivo, y su retribución es la misma que para las horas extraordinarias.

Atendiendo a las pausas¹⁴⁸⁵, con carácter general se reconoce un descanso de 20 minutos para las jornadas continuadas de duración igual o superior a 6 horas. En las jornadas continuadas de 8 horas que empiecen entre las 09:00 y las 13:29 horas y las iniciadas entre las 18:00 y las 20:29 horas, inclusive, se reconoce una pausa de 40 minutos para efectuar la comida o cena.

Las vacaciones tienen una duración de 30 días naturales para todas las personas trabajadoras y el orden de preferencia para la elección se llevará a cabo por un sistema de puntos.

Por todo lo expuesto, en la regulación del tiempo de trabajo en este subsector las partes negociadoras establecen condiciones laborales distintas, especialmente en lo referente a la jornada, el descanso y las pausas. Este subsector se caracteriza particularmente por recoger distintos tipos de jornadas: jornada fuera o dentro de aeropuertos, jornada irregular, jornada fraccionada o trabajo a turnos. También es especialmente relevante en este subsector la regulación de las horas extraordinarias, perentorias o de fuerza mayor.

5.8.6. Movilidad funcional y geográfica

La movilidad funcional y geográfica no parece ser una materia tan relevante como otras analizadas con anterioridad. De hecho, la movilidad geográfica solo se encuentra prevista como Anexo V del CC Lufthansa Cargo/2022 y la movilidad funcional en el art. 16 del CC Swissport Handling/2014. En ambos casos, el contenido se limita a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En el CC Lufthansa Cargo/2022, las partes entienden como movilidad geográfica todo cambio o traslado de puesto de trabajo que implique un cambio de residencia del empleado basado en la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que serán justificadas por la empresa y que constituyan una mejora en la organización de la misma. Como requisito esencial, es imprescindible que la movilidad geográfica o 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. La persona trabajadora y la empresa pactan los gastos que se puedan atender para hacer efectiva esta modificación.

¹⁴⁸⁵ Art. 31.

En el CC Swissport Handling/2014, las partes reconocen que se podrá realizar una modificación del puesto de trabajo dentro del grupo profesional. Este tipo de movilidad debe cumplir dos requisitos: la idoneidad y la aptitud. En cualquier caso, se respetarán los derechos económicos de las personas trabajadoras de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

5.8.7. Régimen sancionador

El régimen sancionador o disciplinario se encuentra previsto en el Capítulo 9 del CC Lufthansa Cargo/2022 y en el Capítulo 9 del CC Swissport Handling/2014. En ambos convenios colectivos, las partes contemplan los principios aplicables en este procedimiento, la graduación de las faltas y los tipos de sanciones.

En el CC Lufthansa Cargo/2022, las partes recogen como principio general la culpabilidad para que una conducta pueda ser sancionada. La sanción por la comisión de una falta debe ser comunicada a la persona trabajadora de forma escrita y motivada. En el supuesto de que se trata de una falta muy grave, se deberá comunicar también a la representación legal. Además, en este apartado destaca la regulación de la garantía del expediente contradictorio para que la persona trabajadora pueda formular las alegaciones que considere¹⁴⁸⁶.

Atendiendo a la graduación de las faltas¹⁴⁸⁷, se recogen los siguientes tipos: faltas leves, como la impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos; faltas graves, como la impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos; y faltas muy graves como más de 10 sanciones por faltas no justificadas de puntualidad.

En función del tipo de falta cometida se establecen distintas sanciones¹⁴⁸⁸ que deben observar los criterios de equidad, graduación, proporcionalidad entre la conducta cometida y la sanción impuesta. No es posible imponer como sanción la reducción de la duración de vacaciones o descansos. Entre las posibles sanciones, destacan las siguientes: por una falta leve, la suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; por una falta grave, la suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; y por una falta muy grave, la suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes o, incluso, el despido.

Como garantía para las personas trabajadoras, las partes establecen que las anotaciones desfavorables previstas en los expedientes personales serán

¹⁴⁸⁶ Art. 9.1.

¹⁴⁸⁷ Art. 9.2.

¹⁴⁸⁸ Art. 9.3.

canceladas al cumplirse los plazos de dos meses para las faltas leves, cuatro meses para las faltas graves y ocho meses para las faltas muy graves.

En el CC Swissport Handling/2014, también se reproduce la obligación legal de comunicar por escrito la sanción a la persona interesada, salvo que esta consista en una amonestación verbal. Se deberá informar también a los representantes de los trabajadores en el supuesto de sanciones por faltas muy graves¹⁴⁸⁹.

Atendiendo a los tipos de faltas¹⁴⁹⁰, destacan las siguientes: como falta leve, el descuido en la conservación de las herramientas y materiales o inadecuado uso de las mismas; como falta grave, emplear para uso propio herramientas y equipos de la empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización; y como falta muy grave, realizar trabajos, sin autorización de la empresa, para otra empresa cuya actividad es similar o realiza una actividad que entra en competencia con la empresa.

Respecto a las sanciones previstas en el convenio en función de la falta cometida, las partes acuerdan las siguientes¹⁴⁹¹: para las faltas leves se podrá imponer una amonestación (verbal o escrita) y la suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; para las faltas graves, se puede imponer la suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y para las faltas muy graves, se puede imponer la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y el despido. Además, en este convenio las partes prevén la suspensión cautelar de empleo por un tiempo máximo de dos meses cuando sea necesario recopilar información para el mejor conocimiento de los hechos y su naturaleza¹⁴⁹².

En definitiva, los convenios colectivos aplicables en este subsector en materia sancionadora se caracterizan por reproducir los principios legales previstos en el Estatuto de los Trabajadores, clasificar determinadas conductas como faltas leves, graves o muy graves y determinar sanciones. Conviene destacar la garantía de un expediente contradictorio para todas las personas trabajadoras cuando sean sancionadas por una falta muy grave y la posibilidad de acordar la suspensión cautelar de empleo.

5.8.8. *Derechos sindicales*

La regulación de los derechos sindicales se encuentra prevista en el Capítulo 8 del CC Swissport Handling/2014. El CC Lufthansa Cargo/2022 no contempla una regulación específica para esta materia.

¹⁴⁸⁹ Art. 69.

¹⁴⁹⁰ Art. 71.

¹⁴⁹¹ Art. 72.

¹⁴⁹² Art. 74.

El CC Swissport Handling/2014 regula las formas de participación sindical en la empresa, como las secciones y los delegados sindicales, las garantías de los representantes de los trabajadores, el deber del sigilo profesional y el crédito horario. En términos generales, las partes reproducen las obligaciones previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

Atendiendo al tipo de representación de las personas trabajadoras, sus funciones y garantías¹⁴⁹³, las partes reconocen las competencias de las secciones sindicales y de los delegados sindicales en aquellos centros de trabajo de las UTEs que tengan más de 250 trabajadores. Entre los derechos que se mencionan en este apartado, destacan, entre otros, el acceso a la información y documentación a la que tiene acceso el comité de empresa, la asistencia a las reuniones del Comité de empresa y del Comité de seguridad y salud, la prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo y el derecho a un expediente contradictorio en un procedimiento sancionador por falta grave o muy grave. Además del reconocimiento de las competencias y garantías, las partes recogen el deber del sigilo profesional¹⁴⁹⁴ y el deber que corresponde al Comité de empresa de reunirse trimestralmente en cada centro de trabajo con la dirección¹⁴⁹⁵.

Entre las garantías reguladas por el convenio colectivo, destaca la regulación del crédito horario¹⁴⁹⁶. Las partes establecen como requisito para la utilización del crédito horario avisar a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 72 horas. Además, las partes reconocen la acumulación del crédito sindical con la condición de que esta deber ser solicitada por las organizaciones sindicales.

5.8.9. Igualdad de oportunidades y no discriminación

A pesar de tratarse de un subsector masculinizado, resulta preocupante que los convenios colectivos aplicables no contemplen medidas específicas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

En el CC Lufthansa Cargo/2022, cabe mencionar como aspecto positivo la regulación de las cláusulas convencionales utilizando un lenguaje inclusivo. A modo de ejemplo: “Si la movilidad afectase a la totalidad del centro de trabajo o un departamento entero, deberá comunicarse al trabajador o trabajadora y al comité del centro de trabajo con antelación mínima de ciento ochenta días” (Anexo V).

¹⁴⁹³ Arts. 62 y 63.

¹⁴⁹⁴ Art. 64.

¹⁴⁹⁵ Art. 65.

¹⁴⁹⁶ Arts. 66 y 67.

En el CC Swissport Handling/2014, destaca la disposición adicional sexta en la que se reconoce el papel de la comisión, con competencias en materia de dependencia, maternidad/paternidad, guarda legal y lactancia, para la elaboración y desarrollo de un plan de igualdad. Esta comisión está integrada por seis personas: tres en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores. Resulta curioso que no haya mención específica a la regla de paridad a la hora de conformar la citada comisión.

En definitiva, las partes negociadoras de los convenios colectivos en el subsector de la logística tienen una seria tarea en materia de igualdad y no discriminación. Los convenios colectivos analizados no cumplen con el mandato previsto en el art. 85 ET que establece lo siguiente: “Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

5.8.10. Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales es una materia prevista en el Capítulo 6 del CC Swissport Handling/2014. En el CC Lufthansa Cargo/2022 no se contempla esta materia.

Tal y como recoge el CC Swissport Handling/2014, la prevención de riesgos laborales es un objetivo fundamental de la gestión empresarial. Para ello es imprescindible un servicio de prevención, una clara definición de la estructura organizativa del área de prevención y un marco de formación e información adecuado. Las empresas deben confeccionar anualmente un estudio estadístico con el fin de comunicar a los representantes de los trabajadores toda la situación preventiva¹⁴⁹⁷.

La planificación de la actividad preventiva¹⁴⁹⁸ persigue los siguientes objetivos: la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales; el plan de prevención debe incluir la estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos y recursos necesarios; el fomento de la prevención a través de los planes de formación; la reducción y minimización de los riesgos; y la participación de los representantes de las personas trabajadoras. Con el fin lograr una planificación

¹⁴⁹⁷ Art. 42.

¹⁴⁹⁸ Art. 44.

de la actividad preventiva, se contempla la figura de los delegados de prevención y los servicios de prevención¹⁴⁹⁹.

Una de las cuestiones más relevantes de la actividad preventiva es el compromiso de las UTEs con la formación¹⁵⁰⁰ en las siguientes materias: a) Riesgos potenciales, b) Productos que se utilizan, c) Procedimientos de prevención, d) Protecciones mecánicas, e) Equipos de protección individual (EPIs), f) Manipulación de cargas, equipos de trabajo y pantallas de visualización y g) Riesgos psicosociales.

Además, las partes acuerdan la aplicación de procedimientos de investigación de accidentes de trabajo y la coordinación de actividades empresariales¹⁵⁰¹.

En definitiva, la regulación convencional de la prevención de riesgos laborales y la salud laboral en este subsector se caracteriza por recoger cuestiones como: los principios y aspectos generales aplicables; la planificación de la actividad preventiva; el papel de los delegados de prevención, de los servicios de prevención y de los comités de seguridad y salud; la evaluación de riesgos; la formación; y los procedimientos de investigación de accidentes de tráfico.

5.8.11 Inaplicación de condiciones de trabajo

La inaplicación de condiciones laborales se encuentra prevista en el Capítulo 12 del CC Lufthansa Cargo/2022 y en el art. 10 del CC Swissport Handling/2014. En ambos convenios colectivos, esta materia se regula en el ámbito de la Comisión Paritaria. Las partes establecen que, entre las funciones de este órgano, se encuentra la posibilidad de intervenir en supuestos de discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas relativo a la inaplicación de condiciones de trabajo, en virtud del art. 82.3 ET.

5.8.12. Externalización y subcontratación

Esta materia no está prevista en los convenios colectivos objeto de análisis.

5.8.13. Subrogación de personal

La subrogación de personal no parece ser un tema de gran importancia en la negociación colectiva del subsector de logística. Esto se deduce del hecho de que en el CC Swissport Handling/2014, la subrogación de personal solo se contempla de manera superficial en la disposición adicional terce-

¹⁴⁹⁹ Arts. 45 y 46.

¹⁵⁰⁰ Art. 50.

¹⁵⁰¹ Art. 51.

ra. En esta disposición, se regula el mantenimiento del tipo de modalidad de contratación a aquellos trabajadores que han sido subrogados, así como los pluses salariales.

5.9. Helicópteros

Laura María Melián Chinaea

En el subsector de helicópteros han sido objeto de análisis dos convenios colectivos, que son el resultado de la negociación colectiva en dos niveles:

- III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación¹⁵⁰², registrado y publicado a través de la resolución de 29 de junio de 2020 de la Dirección General de Trabajo (código de convenio n.º 99015875012006);
- Convenio colectivo de Babcock Mission Critical Services España, S.A.U.¹⁵⁰³, registrado y publicado a través de la resolución de 28 de julio de 2015 de la Dirección General de Empleo (código de convenio n.º 90102212012015).

El III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros (en adelante, “CC sectorial helicópteros/2019”), su mantenimiento y reparación, es el resultado de un proceso de negociación a nivel sectorial. De conformidad con las reglas de legitimación previstas en el art. 87 ET, este convenio colectivo está negociado por los siguientes sujetos: en representación de los intereses de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del mismo, la Asociación Española de Compañías Aéreas de Helicópteros y Trabajos Aéreos (AECA & Helicópteros); y en representación de los intereses de los trabajadores, por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (Sector Aéreo y Servicios Turísticos CC.OO.), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (Sindicato Sectorial Aéreo UGT), el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) y la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Confederación General del Trabajo (FETYC-CGT).

Respecto al ámbito de aplicación, el convenio colectivo se aplicará a las actividades relacionadas con la prestación de servicios de transporte y/o trabajos aéreos con helicópteros¹⁵⁰⁴. La norma convencional se aplicará

¹⁵⁰² BOE núm. 189, de 10 de julio de 2020.

¹⁵⁰³ BOE núm. 198, miércoles 19 de agosto de 2015.

¹⁵⁰⁴ El convenio colectivo se aplicará a las siguientes actividades: Prevención, vigilancia y extinción de incendios forestales; Salvamento y rescate, tanto marítimo como en tierra; Protección Civil; Asistencia a Plataformas Petrolíferas (Off-Shore); Vigilancia Aduanera y Pesquera; Transporte Sanitario Medicalizado; Mantenimiento y reparación de Aeronaves,

a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en virtud de una relación laboral común suscrita en territorio español en las empresas incluidas en su ámbito funcional. La vigencia del convenio colectivo comienza el 1 de enero de 2020 y finaliza el 31 de diciembre de 2023. Una vez se haya denunciado el convenio con al menos tres meses de antelación a la finalización de su vigencia y no se haya alcanzado ningún acuerdo expreso, se mantiene la vigencia de las cláusulas convencionales normativas.

Por su parte, el Convenio colectivo de Babcock Mission Critical Services España, S.A.U. (en adelante, “CC Babcock/2015”) es el resultado de un proceso de negociación colectiva a nivel de empresa. De conformidad con el art. 87.1 ET, este convenio colectivo está negociado por los siguientes sujetos: por un lado, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de esta, y de otra, en representación de los trabajadores afectados, por las secciones sindicales de UGT, ASETMA, SEPLA, CGT y CCOO., que suman la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y delegados de personal.

Respecto al ámbito de aplicación, la norma convencional se aplica a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en virtud de una relación laboral común suscrita en territorio español en todos los centros y bases operativas que tenga la empresa. El periodo de vigencia comienza el 21 de mayo de 2015 y concluye el día 31 de diciembre de 2017. Una vez denunciado el convenio, y si las partes no llegan a un acuerdo, se mantiene la vigencia del contenido normativo.

La empresa Babcock Mission Critical Services España (la antigua Inaer Heliópteros) ha sido adquirida por Ancala Partners (AVINCIS) en marzo de 2023¹⁵⁰⁵. Ante este supuesto de sucesión empresarial, la SAN 2626/2023, de 22 de mayo (rec. 101/2023) ha declarado ilegal la decisión del empresario AVINCIS AVIATION TECHNICS SAU manifestada el 17 de marzo de 2023 relativa a la aplicación a la plantilla con efectos de 1 de junio de 2023 del III Convenio para el sector de transporte y trabajos aéreos con helicópteros publicado en el BOE el 10 de 7 de 2020, condenándola a continuar con la aplicación del convenio colectivo de la empresa INAER HELICÓPTEROS, S.A.U. que fue suscrito, con fecha 21 de mayo de 2015¹⁵⁰⁶.

motores, componentes, instrumentos y otros accesorios y actividades auxiliares; Coordinación de medios aéreos; Transporte de pasajeros con helicópteros y/o aviones de hasta 20 toneladas al despegue.; Actividades de formación aeronáutica, en el seno de estas empresas; y cualquier otra actividad similar o análoga prestada con helicópteros y/o aviones de hasta 20 toneladas al despegue por las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

¹⁵⁰⁵ Para más información, véase <https://fly-news.es/industria/babcock-en-espana-vuelve-a-ser-avincis/>

¹⁵⁰⁶ “Esta sala considera que la aplicación del nuevo convenio posterior al hecho sucesorio conforme las reglas del art. 44.4 ET no puede dejarse a la conveniencia de las partes, en este caso la del empresario, lo que nos impide validar su decisión de inaplicar a partir del 1 de junio 2023 el convenio de sector que a los efectos del art. 44.4 habría resultado plenamente

Por todo lo expuesto, el CC sectorial helicópteros/2019 y el CC Babcock/2015 están llamados a relacionarse en virtud de las reglas de concurrencia. De conformidad con el art. 83.2 ET, el convenio sectorial recoge cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva. En este sentido, los arts. 10, 11 y 12 del CC sectorial helicópteros/2019, han previsto la aplicación de los siguientes principios: el principio de complementariedad (“Los contenidos del presente Convenio podrán mejorarse en los convenios colectivos de empresa, supraempresariales o de ámbito territorial inferior”); el principio de norma más favorable (“los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables”); el principio de complementariedad (“Las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo general del sector respecto de los de ámbito inferior en aquellas materias no reguladas en dichos convenios”); y el principio de supletoriedad (“serán de aplicación supletoria y obligatoria los contenidos del presente Convenio no contemplados en los de ámbito inferior”).

5.9.1. Empleo y modalidades de contratación

La regulación del empleo se encuentra prevista en el Capítulo 2 del CC sectorial helicópteros/2019 y del CC Babcock/2015. Ambas normas convencionales coinciden en el contenido de la regulación, fundamentalmente en los tipos de contratos de trabajo que pueden suscribirse, el periodo de prueba y el acuerdo de permanencia.

Las modalidades contractuales previstas en el subsector de helicópteros son las siguientes¹⁵⁰⁷:

- a) El contrato eventual por circunstancias de la producción, que modifica la duración máxima siendo esta de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
- b) El contrato por obra o servicio determinados, para la realización de tareas preferentemente relacionadas con eventos deportivos, congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones, filmaciones aéreas; campañas de prevención de incendios forestales, incluidas las pre-campañas; contratos con la Administración; y con-

aplicable desde el 1 de enero de 2020. Hemos de considerar que la conducta de ambas partes manteniendo la vigencia aplicativa del convenio de INAER es la consecuencia de un pacto en tal sentido alcanzado y aplicado por ambas partes”.

¹⁵⁰⁷ En el CC sectorial helicópteros/2019 (arts. 18 a 22) y en el CC Babcock/2015 (arts. 15 a 22).

tratos con Entidades Privadas. La duración máxima es de 4 años, transcurridos los cuales el trabajador adquiere la condición de fijo.

- c) El contrato fijo de plantilla o indefinido que se fomentará en el seno de las empresas del sector.
- d) El contrato para trabajos fijos discontinuos para la realización de trabajos fijos y periódicos durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al establecido en la empresa, sin continuidad a lo largo del año. La duración de la jornada laboral ordinaria no será inferior a 80 horas en cómputo mensual. En este precepto, las partes acuerdan que “cuando haya trabajadores con contrato para trabajos fijos discontinuos pendientes de llamamiento del mismo grupo profesional, área operativa y centro de trabajo, éstos tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo antes referidos”.
- e) El contrato a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. Respecto a las horas complementarias, estas no podrán exceder del 30 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Ahora bien, los convenios colectivos de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.
- f) El contrato formativo incluye los contratos de trabajo en prácticas y los contratos para la formación. Si estos contratos se celebran por un tiempo inferior al máximo total legalmente establecido, se pueden acordar prórrogas cuya duración no puede ser inferior a seis meses ni superar la duración total prevista para dichos contratos en la normativa aplicable.

Respecto a la regulación del periodo de prueba, los ingresos de los trabajadores en las empresas del sector se consideran a título de prueba siguiendo la siguiente escala: cuatro meses para los trabajadores clasificados en el grupo profesional cuarto y quinto; dos meses para trabajadores clasificados en el grupo profesional tercero; y un mes para el resto del personal. Esta escala es distinta para los trabajadores que ingresan a través de un contrato de duración indefinida, siendo el periodo de prueba el siguiente: seis meses para los trabajadores clasificados en el grupo profesional cuarto y quinto; cuatro meses para los técnicos titulados situados en los grupos segundo y tercero; y dos meses para los trabajadores de los demás grupos profesionales¹⁵⁰⁸.

¹⁵⁰⁸ Véase el art. 22 del CC sectorial helicópteros/2019 y el art. 22 del CC Babcock/2015.

Además, en ambos convenios colectivos se contempla el acuerdo de permanencia entre la empresa y el trabajador por un tiempo específico con el fin de recibir un curso de especialización. Este acuerdo no será de duración superior a dos años, debe formalizarse por escrito y debe ser comunicado a la representación legal de los trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora incumpliera el plazo pactado, la empresa podrá reclamar una indemnización por daños y perjuicios¹⁵⁰⁹.

Prestando especial atención a algún precepto que pudiera ser más garantista en el CC Babcock/2011, resulta conveniente destacar el ingreso y las vacantes¹⁵¹⁰, ya que las partes acuerdan un proceso de selección más minucioso y transparente, donde se evalúan criterios como la cualificación técnica, habilidad, pericia y antigüedad en el servicio. Además, las partes adoptan 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”.

En definitiva, los convenios colectivos del subsector de helicópteros regulan en similares términos la duración del contrato de trabajo, las modalidades de contratación aplicables, el periodo de prueba que será distinto en función del grupo profesional y el acuerdo de permanencia de máximo dos años. Ahora bien, la regulación prevista en las normas convencionales, 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.

5.9.2 Clasificación profesional

La clasificación profesional se encuentra prevista en el Capítulo 3 del CC sectorial helicópteros/2019 y del Convenio colectivo de Babcock/2015. Ambas normas convencionales coinciden en los criterios de clasificación y en la estructura profesional, distinguiendo entre áreas operativas y grupos profesionales.

Respecto a los criterios de clasificación, los convenios colectivos establecen los siguientes: la autonomía, la formación, la iniciativa, el mando o facultad de supervisión y ordenación de tareas, la responsabilidad o nivel influencia sobre los resultados, la experiencia acreditable respecto a un servicio o actividad que se vaya a desempeñar; y por último, la complejidad de las funciones o puesto de trabajo concreto¹⁵¹¹.

¹⁵⁰⁹ Art. 24 del CC sectorial helicópteros/2019 y el art. 26 del CC Babcock/2015.

¹⁵¹⁰ Art. 27.

¹⁵¹¹ Art. 28 del CC sectorial helicópteros/2019 y el art. 32 del CC Babcock/2015.

En función del contenido de la prestación, los convenios colectivos establecen distintas áreas operacionales y grupos profesionales.

En el CC sectorial helicópteros/2019¹⁵¹² destaca: por un lado, el personal de vuelo y, por otro lado, el personal aeronáutico de tierra y asistencia al pasaje. El área operativa del personal de vuelo está compuesta por la tripulación técnica, el personal de mantenimiento de aeronaves de base periférica o línea, los rescatadores, los operadores y otro personal de vuelo como el auxiliar de vuelo (TCP), técnico de apoyo al vuelo (TAV), médicos, tripulantes HEMS y resto de personal sanitario. El área operativa del personal aeronáutico de tierra y asistencia al pasaje está compuesta por el personal de mantenimiento de aeronaves de taller central y el personal de asistencia al pasaje. Además de estas áreas operativas, se encuentran los siguientes grupos profesionales: personal de formación aeronáutica y personal de servicios generales administrativos. Los sujetos firmantes del convenio colectivo concretan, de forma meramente enunciativa, cinco grupos profesionales dentro de cada área operativa atendiendo a la complejidad de sus funciones y tareas¹⁵¹³.

En el CC Babcock/2015, las partes negociadoras acuerdan un área operativa más. En términos generales, este convenio reconoce tres áreas operativas¹⁵¹⁴: en primer lugar, el personal de vuelo; en segundo lugar, el personal aeronáutico de tierra y asistencia al pasaje; y, en tercer lugar, el personal de servicios generales, administrativos y auxiliares. Dentro de cada área operativa, se encuentran distintos grupos profesionales atendiendo a sus funciones y tareas.

Además de la regulación de la clasificación profesional y sus criterios, es sumamente relevante la regulación convencional del derecho a la información periódica a la representación legal de los trabajadores¹⁵¹⁵.

En definitiva, en materia de clasificación profesional, los convenios colectivos analizados utilizan los mismos criterios de clasificación y una estructura profesional muy semejante, distinguiendo entre áreas operativas —personal de vuelo, personal aeronáutico de tierra y asistencia al pasaje y personal de servicios generales, administrativos y auxiliares— que integran los grupos profesionales atendiendo a la complejidad de sus funciones y tareas. Ahora bien, la clasificación prevista en el convenio de sector parece ser más completa en la medida en que incluye al “personal de formación aeronáutica”.

¹⁵¹² Art. 29.

¹⁵¹³ Art. 30

¹⁵¹⁴ *Idem*.

¹⁵¹⁵ Art. 64 del CC Babcock/2015.

5.9.3 Formación profesional y cualificación

La formación y la cualificación profesional es una materia prevista en el Capítulo 4 del CC sectorial helicópteros/2019 y del Convenio colectivo de Babcock/2015. Ambas normas convencionales coinciden en la regulación de esta materia y le proporcionan el mismo tratamiento jurídico.

Para ambos convenios colectivos, el de sector y el de empresa, la formación es un derecho de las personas trabajadoras y, en consecuencia, podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales previa justificación, así como elegir de forma preferente el turno de trabajo. También tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. La formación será obligatoria para las personas trabajadoras cuando se trate de acciones formativas promovidas por la empresa para obtener un grado de especialización siempre y cuando se desarrollen durante la jornada laboral¹⁵¹⁶.

Además de la regulación del derecho a la formación de las personas trabajadoras, los convenios colectivos se caracterizan por recoger la figura de una Comisión de formación en las empresas, integrada por representantes de la Dirección de la empresa y por representantes legales de los trabajadores con el fin de analizar las necesidades de formación. Entre las principales funciones de la Comisión se encuentran las siguientes: a) aprobar un Reglamento de funcionamiento; b) detectar necesidades específicas y transversales de formación; c) 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. Además, la Comisión de formación realizará un baremo de puntos que se asignan a cada curso y realizará una valoración de los puntos necesarios para optar a un cambio de categoría¹⁵¹⁷.

5.9.4. Estructura salarial

La estructura salarial es una materia prevista en el Capítulo 8 del CC sectorial helicópteros/2019 y del CC Babcock/2015. A pesar de que ambas normas convencionales coincidan en los aspectos generales de la estructura salarial, se observa que en esta materia el convenio de empresa tiende a desarrollar más de lo previsto en el convenio de sector.

¹⁵¹⁶ Art. 34 del CC sectorial helicópteros/2019 y el art. 36 del CC Babcock/2015.

¹⁵¹⁷ Art. 35 del CC sectorial helicópteros/2019 y el art. 37 del CC Babcock/2015.

En el CC sectorial helicópteros/2019, las partes determinan la siguiente estructura salarial¹⁵¹⁸: en primer lugar, el salario base retribuye la prestación, teniendo en cuenta la estructura y la duración de la jornada máxima anual establecida¹⁵¹⁹; en segundo lugar, las gratificaciones extraordinarias de devengo superior al mes que consisten en dos pagas extraordinarias equivalentes al salario base, pudiendo pactar que sean prorrateadas mensualmente; en tercer lugar, los pluses para compensar el nivel de dificultad, responsabilidad y autonomía en el ejercicio de una tarea o actividad; en cuarto lugar, las primas que retribuyen condiciones particulares de las personas trabajadoras; en quinto lugar, los bonus que se traducen en una retribución adicional que depende de la situación o resultados de la empresa; y, por último, las horas extraordinarias que retribuyen el trabajo efectivo que excede de la jornada laboral ordinaria.

En el CC Babcock/2015, las partes comparten la estructura salarial del convenio de sector y prestan especial atención a los complementos salariales que atienden aspectos como la disponibilidad, la realización de guardias, el trabajo nocturno, en festivos y a turnos. En este convenio, las partes regulan especialmente las horas extra estructurales y el pacto de compensación de días/horas¹⁵²⁰. Las horas extra realizadas durante la jornada ordinaria 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, se abonarán a razón del valor de la hora ordinaria más el 50 %. En segundo lugar, respecto al pacto de compensación de días y horas para pilotos, se establece que los pilotos y copilotos pueden suscribir la realización de horas extra si fuera necesario para mantener el servicio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Por lo expuesto, los convenios colectivos del subsector de helicópteros en esta materia se caracterizan por compartir, en términos generales, la misma estructura salarial. Destaca especialmente la regulación de los complementos salariales (relacionados con la disponibilidad, la realización de guardias, el trabajo nocturno, en festivos y a turnos) y de las horas extraordinarias. En ambos convenios colectivos, las partes garantizan el principio de igualdad de la remuneración por razón de sexo. Ahora bien, no se establecen medidas específicas en la propia norma convencional.

5.9.5. *Tiempo de trabajo*

El tiempo de trabajo es una materia que está prevista en el Capítulo 5 del CC sectorial helicópteros/2019 y del CC Babcock/2015. Tanto el convenio de sector como el convenio de empresa recogen las mismas condiciones

¹⁵¹⁸ Art. 49.

¹⁵¹⁹ Art. 38.

¹⁵²⁰ Art. 53.

laborales relacionadas con la jornada máxima ordinaria y las vacaciones, si bien se puede detectar alguna diferencia que conviene precisar.

En materia de tiempo de trabajo es de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo y en el Real Decreto 294/2004, de 20 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo en la aviación civil. En aplicación de esta normativa se distingue entre tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y tiempo a la inmediata disposición.

Respecto a la jornada máxima, los convenios colectivos del subsector de helicópteros establecen reglas distintas¹⁵²¹:

- a) Para el personal de vuelo la jornada máxima equivale a 225 días de trabajo efectivo al año. La jornada máxima será de 2000 horas anuales, incluidos tanto los tiempos de trabajo efectivo como tiempos de trabajo a inmediata disposición y los tiempos de presencia. En todo caso, el tiempo de trabajo efectivo será, como máximo, de 1760 horas. Esta jornada se aplica también a los TMAs de línea y auxiliares (es decir, los que no estén en Talleres Centrales) y a los rescatadores, con programaciones similares a los pilotos.
- b) Para el personal técnico de tierra, (TMAs y auxiliares) y administrativo, la jornada máxima es de 1760 horas y 25 horas adicionales dedicadas exclusivamente a formación.

En el caso CC Babcock/2015 se destinan 40 horas adicionales dedicadas exclusivamente a formación

- c) Para el personal de mantenimiento, las partes acuerdan la posibilidad de distribuir irregularmente hasta el 10 % de la jornada anual máxima.

Atendiendo al descanso, las partes acuerdan que, respecto al personal administrativo y de servicios generales, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio. Por otro lado, respecto al personal de mantenimiento y vuelo, se respetará un descanso mínimo entre jornadas de diez horas y media y, en cuanto al descanso semanal, tendrán derecho a disfrutar al menos ocho días cada mes¹⁵²².

¹⁵²¹ Arts. 37 y 38 del CC sectorial helicópteros/2019 y arts. 39 y 40 del CC Babcock/2015.

¹⁵²² Art. 39 del CC sectorial helicópteros/2019 y art. 41 del CC Babcock/2015.

En esta materia, también resulta de especial interés la regulación de las vacaciones. El periodo de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales, pudiendo fraccionarse en un periodo ininterrumpido de 15 días, a elección del trabajador, y a disfrutar en temporada baja que corresponde al periodo no incluido entre el día 20 de mayo y el día 30 de septiembre¹⁵²³.

Atendiendo a los permisos retribuidos¹⁵²⁴, las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación por el tiempo y motivos siguientes: a) Quince días naturales en caso de matrimonio; b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días; c) Un día por traslado del domicilio habitual; d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo; e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente; f) Un día para asistir a enlaces matrimoniales de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.; g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes; h) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes oficiales y con un máximo de 2 días.

En definitiva, los convenios colectivos aplicables en el subsector de helicópteros coinciden en la regulación del tiempo de trabajo, especialmente respecto a la jornada máxima. Como es evidente, la regulación prevista en el convenio colectivo de sector es más completa y garantista que la prevista en el convenio de empresa, destacando la regulación de las vacaciones y los permisos retribuidos. La única condición más beneficiosa que se observa en el Convenio colectivo de Babcock Mission Critical Services España, S.A.U. es que, para el personal técnico de tierra, (TMAs y auxiliares) y administrativo, la jornada máxima es de 1760 horas y se destinan 40 horas adicionales dedicadas exclusivamente a formación.

5.9.6. Movilidad funcional y geográfica

La movilidad funcional y la movilidad geográfica están previstas en el CC sectorial helicópteros/2019¹⁵²⁵ y del CC Babcock/2015¹⁵²⁶ Ambas normas

¹⁵²³ Art. 40 del CC sectorial helicópteros/2019 y art. 42 del CC Babcock/2015.

¹⁵²⁴ Art. 41 del CC sectorial helicópteros/2019 y art. 43 del CC Babcock/2015.

¹⁵²⁵ Art. 32.

¹⁵²⁶ Art. 33.

convencionales regulan las cuestiones básicas en los mismos términos, si bien el convenio de empresa completa lo estipulado en el convenio de sector en lo referente a la creación de un sistema de cobertura.

Respecto a la movilidad funcional, las partes reproducen los límites legales como el respeto a las titulaciones académicas o profesionales y la dignidad de la persona trabajadora. Las partes establecen las consecuencias de los dos tipos de movilidad funcional temporal. En el supuesto de la movilidad funcional con carácter temporal ascendente, las personas trabajadoras reciben las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente desempeñan. En el supuesto de una movilidad funcional con carácter temporal descendente, las personas trabajadoras mantienen su retribución original. En cualquier caso, para la movilidad funcional se debe tener en cuenta la idoneidad y aptitud de la persona trabajadora para las tareas asignadas¹⁵²⁷.

En la regulación de la movilidad funcional destaca la figura de la “polivalencia funcional”. A través de esta figura, los trabajadores pueden desempeñar funciones del grupo inmediatamente inferior y superior, como parte integrante y complementaria de las prevalentes del grupo profesional de equiparación. Lógicamente, cuando se acuerda la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Atendiendo a la movilidad geográfica, los convenios colectivos establecen dos tipos de desplazamiento: el desplazamiento estable, por el cual el trabajador es desplazado por un tiempo igual o superior a un año; y el desplazamiento temporal, por el cual el trabajador es desplazado por un tiempo inferior a un año. Las personas trabajadoras que hayan sido desplazadas de forma estable no podrán ser desplazadas de manera temporal a otra base por un periodo, en cómputo anual, superior a cinco meses. Los requisitos que se deben cumplir son distintos para cada desplazamiento. 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. Respecto a los desplazamientos estables, la empresa tiene la obligación de notificar, por escrito, con 30 días de antelación y motivar las causas que justifican el cambio de destino¹⁵²⁸.

En el CC Babcock/2015, las partes constituyen 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

¹⁵²⁷ Art. 32 del CC sectorial helicópteros/2019 y art. 33 del CC Babcock/2015.

¹⁵²⁸ Capítulo 6 del CC sectorial helicópteros/2019 y del CC Babcock/2015.

de incorporación y salida cuando el domicilio del trabajador se encuentre fuera de la provincia donde radique la Base.

En síntesis, en materia de movilidad funcional, los convenios colectivos analizados en el subsector de helicópteros se caracterizan por reproducir los mandatos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. En materia de movilidad geográfica, concretan lo previsto en la normativa, distinguiendo entre desplazamientos estables o temporales. Conviene destacar la constitución de un sistema de cobertura de incidencias para situaciones imprevistas en la empresa en el que voluntariamente las personas trabajadoras pueden participar, teniendo en ese caso una compensación mensual.

5.9.7. Régimen sancionador

El régimen sancionador o disciplinario es una materia prevista en el capítulo 11 del CC sectorial helicópteros/2019 y del CC Babcock/2015. Al igual que sucede con la mayoría de las materias comentadas con anterioridad, el convenio de sector y el convenio de empresa comparten el mismo contenido. Ambos convenios colectivos conciben a la disciplina laboral como “un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las empresas, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios”.

Además de la regulación de los principios generales que son aplicables al procedimiento sancionador, los convenios colectivos contemplan la graduación de las faltas, distinguiendo entre faltas leves, graves o muy graves. En este punto, hay que destacar que el CC Babcock/2015 recoge un catálogo más amplio de faltas como: fumar en las áreas prohibidas del centro de trabajo y resto de lugares prohibidos durante la jornada laboral; la inobservancia de las obligaciones incluidas en los manuales de cumplimiento para la prevención de delitos, política anticorrupción y blanqueo de capitales; y el incumplimiento de la política de alcohol y drogas y/o la negativa a someterse a los controles que se establezcan¹⁵²⁹.

En función de la graduación de la falta, los convenios colectivos aplicables recogen distintas sanciones: por una falta leve, se puede sancionar con una amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por una falta grave, se puede sancionar con la suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; y por una falta muy grave, se puede sancionar con la suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses y el despido disciplinario¹⁵³⁰.

¹⁵²⁹ Arts. 64 y 65 del CC sectorial helicópteros/2019 y arts.68 y 69 del CC Babcock/2015.

¹⁵³⁰ Art. 66 del CC sectorial helicópteros/2019 y art. 70. del CC Babcock/2015.

Prestando especial atención al procedimiento sancionador, la empresa está obligada a comunicar por escrito y de forma motivada toda sanción, salvo la amonestación verbal. Además, se deberá informar a la representación legal de los trabajadores las sanciones impuestas por la comisión de faltas graves y muy graves.

Por último, en la regulación del régimen disciplinario destaca la constitución de un registro de antecedentes disciplinarios. Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los siguientes plazos: 2 meses para las faltas leves; 4 meses para las faltas graves; y 8 meses para las faltas muy graves.

5.9.8. *Derechos sindicales*

La regulación de la representación sindical se encuentra prevista en el Capítulo 10 del CC sectorial helicópteros/2019 y del CC Babcock/2015. Tanto el convenio de sector como el convenio de empresa se remiten a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores a la hora de regular los derechos de la representación colectiva, las garantías de quienes ostentan el poder de representación y el deber de sigilo profesional.

La única especialidad se encuentra prevista en el del CC sectorial helicópteros/2019¹⁵³¹. Las partes recogen el “Acuerdo sobre elecciones a representantes de los trabajadores”, reconociendo estas la representatividad suficiente para suscribir este pacto y constituir los órganos de representación unitaria. Además, 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.

5.9.9. *Igualdad de oportunidades y no discriminación*

A diferencia de otras materias, la igualdad de oportunidades no se caracteriza por tener una regulación específica en los convenios colectivos aplicables en el subsector de helicópteros. En el CC sectorial helicópteros/2019 y en el CC Babcock/2015 solo se pueden observar algunas referencias a obligaciones legales.

En el CC sectorial helicópteros/2019, las partes reconocen la obligación legal de la empresa de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, sin discriminación alguna por razón de sexo¹⁵³².

¹⁵³¹ Art. 61.

¹⁵³² Art. 50.

En el CC Babcock/2015, se constituye una Comisión con el objetivo de elaborar un plan de igualdad para la empresa¹⁵³³.

Por lo expuesto, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación es evidente que los convenios colectivos del subsector de helicópteros no cumplen con los mandatos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Concretamente, con el art. 85 ET que establece lo siguiente: “Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

5.9.10. Prevención de riesgos laborales (PRL)

La prevención de riesgos laborales es una materia prevista en el Capítulo 9 del CC sectorial helicópteros/2019 y del CC Babcock/2015. Tanto el convenio de sector como el convenio de empresa coinciden en su contenido, especialmente en lo referente a la creación de un servicio de prevención propio y la elaboración de planes de formación. El CC Babcock/2015 solo completa al convenio de sector a la hora de establecer una política en materia de prevención en el consumo de alcohol y drogas.

La regulación convencional de esta materia se realiza en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Ambos convenios colectivos contemplan tres aspectos generales: un Servicio de Prevención propio en los casos legalmente exigibles; una definición de la responsabilidad para desarrollar de forma efectiva la actividad preventiva; y un marco de formación, información y consulta adecuado y continuado¹⁵³⁴.

Una especial consideración merece la regulación convencional de la formación en materia de prevención. Esta formación aborda los siguientes puntos: 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 actividad¹⁵³⁵.

¹⁵³³ Art. 54.

¹⁵³⁴ Art. 52 del CC sectorial helicópteros/2019 y art. 56 del CC Babcock/2015.

¹⁵³⁵ Art. 60 del CC sectorial helicópteros/2019.

Por último, el CC Babcock/2015 destaca por el impulso de una política en materia de prevención en el consumo de alcohol y drogas. Así, las partes acuerdan que “Como medida preventiva para preservar la seguridad en vuelo y evitar cualquier accidente, el personal de vuelo y mantenimiento, antes de entrar al servicio y durante el mismo, podrá ser sometido a controles de alcohol y drogas de manera aleatoria, las cuales consistirán en la verificación de aire espirado mediante dispositivos autorizados, y para la detección de presencia de drogas en el organismo, en una prueba salival mediante un dispositivo autorizado y en un posterior análisis de una muestra salival en cantidad suficiente. Se informará a la Representación legal de los trabajadores del protocolo, forma y método en la que se llevarán a cabo las pruebas descritas”¹⁵³⁶.

5.9.11. Inaplicación de condiciones de trabajo

La inaplicación de condiciones de trabajo es una posibilidad que se contempla en los mismos términos tanto en el CC sectorial helicópteros/2019 como en el CC Babcock/2015.

En particular, en la Disposición Adicional de ambos convenios colectivos, las partes reconocen la aplicación de la “Cláusula de descuelgue” en los términos del art. 82.3 ET. En este sentido, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y previo desarrollo de un periodo de consultas, es posible inaplicar en la empresa las condiciones laborales que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones cuando excedan de los límites para la movilidad funcional; y mejoras voluntarias.

5.9.12. Externalización y subcontratación

La externalización y subcontratación no es una materia prevista en los convenios colectivos objeto de análisis. El CC sectorial helicópteros/2019 sólo hace referencia a la subcontratación a la hora de regular el deber de informar a la representación legal de los trabajadores sobre “la evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones de celebración de nuevos contratos, número y tipos de estos y de los supuestos de subcontratación”.

5.9.13. Subrogación de personal

Esta materia no está prevista en los convenios colectivos objeto de análisis.

¹⁵³⁶ Art. 64 del CC Babcock/2015.

Capítulo III

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

1. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRÁFICO AÉREO: NOTAS BÁSICAS SOBRE EL PRINCIPIO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y LOS PLANES DE IGUALDAD

Laura María Melián Chinea

1.1. El principio de igualdad y el principio de no discriminación en el ámbito de la Unión Europea

La igualdad es un principio consagrado en diversas normas internacionales de máxima relevancia jurídica, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975) y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998). También, el principio de igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras se garantiza en convenios y recomendaciones internacionales como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

El mandato de la OIT en lo que concierne a la igualdad de género en la negociación colectiva queda reforzado por las Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, destacando la Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo de 11 de diciembre de 2021. Recientemente, para promover un mundo del trabajo justo, inclusivo y seguro, se ha adoptado el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 que está estrechamente relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este plan se alinea con varios ODS, especialmente con el objetivo 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”; el objetivo 8 “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”; y el objetivo 10 “Reducir la desigualdad en y entre los países”.

Atendiendo al Derecho Comunitario, el artículo 157 del TFUE, apartado 3, es el fundamento jurídico para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación. El principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo, trabajo y remuneración se garantiza también en el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que comparte el mismo valor jurídico que los Tratados (art. 6 TUE).

La aplicación del principio de igualdad en el empleo ha sido una materia ampliamente regulada por diversas directivas europeas, las cuales tratan de garantizar la no discriminación y promover la equidad en el ámbito laboral en todos los países miembros de la Unión Europea:

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (en lo sucesivo, «Directiva sobre igualdad racial»), que prohíbe la discriminación por motivos de origen racial o étnico en una amplia gama de ámbitos, como el empleo, la protección social y las ventajas sociales, la educación y los bienes y servicios disponibles para el público, incluida la vivienda.
- 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.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- 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.

Entre las directivas mencionadas, destacan particularmente dos en materia de negociación colectiva e igualdad: la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 y la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023.

Por un lado, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, regula el deber de negociar con perspectiva de género en su art. 21. Este precepto establece que “los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva”. Se trata de una obligación dirigida a los Estados miembros y en particular al poder legislativo interno para que “se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato en contratos o convenios individuales o colectivos, estatutos del personal, reglamentos internos de empresas, estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier otro acuerdo”.

Por otro lado, la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, regula en su art. 13 un mandato dirigido a los Estados Miembros para fomentar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de medidas destinadas a eliminar la discriminación en la valoración de los puestos de trabajo.

1.2. El principio de igualdad y no discriminación en el ámbito nacional

En el marco constitucional, el derecho a la igualdad es un derecho fundamental consagrado en el art. 14 CE que merece la máxima protección jurídica en los términos del art. 53.2 CE. En el ámbito del empleo, los poderes públicos están llamados a promover la igualdad real y efectiva, así

como remover los obstáculos que lo impidan en virtud del art. 9.2 CE. Con el fin de garantizar el principio de igualdad en un entorno laboral “*como elemento definidor de la ciudadanía*” (STC 12/2008 de 29 de enero), no solo es fundamental el papel de la norma con rango de ley en el diseño de políticas sociolaborales con perspectiva de género, sino también el papel de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales a la hora de establecer en un sector o empresa unas condiciones laborales justas y equitativas. Así, de conformidad con los artículos 9.2, 14 y 37 CE, los poderes públicos tienen la responsabilidad de promover procesos de negociación colectiva entre la empresa y la representación colectiva de las personas trabajadoras que garanticen la igualdad en el empleo como condición laboral inherente a la noción de trabajo decente¹.

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades se encuentra previsto en el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). El art. 43 de la ley reconoce el papel que desempeña la negociación colectiva en esta materia, expresando que “mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”. Sucesivamente, el art. 45.1 y el art. 48.1 LOIEMH establecen la obligación empresarial de adoptar medidas que eviten cualquier tipo de discriminación laboral a través de un proceso de negociación con los representantes legales de los trabajadores. Además, en virtud del art. 45, la negociación de medidas de igualdad deberá dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en los siguientes supuestos: cuando la empresa tenga cincuenta o más personas trabajadoras (art. 45.2); cuando el convenio colectivo aplicable a la empresa reconozca esta obligación (art. 45.3); o cuando la autoridad laboral imponga esta obligación en un procedimiento sancionador (45.4).

El título III del 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, establece las reglas imperativas que rigen el proceso de negociación colectiva y de los convenios colectivos. Dentro del respeto a la Constitución y a la ley, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo, incluidos los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51. Ahora bien, a pesar de que el art. 85.1 ET reconoce la libertad de los agentes negociadores para determinar el contenido de las normas convencionales, la norma legal establece determinados límites como “el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de

¹ GHAI, D., “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, p. 125.

oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

En otros términos, la autonomía colectiva, que comprende la libertad de los sujetos negociadores para determinar el contenido del convenio colectivo, no es absoluta. El convenio colectivo negociado, tanto a nivel sectorial como a nivel de empresa, debe tener un contenido mínimo, contemplando, inexcusablemente, medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Atendiendo a la literalidad del art. 85 ET, conviene realizar una distinción entre el deber de adoptar medidas de igualdad y el deber de negociar medidas de igualdad. El deber de adoptar medidas de igualdad vincula al ámbito empresarial, mientras que el deber de negociar medidas de igualdad vincula a los sujetos legitimados para negociar un convenio colectivo en cualquier ámbito de aplicación, ya sea empresarial como sectorial². Esta distinción es crucial para defender que la empresa continúa obligada a implantar medidas de igualdad en aquellos supuestos en los que fracase el proceso negocial, ya sea porque no se ha alcanzado un acuerdo entre las partes o ya sea porque no hay representación legal de los trabajadores en los términos previstos en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia del deber general de negociar en la empresa con perspectiva de género, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula el deber específico de elaborar y aplicar un plan de igualdad en la empresa como principal medida para erradicar las posibles formas de discriminación y promover un cambio cultural que promueva la igualdad real entre mujeres y hombres. Esta norma se estructura en cuatro capítulos indispensables que determinan la funcionalidad del plan de igualdad: el capítulo I determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad, concretando las empresas que están obligadas a acordar estos instrumentos; el capítulo II regula el proceso negociador, prestando especial atención a la constitu-

² “el deber de adoptar medidas de igualdad y el deber de negociar medidas de igualdad, aparentemente correlativos en la literalidad de la norma, no se mueven exactamente dentro de una misma dinámica. El deber de adoptar medidas de igualdad, que se justifica en la posición empresarial de garante de la igualdad en la empresa, se mueve en el ámbito empresarial. Pero el deber de negociar medidas de igualdad, que se justifica en la idoneidad del convenio colectivo en la tutela de la igualdad, se mueve en un ámbito compartido con la representación de los/as trabajadores/as”, en LOUSADA AROCHENA, J.F., *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pág. 37.

ción de la comisión negociadora por los sujetos legitimados; el capítulo III determina el contenido mínimo del plan de igualdad; y el capítulo IV desarrolla la obligación de registro del plan de igualdad acordado.

El cumplimiento estricto de la normativa, y en particular de las reglas del 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 (rec. 50/2020). A pesar de compartir la misma naturaleza, el plan de igualdad, a diferencia del convenio colectivo de empresa, no puede ser objeto de inaplicación como así establece el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva³, para los años 2023, 2024 y 2025, en su Capítulo IX “Instrumentos de flexibilidad interna”⁴.

Por último, una mención especial merece el V AENC citado, ya que incorpora instrucciones dirigidas a los representantes legales de los trabajadores y a las empresas para que adopten medidas específicas que garanticen condiciones laborales justas y equitativas en el marco de la transversalidad. Tal y como se manifiesta en el propio texto del acuerdo “La igualdad entre mujeres y hombres se mantiene en un apartado con compromisos específicos, pero además apostamos por una visión transversal que integre, con perspectiva de género, medidas en el ámbito de la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna en aras a una mayor corresponsabilidad”.

1.3. El plan de igualdad. Jurisprudencia relevante

La negociación colectiva es esencial para garantizar la igualdad y no discriminación en el entorno laboral. Sin embargo, debido a que persisten las desigualdades en el trabajo, el convenio colectivo por sí solo no es un instrumento suficientemente efectivo. Por ello, los poderes normativos del Estado han ido más allá, estableciendo la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. El plan de igualdad también es un resultado de la negociación colectiva, pero a diferencia del convenio colectivo su objetivo principal es combatir la discriminación y fomentar cambios culturales dentro de las empresas que eviten sesgos y estereotipos de género. Por este motivo, el plan de igualdad constituye el instrumento más efectivo de carácter negocial que protege eficazmente a la mujer trabajadora.

³ BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023.

⁴ El apartado 3 del capítulo IX manifiesta que “La inaplicación del convenio colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado. El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa”.

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 (rec. 99/2020) y la STS 507/2023 de 12 julio (rec. 136/2021) 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 negociados⁵.

De conformidad con el art. 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el plan de igualdad puede definirse como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. De este concepto se pueden extraer las siguientes características que debe reunir: en primer lugar, el plan de igualdad debe tener un contenido estructurado; en segundo lugar, el plan de igualdad debe ajustarse a la realidad de la empresa a través de la elaboración de un diagnóstico previo que atienda cuestiones como la selección y contratación de personal, la clasificación de personal, el sistema retributivo, entre otras; en tercer lugar, el plan de igualdad debe perseguir un objetivo claro, que es la igualdad real entre mujeres y hombres, erradicando cualquier situación discriminatoria; y en cuarto lugar, el plan de igualdad debe ser negociado por sujetos legitimados⁶.

La obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad prevista en el art. 2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se impone sobre todas las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras. También están obligadas aquellas empresas en las que el convenio colectivo aplicable así lo establezca o cuando lo determine la autoridad laboral tras un procedimiento sancionador.

Para que un plan de igualdad sea efectivo deben observarse cinco fases en su proceso de elaboración: Fase 1 o “Puesta en marcha del proceso

⁵ “Tanto es así, que el reglamento de desarrollo de los planes de igualdad remite a la regulación de la negociación colectiva tanto la legitimación para su negociación como el procedimiento aplicable, y remitiendo al título III del Estatuto de los Trabajadores como norma supletoria”, Véase RIVAS VALLEJO, P., “El plan de igualdad debe negociarse con la representación legitimada legalmente y no por una comisión “ad hoc””, *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 2, 2021.

⁶ ARAGÓN GÓMEZ, C., NIETO ROJAS, P., “Preguntas y respuestas sobre planes de igualdad”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 4, 2021, p. 23.

de elaboración del plan de igualdad”, en la cual se inicia el proceso de negociación y se constituye la comisión negociadora; Fase 2 o “Realización del diagnóstico”, en la cual se recopilan y evalúan los datos para conocer la situación de la empresa en materia de igualdad⁷; Fase 3 o “Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad”, en la cual se establecen los objetivos, las medidas y los indicadores de seguimiento y evaluación, así como el calendario de aplicación, aprobación y registro; la Fase 4 o “Implantación y seguimiento del plan de igualdad”, en la cual se comprueba el nivel de desarrollo y cumplimiento de los objetivos; y, por último, la Fase 5 o “Evaluación del plan de igualdad”, en la cual se examina la consecución de los objetivos y los resultados alcanzados⁸.

Atendiendo a las fases que conforman la elaboración del plan de igualdad, hay que prestar especial atención a las reglas imperativas que rigen el proceso de negociación colectiva, pues su cumplimiento determinará la validez y legalidad del plan de igualdad. En particular, es importante subrayar la normativa que regula la constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad y la obligación de registrarlo prevista en los arts. 5, 6 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

En cualquier proceso de negociación, las partes deben negociar atendiendo al principio de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, el cual requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión negociadora. La STS 832/2018 de 13 septiembre (rec. 213/2017) declara en su fundamento jurídico tercero que “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”.

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 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre regula los sujetos que están legitimados para

⁷ La STS 590/2021 de 1 de junio (ECLI: ES:TS:2021:2276,RJ\2021\2806) ratifica la validez del plan de igualdad negociado y acordado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, cuyo diagnóstico de situación se elaboró conforme a la normativa legal existente anterior al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

⁸ Para más información sobre las fases del proceso de elaboración y puesta en marcha del plan de igualdad: <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>

conformar este órgano y recoge distintas reglas para dos posibles escenarios: cuando las personas trabajadoras cuentan con representación legal en la empresa y cuando las personas trabajadoras carecen de representación legal en la empresa.

Cuando las personas trabajadoras cuentan con representación legal en la empresa (art. 5.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre), la comisión negociadora está integrada por la empresa y por la representación unitaria o sindical. Así, los intereses de las personas trabajadoras estarán representados por el comité de empresa o las delegadas y los delegados de personal o, en su caso, las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité⁹. En este sentido, tal y como manifiesta la STS 571/2021 de 25 mayo (rec. 186/2019) “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”.

Estas reglas de legitimación son distintas a la hora de constituir la comisión negociadora de un plan de igualdad aplicable a un grupo de empresas. 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 (rec. 83/2022) en virtud de los arts. 2.6 y 5.2 del Real Decreto 901/2020 y el art. 87 ET.

Por otro lado, cuando las personas trabajadoras carecen de representación legal en la empresa (art. 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre), 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

⁹ STS 571/2021 de 25 mayo (ECLI: ES:TS: 2021:2084, RJ/2021\2469) manifiesta que no es posible que la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad pueda asumir la negociación del nuevo, ya que “carece de la suficiente legitimación y representatividad como para negociar un nuevo Plan, al no responder a las exigencias de los artículos 88 y concordantes ET”.

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. Un pronunciamiento interesante al respecto ha sido la STSJ de Andalucía 180/2023, de 25 de enero de 2023 (rec. 20/2022) 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) 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) 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 manifesten su disposición a hacerlo”.

Finalmente, 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 Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre 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) 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 Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre”.

2. CUESTIONES RELEVANTES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL TRÁFICO AÉREO

2.1. Planes de igualdad versus convenios de franja: ¿una cuestión inexplorada?

Ana Domínguez Morales

2.1.1. *Los convenios de franja y su incidencia en el sector del tráfico aéreo*

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 ocupación¹⁰. Son los denominados convenios de franja. Se trata de productos de la negociación colectiva cuyo ámbito de aplicación no resulta en modo alguno 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. Dicho en otros términos, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo¹¹, representados históricamente a través de los también llamados «sindicatos de franja»¹².

Para que adquieran eficacia general, la norma legal establece unas reglas particulares en materia de legitimación para negociar estos convenios colectivos diferentes a las previstas para los convenios colectivos de cualquier otro nivel¹³. En representación de los trabajadores, podrán negociarlos las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta¹⁴. Sin embargo, con carácter general la norma legitima al comité de empresa,

¹⁰ NOGUEIRA GUSTAVINO, M., “La legitimación negocial en la franja o grupo de trabajadores con perfil profesional específico”, CRUZ VILLALÓN, J., MENÉNDEZ CALVO, M.R., NOGUEIRA GUSTAVINO, M., (Coords.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales: Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*. Bomarzo, Albacete, 2017, p. 456.

¹¹ STC 136/1987 de 22 julio, (ECLI:ES:TC:1987:136, RTC\1987\136), FJ 4.

¹² Un análisis en perspectiva histórica sobre la cuestión en NOGUEIRA GUSTAVINO, M., *Sindicato y negociación colectiva franja*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.

¹³ Sobre las distintas modificaciones operadas en torno a esta cuestión, NOGUEIRA GUSTAVINO, M., “La legitimación negocial en la franja o grupo de trabajadores con perfil profesional específico”, op.cit., pp. 455-458.

¹⁴ Art. 87.1 ET *in fine*.

los delegados de personal o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité para negociar convenios de empresa y de ámbito inferior, incluyéndose en este último nivel de referencia al convenio de franja. Así, de la literalidad del precepto cabría admitir la legitimación de la representación estatutaria para negociar las condiciones del grupo específico de trabajadores, tanto si se trata de negociar un convenio colectivo general para toda la empresa que regule de forma particular las condiciones de trabajo de quienes están comprendidos en la actividad delimitada con un profesional específico¹⁵, o incluso para negociar directamente el convenio de franja¹⁶. No obstante, la redacción actual, aunque sigue refiriéndose a la legitimación inicial de la representación estatutaria para negociar convenios de nivel inferior a la empresa, parece haber cerrado esta discusión doctrinal perfilando de forma expresa quiénes están legitimados para negociar convenios de franja, estos son, las secciones sindicales que representan a la franja de trabajadores¹⁷. Del lado sindical, tal y como manifestara el Tribunal Supremo, se debe tener en cuenta que las secciones sindicales son meros órganos del sindicato y que a éste corresponde originariamente el derecho a la negociación colectiva en cuanto a formar parte de la actividad sindical¹⁸. Por ello, en principio, la negociación directa por el sindicato o indirecta a través de sus secciones es un problema de régimen interno o de oportunidad, pues no sería lógico que tuvieran que ejercitar el derecho varias secciones y no el sindicato, siempre que hubiera obtenido el refrendo de los trabajadores de la franja¹⁹.

En lo que se refiere a la representación de la parte empresarial, la norma legal guarda silencio. De la ubicación sistemática de la regla de legitimación en los convenios de franja, junto a todos los que no superan el ámbito empresarial, se deduce que es este el nivel al que ha de negociarse el convenio de modo que rigen las mismas reglas de legitimación para negociar un convenio de empresa o, dicho de otro modo, es el empresario el sujeto legitimado para ello.

Nada se advierte, en cambio, sobre la opción de negociar convenios de franja a nivel sectorial, o incluso de aplicación a una suma de empresas en

¹⁵ STS de 28 de febrero de 2000 (RJ 2000\2246, ECLI:ES:TS:2000:1521), FJ 3.

¹⁶ Interpretando la reforma del art. 87.1 operada por el ET de 1995, en el que se legitima a la representación estatutaria a negociar convenios de ámbito inferior, aunque más adelante se regula de modo específico la legitimación para negociar convenios franja. STS de 4 mayo 1998, (RJ 1998\4088, ECLI:ES:TS:1998:2823) FJ 4.

¹⁷ En esta línea y citando a otros autores, NOGUEIRA GUSTAVINO, M., “La legitimación negocial en la franja...”, op. cit. p. 461. Así ha venido a confirmarlo el Tribunal Supremo al advertir que de la dicción de la norma legal se desprende que la legitimación para negociar convenios franja corresponde a las representaciones sindicales en los términos del último párrafo del art. 87.1 ET. STS de 26 noviembre 2015, (RJ 2016\48, ECLI:ES:TS:2015:5592), FJ 2.

¹⁸ Art. 2.2 d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en relación con el artículo 28 de la Constitución.

¹⁹ STS de 28 febrero 2000 (RJ 2000\2246, ECLI:ES:TS:2000:1521), FJ 3.

red conectadas por razones organizativas o productivas, habiéndose admitido que debe procederse ante tal laguna a efectuar una labor de integración normativa que permita celebrar convenios de franja a nivel sectorial o incluso supraempresarial²⁰. Aunque para algún autor las reglas que rigen para la negociación sectorial o supraempresarial no pueden ser trasladadas a la negociación colectiva en la franja²¹, en realidad, en aplicación de las normas sobre elección de la unidad de negociación y la interpretación de las mismas, no parecen estar vedados en nuestro ordenamiento. De hecho, algunos ejemplos existen en la práctica²², en la que son los sindicatos más representativos quienes los negocian, ante la ausencia de sindicatos representativos de la franja que puedan estar legitimados²³. Tales pactos que, de seguir las pautas fijadas por el ET, se convertirían en aplicables *erga omnes*. En cambio, carecerán de la eficacia general cuando son los sindicatos representativos de los trabajadores de la franja quienes los acuerdan sin demostrar la representatividad en el sector más ampliamente considerados²⁴. En cualquier caso, aún salvada o cubierta la laguna a través de la interpretación sistemática y finalista de las normas sobre legitimación negocial, lo razonable sería, en nuestra opinión, abordar una reforma legislativa en aras a contemplar de forma expresa la viabilidad del convenio de franja supraempresarial determinando —asimismo— la legitimación negocial adecuada en este nivel²⁵.

El sector del tráfico aéreo constituye uno de los más prolíferos en la aparición de este tipo de convenios colectivos, fruto, en gran medida, de una tradicional fuerza negociadora y nivel de sindicalización alto de los trabajadores del sector²⁶. Particularmente destacables son, por un lado, los que regulan las condiciones de los controladores aéreos o los que se negocian en el seno de líneas aéreas siendo frecuente la regulación diferenciada

²⁰ En este sentido, CRUZ VILLALÓN, J., “La legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales y supraempresariales de franja”. SÁEZ LARA, C., NAVARRO NIETO, F., GÓMEZ CABALLERO, P., (Coords.), *Los desafíos del Derecho del trabajo ante el cambio social y económico: Libro en homenaje a Federico Durán López*. Iustel, Madrid, 2021, p. 434-435.

²¹ *Ibid.*, p. 437.

²² Cita algunos del sector artístico o de la estiba, FUNTES RODRÍGUEZ, F., *Los convenios colectivos de franja*. Tecnos, Madrid, 2005, p. 170.

²³ NOGUEIRA GUSTAVINO, M., “La legitimación negocial en la franja o grupo de trabajadores con perfil profesional específico”, *op.cit.*, pp. 473-474.

²⁴ Como ejemplo, STS de 4 de junio de 1999 (ECLI:ES:TS:1999:3930, RJ/1999/5068) que reconoce eficacia jurídica limitada al convenio nacional a actividad de los profesionales del espectáculo taurino, FJ 12.

²⁵ Partidaria de la articulación de reglas de legitimación específicas para este supuesto, FUNTES RODRÍGUEZ, F., *Los convenios colectivos de franja*, *op.cit.*, p. 174.

²⁶ Notas características del sector especialmente antes de su liberalización, RODRÍGUEZ ROMERO, R.M., “El impacto de la liberalización del transporte aéreo sobre las relaciones individuales del personal a bordo de aeronaves: un análisis crítico desde la perspectiva del derecho de trabajo”, *op.cit.*, p. 209.

entre tripulantes de cabina y pilotos²⁷. Como consecuencia de ello, nos encontramos con un sector altamente descentralizado en lo que a negociación colectiva se refiere, de lo que se deduce con facilidad que no existen condiciones de trabajo estandarizadas, sino conferidas en virtud de la empresa y la franja de trabajadores afectados. Tales diferencias de trato, que tienen su origen en la pluralidad de unidades de negociación pueden, sin embargo, generar desajustes en cuanto a la aplicación de ciertas normas de índole general, entre las que destaca la aplicación de las medidas de igualdad de trato y en particular, de los planes de igualdad.

2.1.2. Breve aproximación al ámbito de aplicación de los planes de igualdad

En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) introdujo el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la misma. Desde entonces, la norma ha atravesado varias modificaciones que han ido ampliando su ámbito de aplicación y perfilando su estructura, contenidos y reglas de gestión de los mismos²⁸. Este instrumento nivelador o equilibrador pretende afrontar de una forma garantista la desigualdad existente en el mercado de trabajo entre las mujeres y los hombres, en una realidad laboral donde persisten discriminaciones. Por ello, se concibe como una norma que no es neutral, pues de ser así, «no sería más que la correa de transmisión de las discriminaciones existentes en la realidad»²⁹. Sin pretender ahondar en este momento en la estructura, contenido y otras normas procedimentales aplicables a los planes de igualdad, por no ser el objeto de la presente disertación, nos centraremos en estas líneas en uno de los asuntos que más interesan a la hora de valorar la incidencia del plan de igualdad que es el referido ámbito de aplicación.

Como de sobra ya es conocido, constituyó una de las modificaciones más importantes que ha afectado a los planes de igualdad la imposición de su celebración a toda empresa que ocupe a cincuenta o más trabajadores,

²⁷ Debido principalmente a las altas tasas de sindicación en el sector de la aviación comercial, GÓMEZ GORDILLO, R., RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P., NOGUEIRA GUSTAVINO, M., CRUZ VILLALÓN, J., “Las relaciones laborales en el sector del transporte aéreo tras el Covid-19”. *Temas laborales*, núm. 166, 2023, p. 216.

²⁸ Particularmente destacan las reformas operadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el desarrollo reglamentario contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

²⁹ LOUSADA AROCHENA, J.F., “Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas. Marco normativo e interpretación doctrinal y judicial”. *Femeris*, Vol. 8, nº. 2, p. 96.

sustituyendo la cifra de doscientos cincuenta trabajadores prevista originalmente³⁰. El plan será de aplicación a la totalidad de las personas que trabajan en la empresa, incluyendo a quienes presten servicios en ellas cedidos desde empresas de trabajo temporal³¹. Las medidas dispuestas en el plan de igualdad, y cualesquiera otras adoptadas por las empresas en esta dirección debe utilizar como parámetro de partida el principio de transversalidad, que exige que aquellas se dispongan en relación a una realidad concreta de una empresa a la cual ofrecen respuesta³². No en vano, el plan de igualdad pretende ser un mecanismo que proporcione un tratamiento integral de la igualdad real entre mujeres y hombres³³, 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.

Tanto la Ley Orgánica como el Reglamento que lo desarrolla 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. Por otro lado, el RD 901/2020 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 grupo³⁴. La norma insta a tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas, debiendo, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

En cambio, no se ha incluido ninguna apreciación en términos parecidos sobre las empresas en las que conviven convenio general y convenio 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 se trata de un asunto poco discutido, en la doctrina nos encontramos con posiciones enfrentadas. Para unos, no cabe la aplicación de un plan de igualdad dirigido exclusivamente a una determinada categoría profesional sin perjuicio del establecimiento de medidas dirigidas a un colectivo específico para quienes se precise de

³⁰ Reforma introducida por el art. 1.1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

³¹ Art. 10.2 RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que articula lo sancionado por la STS 778/2019, de 13 de enero, (RJ 2019/4706, ECLI:ES:TS:2019:3703), FJ 2.

³² LOUSADA AROCHENA, J.F., “Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas. Marco normativo e interpretación doctrinal y judicial”, op. cit. p. 96.

³³ En ese sentido, ALFONSO MELLADO, C.L., “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”. *Femeris*, vol. 5, nº 2, 2020, p. 40.

³⁴ Art. 2.6.

una actuación individualizada³⁵. Ello restaría eficacia al mismo en la pretendida finalidad de conseguir un tratamiento integral y transversal³⁶. En sentido contrario, algún autor ha considerado que en aquellas empresas en las que se apliquen varios convenios colectivos propios (de centro de trabajo, multicentro o franja), el plan de igualdad de la empresa adoptará la fórmula de convenios o acuerdos que tanto pueden articular la negociación en ámbitos infra-empresariales como pueden establecer normas sustantivas de mayor o menor concreción aplicables con carácter general (o ambas cosas). Tales convenios o acuerdos debieran ser, a su juicio, estatutarios si aplicamos el espíritu de la norma³⁷. Esta teoría se podría amparar en el art. 45.3 LOIEMH en virtud del cual las empresas no compelidas a ello en virtud del volumen de su plantilla también deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Aunque en este caso se debería establecer expresamente y motivar la segregación de la unidad negociada infra-empresarial, sin generar diferencias de trato injustificadas, pues el RD 901/2022 se remite, para estos casos, a lo establecido en la LOIEMH³⁸. De seguir esta línea, también se podría afirmar la operatividad de un plan de igualdad para una franja de trabajadores en el marco de aquellos que se aprueban de manera voluntaria. Dado que, según lo previsto en el art. 45.2 LOIEMH los planes de igualdad legalmente obligatorios lo serán «con el alcance y contenido establecidos en este capítulo», esto es, aplicable a toda la plantilla de la empresa, no siendo estos de carácter obligatorio, no tendría que resultar exigible la extensión material a todos los trabajadores. No obstante, este precepto ha venido a ser matizado por el art. 2.4 del RD 901/2020 que se refiere a los planes voluntarios a los que les será de aplicación lo regulado en el RD «cuando así resulte de su contenido», recogiendo también en la norma reglamentaria el carácter integral del plan de igualdad. En nuestra opinión, lo que el precepto quiere decir es que, en tales casos, el plan debe adecuarse a las normas legales, pero no necesariamente a todas ellas, si no cuando así resulte necesario en virtud de lo pactado en él. En cualquier caso, la elaboración de un plan de igualdad para la franja sería una opción poco operativa en este supuesto por cuanto a que solo cabría en empresas de menos de cincuenta empleados, que son las que pueden negociar planes de igualdad voluntarios —y solo si no se ha fijado su obligatoriedad por convenio o por imposición de

³⁵ NIETO ROJAS, P., “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, nº 17, 2008, p. 132.

³⁶ ALFONSO MELLADO, C.L., “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”, *op.cit.*, p. 44.

³⁷ LOUSADA AROCHENA, J.F., “Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas. Marco normativo e interpretación doctrinal y judicial”, *op.cit.*, p. 105.

³⁸ Art. 2.3 RD 901/2020, de 13 de octubre: “las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en este real decreto, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente”.

la autoridad laboral—, lo que es del todo infrecuente en aquellas dedicadas al tráfico aéreo donde abundan los convenios de franja.

Otra de las razones que nos llevan a decantarnos por la falta de idoneidad de un plan de igualdad para las franjas de trabajadores es 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.

De ser admitida la opción de elaborar un plan de igualdad para una determinada franja de trabajadores cuando no existe obligación legal, la empresa sólo estaría obligada a consultar a la representación de los mismos acerca de su contenido y alcance, pero no necesariamente ha de negociar con ellos. Pero si optara por iniciar una negociación del mismo podrían estar legitimadas, sin que nada lo impidiera, las secciones sindicales representativas de los intereses de la franja, aplicando análogamente lo previsto en materia de legitimación para negociar convenios a este nivel, aunque no tuvieran la mayoría de los miembros del comité³⁹. Subsidiariamente, podrían negociarlos los sindicatos representativos y más representativos del sector, también aplicando extensivamente la doctrina jurisprudencial acerca del alcance de la libertad sindical en el terreno de la negociación de pactos con eficacia general. Como cualquier otro plan de igualdad, para alcanzar su validez deberán ser objeto de inscripción en el registro público correspondiente⁴⁰.

Pese a que las anteriores son hipótesis interpretativas que tratan 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 trabajadores⁴¹, sin que conste la impugnación del mismo por ser contrario a las normas que desarrollan el alcance y contenido de los planes de igualdad.

³⁹ El art. 5 del RD 901/2020 indica como sujetos legitimados para negociar las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

⁴⁰ Art. 11 RD 901/2020.

⁴¹ Resolución de 16 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad para el colectivo del personal de tierra de Iberia LAE, SA-Operadora SU.

2.1.3. Impacto de los planes de igualdad en empresas en las que se aplican convenios de franja.

Se ha manifestado que la negociación colectiva de franja ha sido denostada por resultar contraria a los valores de solidaridad que se predicaban de los sindicatos de clase⁴². Más aún, su propia existencia fue cuestionada por cuanto podría considerarse que «a su través se vulnera el principio de igualdad»⁴³, acusación desautorizada por el Tribunal Constitucional, en los términos antes explicados. Queda claro que la sola existencia de convenios de franja, que solo afectan a un grupo de trabajadores, no es en sí mismo discriminatoria⁴⁴. Tampoco lo será el contenido de la norma pactada siempre que no se evidencien medidas que diferencien entre sujetos en atención a las causas de discriminación proscritas. No cabe oponer, de modo alguno, frente al derecho de los trabajadores a no ser discriminados en sus condiciones de trabajo, el derecho fundamental de la empresa a mantener distintos órdenes normativos para sus trabajadores⁴⁵.

Si conectamos los dos asuntos que estamos afrontando, es decir, si analizamos los convenios de franja en perspectiva de género, o, mejor dicho, en cuanto a la aplicación de medidas destinadas a erradicar las diferencias de trato por razón de género a través de los planes de igualdad, podemos dar cuenta de una problemática que pasa desapercibida, con carácter general. Nos estamos refiriendo 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.

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 comparti-

⁴² NOGUEIRA GUSTAVINO, M., “La legitimación negocial en la franja o grupo de trabajadores con perfil profesional específico”, *op.cit.*, p. 454.

⁴³ NOGUEIRA GUSTAVINO, M., “Partes negociadoras de los convenios colectivos estatutarios atípicos: grupos de empresa, redes intersectoriales, empresas de trabajo temporal y franjas de trabajadores”, VALDÉS DAL-RE, F.(Dir.), *Manual jurídico de la negociación colectiva*. La Ley, Madrid, 2007, p. 322.

⁴⁴ CRUZ VILLALÓN, J., “La legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales y supraempresariales de franja”, *op.cit.*, p. 433.

⁴⁵ TSJ 52/1987 de 7 mayo (RTC 1987/52, ECLI:ES:TC:1987:52), FJ 3.

mentados 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.

Como resulta obvio, las condiciones de trabajo van a ser observadas según lo previsto en cada convenio; de modo tal que pudieran pasar 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 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. Esta conclusión no solo se ha alcanzado en el plano interno, como así lo refiriera nuestro Tribunal Constitucional, si no también en el ámbito comunitario. Siendo este asunto objeto de un análisis profuso en otro epígrafe de este trabajo —apartado 7— nos limitaremos a señalar muy brevemente lo que se ha concluido hasta el momento en el nivel europeo para poder extraer las conclusiones necesarias al objeto de dar respuesta al interrogante objeto de estas reflexiones.

En la sentencia recaída en el caso *Enderby*⁴⁶, la principal cuestión por dilucidar fue si cabía aportar con 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. Mucho más recientemente ha sido consultado el TJUE acerca de la posible existencia de discriminación entre profesionales de una misma aerolínea, Air Nostrum, por aplicación de convenios colectivos diferentes, siendo el objeto litigioso la diferente cuantía de gastos de manutención en los que incurren los miembros del personal de cabina durante los desplazamientos profesionales —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 responsable de las conclusiones previas a la resolución de la cuestión prejudicial centra su discurso sobre la autonomía de la negociación colectiva que goza de especial reconocimiento en las tradiciones jurídicas y prácticas de los

⁴⁶ STJCE de 27 de octubre de 1993, *Enderby*, asunto C-127/92. En este caso, se trataba de confrontar las retribuciones percibidas por dos especialistas médicos que trabajaban para el Servicio Nacional de Salud de Reino Unido.

Estados miembros, protegida por el art. 28 CDFUE. Lo anterior no supone un óbice a que los interlocutores se encuentren constreñidos a respetar el Derecho de la Unión Europea, en particular la Directiva 2006/54/CE, de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. De este modo, considera que la autonomía colectiva no basta por sí sola para justificar una diferencia de trato como la que se pone en evidencia en este asunto. Y en este contexto, el Abogado General se apoya en la doctrina presente en la antes citada sentencia *Enderby* a pesar de que existe una importante diferencia en relación a los sujetos negociadores de los convenios aplicables —los mismos en el caso *Enderby*, distintos sujetos en el presente conflicto—, considerando que el elemento central del examen de la justificación que aporta la aerolínea para sostener la inexistencia de discriminación es que la negociación se lleve a cabo de forma separada e independiente. Y destaca el hecho de que la empresa, al negociar las dietas para el colectivo de pilotos, ya había concluido la negociación del convenio aplicable a TCP, siendo conocedora de las cantidades a abonar por tal concepto y que, por tanto, iban a provocar una desventaja comparativa. A tal respecto considera importante que el órgano jurisdiccional remitente compruebe que el grupo desfavorecido aceptó, con pleno conocimiento, las diferencias en las cuantías de las dietas, priorizando otros elementos —lo que no pudo hacerse por ser el primer convenio negociado el que afecta al colectivo desfavorecido—. Contra todo pronóstico, el TJUE ha resuelto en un sentido contrario al propuesto por el Abogado General, pronunciando que es objeto de un profundo análisis en otro apartado del presente trabajo, limitándonos ahora a señalar que ha descartado la existencia de discriminación en este supuesto en tanto que los distintos grupos de trabajadores afectados no son sujetos comparables a efectos de apreciar una diferencia de trato entre ellos que precise de una justificación objetiva y razonable capaz de desvirtuar la existencia de discriminación, zanjando así la cuestión de manera favorable a la compañía aérea.

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 ad-

critos al I Convenio de Grupo. Si bien se considera 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»⁴⁷. Pero todo lo anterior, de manera compartimentada o sesgada 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 trabajo⁴⁸. Si nos fijamos en los datos expuestos, por ilustrarlo con algunos ejemplos, las conclusiones que realizan sobre la evaluación de las retribuciones destacan la inexistencia de discriminación en el uso de los criterios sobre los que se asienta su abono puedan tener carácter. ¿Cuál es la principal razón? El estar incluidas las retribuciones que se abonan en las tablas salariales de cada convenio y siendo percibido, por tanto, de igual manera por el colectivo, independientemente de su género. Siendo así, naturalmente no se detectan brechas salariales.

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

⁴⁷ Apdo. 8 Plan de Igualdad Enaire.

⁴⁸ Se pone de manifiesto en el propio Plan de Igualdad de Enaire que el subsector de control de tráfico aéreo está masculinizado, pues los hombres representan el 67% del total, considerándose que una plantilla está masculinizada cuando el personal masculino supera el 60%.

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 discriminación 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 superior 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 con 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.

Con todo, podemos concluir que la efectividad de los planes de igualdad en estos casos, que cuestionamos en algunos aspectos, estará supeditada a varios condicionantes. El primero, la evaluación de la situación en la empresa desde la perspectiva de género desde dos prismas: el intracolectivo y el intercolectivo. Esto es, se propone la elaboración de un diagnóstico de la situación en el seno del grupo o categoría de trabajadores que forman una franja y, posteriormente, poner los datos en relación con el resto de la plantilla o de tantos colectivos como en ella conviven. De esta forma se podrá evidenciar cuáles son las características que los diferencian, si están justificadas de forma razonable y si las medidas a adoptar se deben aplicar en el seno de cada grupo o pueden ser genéricas.

En conexión con lo anterior, consideramos necesario que, en la comisión negociadora del plan de igualdad, se encuentren debidamente representados los trabajadores de las franjas a través de sus secciones sindicales —siempre que estemos ante el caso de un convenio de franja de nivel de empresa, pues si su ámbito es el supraempresarial, los sujetos legitimados son los sindicatos según las reglas previstas a este nivel—, en la medida en que el plan de igualdad tendrá asimis-

mo incidencia inmediata sobre el propio convenio colectivo de franja, en particular, por resultar una materia que no puede ser afectada ante una eventual inaplicación del convenio colectivo (art. 82.3 ET).

Por último, nos resulta clave el despliegue de sistemas eficaces de seguimiento y control del grado de cumplimiento de los objetivos planteados para erradicar medidas que generen discriminación por razón de sexo, acompañando de propuestas de cambio o mejora en lo que se estime conveniente. A tales efectos se propone la creación de un órgano de seguimiento específico encargado de vigilar y realizar la evaluación de las medidas de igualdad adoptadas en el plan en relación a los distintos grupos de trabajadores agrupados por franjas en el sentido de identificar si en tales casos han estado bien orientadas o precisan de una reformulación⁴⁹.

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 aún cuando se parte de la existencia de una negociación colectiva preexistente cuya naturaleza justifica por sí misma las diferentes condiciones que reciben los trabajadores, argumento que ha resultado deslegitimado por la jurisprudencia tanto a nivel interno como a nivel comunitario. En este terreno, por tanto, se aboga por un tratamiento casuístico de la cuestión que tenga en cuenta la realidad concreta de la empresa en la que se pretende implantar el plan de igualdad.

2.2. Infrarrepresentación femenina 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 positiva⁵⁰ en su art. 11, definién-

⁴⁹ Dado que nada impide la existencia de comisiones específicas o de otros órganos con funciones de seguimiento, siempre que participen las partes negociadoras del plan. ALFONSO MELLADO, C.L., “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”, *op. cit.*, p. 51.

⁵⁰ Sobre el origen de este concepto, puede verse BARRÈRE UNZUETA, M.A., “La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión”. *Cuadernos electrónicos de filosofía*

dolas 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 proporcionalidad⁵¹.

El RD 6/2019, de 1 de marzo, incorporó la cuestión de 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 implantar⁵². De este modo, el art. 7.4. del RD 901/2020, de 13 de octubre, estableció que «en todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical (...)».

Este apartado del estudio tiene por objeto analizar sucintamente la infrarrepresentación femenina en los diagnósticos de la muestra⁵³, 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 directa⁵⁴. 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 vertical⁵⁵—. 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.

del derecho, núm. 9, 2003, versión online.

⁵¹ Desentraña recientemente esta conceptualización, haciendo un recorrido de la normativa y la jurisprudencia, nacional e internacional, SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, B., “El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la Ley 15/2022”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, núm. 2, pp. 52-74.

⁵² Analiza esta novedad SIERRA HERNÁNIZ, E., “Perspectivas del concepto de infrarrepresentación femenina en los planes de igualdad”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 65, 2020. versión online.

⁵³ Es conveniente recordar aquí la advertencia inicial de que la muestra de esta parte del estudio es más reducida que la correspondiente al capítulo de negociación colectiva.

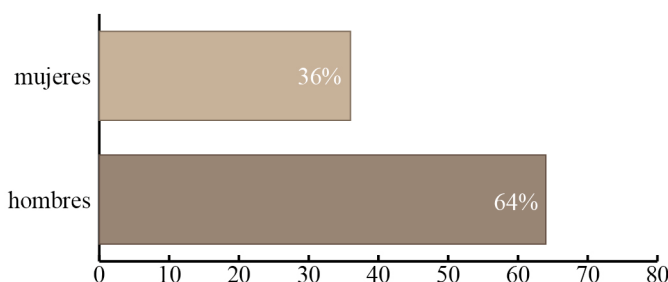
⁵⁴ Cfr. *vid.* ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., “Elementos para una valoración técnico-jurídica de las medidas de acción positiva”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2010, pp. 659-692.

⁵⁵ Sobre estos conceptos, *vid.* MENÉNDEZ CALVO, M.R., “Herramientas frente a la brecha salarial: normativa legal y planes de igualdad”. *Anuario de la Facultad de Derecho*, núm. 14, 2021, págs. 214-215.

2.2.1. Gestión aeroportuaria

Como es sabido, el servicio de gestión aeroportuaria es prestado únicamente por Aena. Del diagnóstico de su plan de igualdad, y yéndonos al año más reciente del que se tomaron datos (2020), la plantilla estaba conformada por un total de 7.690 personas, de las que 4.909 son hombres y 2.781 mujeres.

Gráfico III.1.
Distribución de la plantilla



Fuente: elaboración propia⁵⁶

Pese a lo que se desprende de las cifras, se afirma en el plan de igualdad que desde un punto de vista evolutivo la tendencia es positiva, ya que en el 2006 el porcentaje de mujeres era del 29%, habiendo mejorado progresivamente. Según se expone, además, se espera que la tendencia a futuro previsiblemente sea de mejoría en este aspecto, «dada la incorporación de personal más joven en la organización, la renovación de puestos por jubilación, la atracción de joven talento femenino y la posibilidad de que se incremente en la sociedad el número de mujeres estudiantes en titulaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) en las universidades».

En cuanto a los puestos de trabajo desagregados por sexo, los datos aportados por el plan de igualdad son los siguientes:

⁵⁶ Todos los gráficos y tablas de este apartado lo son.

Tabla III.1.
Composición de la plantilla por puestos (2020)

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>% Mujeres</i>
Estructura	635	501	56%	44%
Gestión de Operaciones	404	464	47%	53%
Grupo Administrativo	180	647	22%	78%
Grupo Titulado	504	460	52%	48%
Mantenimiento	1.000	36	97%	3%
Servicio de Extinción de Incendios	1.134	5	99,63%	0,37%
Servicio de Pista y Plataforma	312	158	66%	34%
Servicios Aeroportuarios	290	426	41%	59%
Servicios generales/ mantenimiento general	60	6	91%	9%
Medicina Aeroportuaria	31	44	41%	59%
Sistemas de información	159	34	82%	18%
Total general	4.909	2.781	64%	36%

Como puede observarse, son varias las ocupaciones donde la infrarrepresentación femenina es ampliamente patente. En el diagnóstico de situación, en el apartado analizado, se destacan las áreas de Mantenimiento, el Servicio de Extinción de Incendios y Sistemas de Información, que claramente son las más afectadas. También las de Pista y Plataforma rebasan los umbrales legales, si bien es cierto que en ese caso los porcentajes se ajustan a la composición total 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, “puestos de estructura” en la terminología de Aena, puede observarse en la siguiente tabla que sobre el total, el 44% está ocupado por mujeres, destacando el plan de igualdad que desde la implantación de la LO 3/2007 su presencia se ha visto incrementada en ocho puntos.

Tabla III.2.
Puestos directivos y de responsabilidad (2020)

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Dirección	72%	29%
División	59%	41%
Departamento	56%	44%
Sección	58%	42%
Secretaría	0%	100%
Total	56%	44%

Las partes firmantes se congratulan a la hora de analizar estos datos, ya que los puestos de responsabilidad ocupados por mujeres habrían crecido por encima de los datos anuales de incorporaciones femeninas a la empresa. Expresan, a su vez, que se trata de datos muy positivos teniendo en cuenta el porcentaje total de mujeres en plantilla, que como se dijo es del 36%, por lo que se niega explícita y rotundamente la existencia de segregación vertical en Aena. Sin embargo, basta observar los porcentajes en Dirección⁵⁷ y, sobre todo, en Secretaría, para poder matizar el ejercicio de autocomplacencia realizado por los sujetos negociadores.

En cuanto a las medidas de acción positiva, ha de partirse de que los interlocutores sociales entienden que la situación es muy equilibrada si no fuese por los colectivos de Mantenimiento y Servicio de Extinción de Incendios, si bien añaden que “sin embargo, debemos aspirar a corregir la infrarrepresentación femenina en aquellas ocupaciones masculinizadas a través de acciones positivas tendentes a aumentar la presencia de mujeres en las referidas categorías”. Pero pese a esta declaración, lo cierto es que no se concreta ninguna, ni en el apartado específico dedicado a la infrarrepresentación femenina ni tampoco en otros adyacentes. Únicamente podría rescatarse, en materia de adjudicación de contrataciones de servicios, la previsión de introducir como criterio de desempate entre dos o más ofertas el “mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada

⁵⁷ Relativo a la dirección, el plan destaca el mayor número de hombres en los casos de ingeniería (65%), Seguridad (75%), Operaciones (60%) Auditoría (60%) o Infraestructuras (57%), achacando estos datos, como se hace en general, a la escasez de mujeres en las titulaciones STEM y la paridad o mayor número de mujeres en direcciones como RRHH (54%), Comercial (49%), Contratación (62%), Calidad y Medioambiente (57%), Asesoría Jurídica (70%) o Comunicación (100%).

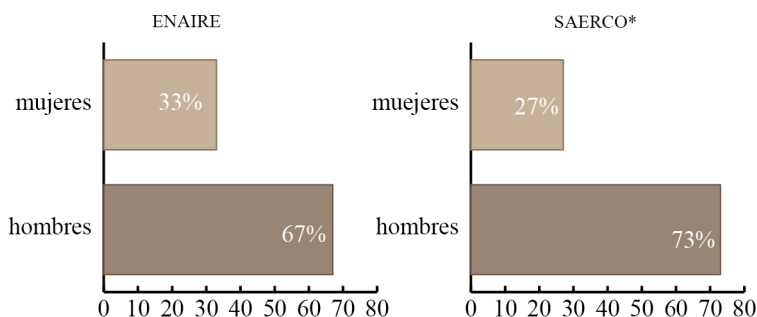
una de las empresas”, haciendo uso de lo previsto por la normativa de contratos del sector público⁵⁸. La prioridad de esta medida es intermedia, y no se especifica ningún indicador de seguimiento.

2.2.2. Control aéreo

En este subsector la muestra está compuesta por los planes de igualdad de Enaire y de SAERCO. En primer lugar, debe especificarse que mientras que Enaire desglosa su análisis de datos diferenciando entre el colectivo de CTA, del que nos ocuparemos, y el resto de la plantilla, no es así en el caso de SAERCO, que se limita a ir haciendo algunas referencias aisladas al respecto, lo que dificulta sobremedida la comparativa.

En Enaire, con datos de 2020, el colectivo de CTA estaba compuesto por un total de 2067 personas, de las cuales 684 eran mujeres y 1.383 hombres. SAERCO, por su parte, sólo ofrece ciertos datos porcentuales. En cualquier caso, en ambas entidades se da una clara masculinización de la plantilla.

Gráfico III.2.
Distribución de la plantilla⁵⁹



⁵⁸ *Vid.* art. 147.1 e) de la Ley 9/2017, de contratos del sector público, y art. 66.11 e) del RDL 3/2020.

⁵⁹ Téngase en cuenta, como se decía, que los datos de Enaire son específicos de los CTA, mientras que SAERCO ofrece los datos totales de la Compañía, señalando que la desproporción es mayor en el colectivo analizado, pero sin ofrecer datos específicos.

Tan sólo 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.

Los datos ofrecidos permiten identificar, a su vez, la composición en los puestos directivos y de responsabilidad. En este sentido, 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 nos vamos a los datos ofrecidos por REGCON, la situación sería la siguiente:

Tabla III.2.
SAERCO - Puestos directivos y de responsabilidad

	Mujeres	Hombres
Órganos de dirección	1	5
Puestos intermedios	6	4

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:

Tabla III.3.
Enaire - Puestos directivos y de responsabilidad⁶⁰

<i>Dirección y Gestión de ATC</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>
Director	14	18%	64	82%
Jefe de departamento	7	23%	24	77%
Jefe de división	2	15%	11	85%
Jefe torre gestión	1	10%	9	90%
Responsable de actividad	4	20%	16	80%
Coord. Jefe de instrucción-supervisión	-	0%	1	100%

⁶⁰ Todas las denominaciones se transcriben como están en el plan, es decir, en masculino.

<i>Dirección y Gestión de ATC</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>
Jefe de instrucción	6	29%	15	71%
Jefe de instrucción-supervisión	1	33%	2	67%
Jefe de sala	9	19%	39	81%
Jefe de supervisión	3	30%	7	70%
Jefe torre operativo	3	27%	8	73%
Supervisor jefe	8	40%	12	60%
Técnico especialista no operativo	1	13%	7	88%

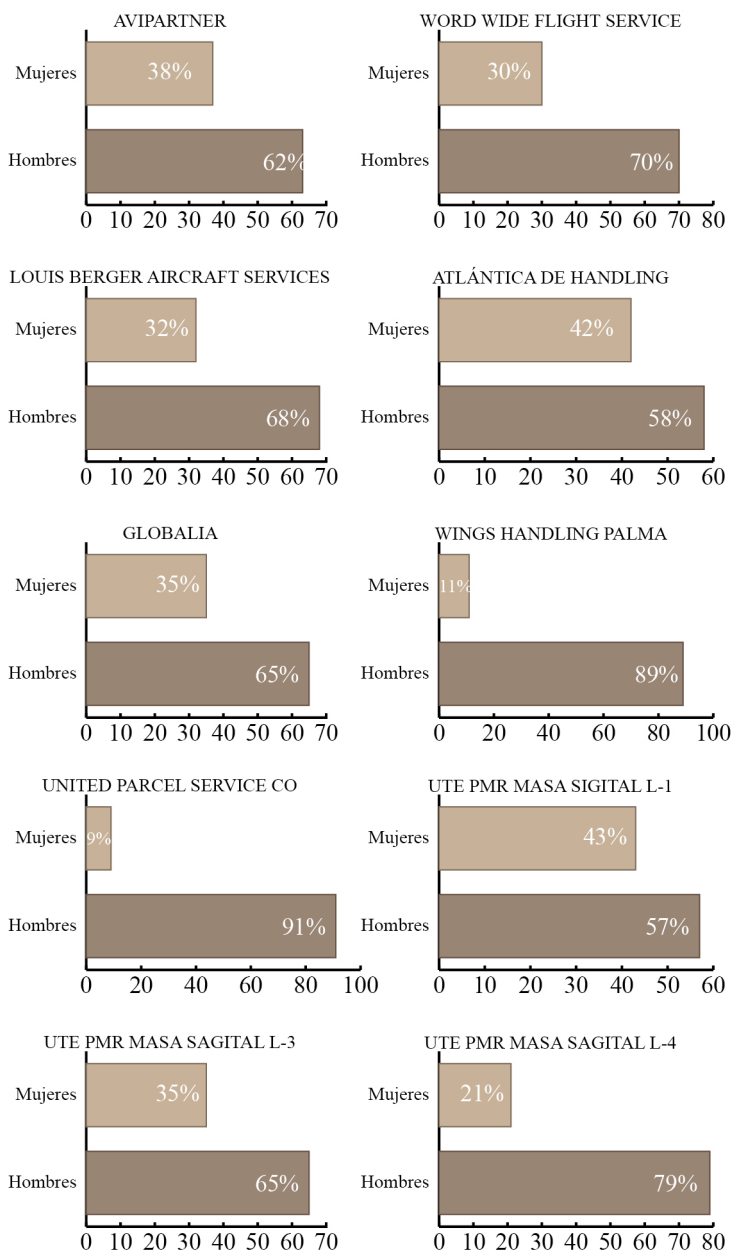
El reparto global en los puestos directivos, según indica el propio plan, sería del 18% en el caso de las mujeres y del 82% en el de los varones, distante del 33-67% que respectivamente ocupan en la composición total de la plantilla, lo que evidencia una acusada segregación vertical. Además, se admite que no se han observado avances significativos en este aspecto desde que se hiciera el diagnóstico del anterior plan de igualdad. Se desliza que el problema es que las mujeres no se presentan a estos procesos selectivos: “deberían analizarse medidas que contribuyan a revertir esta situación, creando un entorno propicio para que las personas de sexo femenino se presenten a los procesos selectivos (...)”.

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 únicamente 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.

2.2.3. Asistencia en tierra (handling)

Este subsector adolece históricamente de una fuerte masculinización que, pese a los lentos y paulatinos progresos, sigue manteniéndose hoy en día, lo cual puede visualizarse velozmente en la siguiente tabla:

**Gráfico III.3.
Composición de la plantilla**



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 puestos⁶¹, tratándose de datos que no pueden extraerse de REGCON —sí es bastante frecuente que aludan a que el trabajo de Rampa está fuertemente masculinizado—.

El plan de igualdad de Atlántica de Handling únicamente refiere que los puestos de agente administrativo y agentes auxiliares son los más paritarios, siendo casi del 50%, mientras que el personal técnico es mayoritariamente femenino, pero sin superar el 60%. Por su parte, el de Worlwide Flight Services, en una línea similar, pero con más detalle, menciona como conclusiones respecto de la segregación horizontal que tanto en el Ground Handling como en el Cargo Handling se da una composición masculinizada, de más del 80% en el segundo caso, mientras que en sentido contrario, en el área de “Support”, donde se engloba el trabajo administrativo, el 66% son mujeres. Algunos datos más concretos pueden localizarse en los planes de las UTE PMR MASA-SAGITAL (L1, L3 y L4), que refieren en sus respectivos planes datos relativos a las categorías de agente de servicios auxiliares, personal administrativo y técnico gestor. En todos ellos se refleja que el puesto de agente de servicios auxiliares se encuentra masculinizado⁶², en sentido opuesto a lo que ocurre con el personal administrativo, claramente feminizado⁶³. El puesto de técnico gestor, en cambio, se muestra equilibrado en L1, pero no así en L3 y L4⁶⁴. Por último, sí ofrece estos datos Wings Handling Palma, que expone que todos los agentes de carga y descarga son hombres (de setenta y uno en total), lo que también ocurre en los agentes GSE (veinticuatro en total). Tan sólo una mujer se encuentra en las categorías de agente de carreteo (frente a treinta y tres varones) y de conductores (frente a diecisiete varones). Únicamente cuatro mujeres son agentes de patio (versus treinta y ocho hombres), mientras que en TCR hay más mujeres que hombres (veinticinco y diecisiete, respectivamente), lo que la empresa achaca a que se trata de un puesto “que coincide con la coherencia de factores, en esta ocasión femeninos”.

Tampoco los puestos directivos y de responsabilidad son mencionados en una buena parte de los planes de igualdad⁶⁵, mientras que otros meramente

⁶¹ Es el caso de Aviapartner, Louis Berger Aircraft Services y Globalia se ofrecen datos muy laxos, de los que sólo es posible extraer como conclusión que la infrarrepresentación femenina se extiende a todos ellos —como es de esperar dado que sólo son un 9% del total.

⁶² Respectivamente, 60-40%, 66-34% y 79-21% (hombres y mujeres).

⁶³ Respectivamente, 70-30% (total 53 personas), 80-20% (total 5 personas) y 100% (en este último caso se trata de una única persona).

⁶⁴ En L1 47%-53% en favor de las féminas (18 personas en total), mientras que en L3 y L4 el 100% son varones (dos personas en total en ambos).

⁶⁵ Nuevamente resulta ejemplificante el PI de Aviapartner, de Louis Berger Aircraft Services y de Globalia, UTE PMR L1, L3 y L4. Estos dos últimos tan solo refieren un puesto de coordinación, ocupado en ambos casos por un hombre, pero nada dice de puestos jerárquicos más elevados.

hacen alusión al desequilibrio que se produce, también, en dicho aspecto. Es el caso de Atlántica de Handling, que destaca que los puestos de dirección y jefatura son ocupados en una proporción hombre-mujer del 57-43%, lo que va en armonía con la composición de la plantilla. Por su parte el plan de igualdad de Worlwide Flight Services expone que la presencia de mujeres disminuye a medida que se produce una aproximación a los niveles de mayor responsabilidad, evidenciando una segregación vertical de la cual no ofrece más datos ni referencias. También el plan de igualdad de United Parcel Service se limita, igualmente, a referir que los puestos jerárquicos son ocupados por varones en un 94,25% en el nivel de Manual Operations, mientras que en los puestos de “cierta responsabilidad”, el porcentaje que ofrece es de un 85,71% vs 14,29% de mujeres.

Tan sólo una empresa, Wings Handling Palma, ofrece datos desglosados de los puestos directivos y de responsabilidad. Éstos arrojan que, en los órganos de dirección, los tres puestos existentes son ocupados por hombres, mientras que en los mandos intermedios se encuentran cinco mujeres frente a ochenta varones.

Y tampoco se halla mucha información al respecto en REGCON, que sólo arroja luz, más allá de lo mencionado, sobre la situación de Wordwide Flight Services, hallando que en los órganos de dirección hay siete hombres por una mujer, no así en los mandos intermedios —treinta y dos mujeres por diecisiete hombres—, lo cual es llamativo teniendo en cuenta la disparidad en el total de la plantilla. En relación con Atlántica de Handling, se confirma lo expuesto en su plan de igualdad. Esta empresa, sin duda, es de destacar, pues efectivamente tiene quince mujeres en los órganos de dirección frente a veinte hombres —una por cuatro hombres en los mandos intermedios—. Son también coincidentes los datos aportados por Wings Handling Palma, mientras que del resto de las empresas o no se publican estos datos⁶⁶ o están desglosados por numerosos centros de trabajo⁶⁷ o se consignan en blanco⁶⁸.

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 la selección y la contratación como en la 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.

⁶⁶ PI Louis Berger Aircraft Services.

⁶⁷ PI Globalia y Aviapartner.

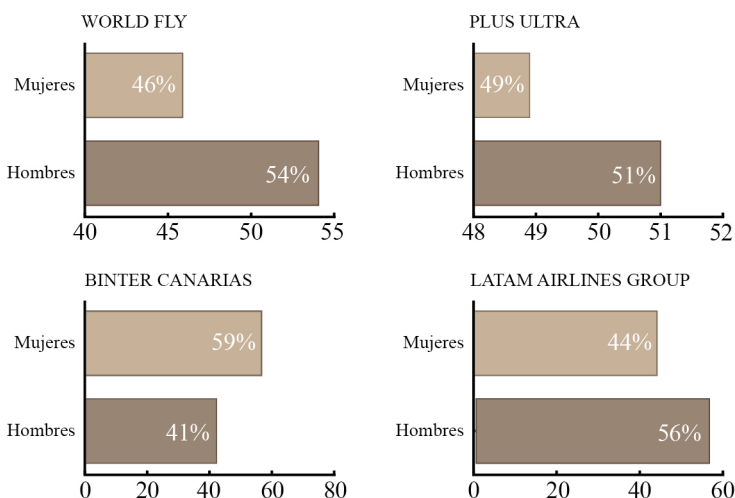
⁶⁸ PI United Parcel Services CO y los PI de las UTE PMR MASASAGITAL L1, L3 Y L4.

Así, emplean el término “facilitar” los planes de las UTE PMR MASA-SAGITAL (L1, L3 y L4), “priorizar” el de Wings Handling Palma, “elegir” United Parcel Service⁶⁹ y “optar” Louis Berger Aircraft Services. Globalia, por su parte, lo expresa diciendo que “se tratará de dar preferencia”, mientras que Aviapartner dice que “se procurará”. Más contundente parece mostrarse Worldwide Flight Services, al indicar que, tanto en el procedimiento de selección como de promoción, en igualdad de condiciones, “accederá” la persona del sexo menos representado. Esta empresa, además, traslada dicha cláusula al ámbito de la discapacidad, estableciendo como medida, dentro del porcentaje de contratación obligatoria de este colectivo, contratar equilibradamente a personas de ambos sexos, dando prioridad al menos representado.

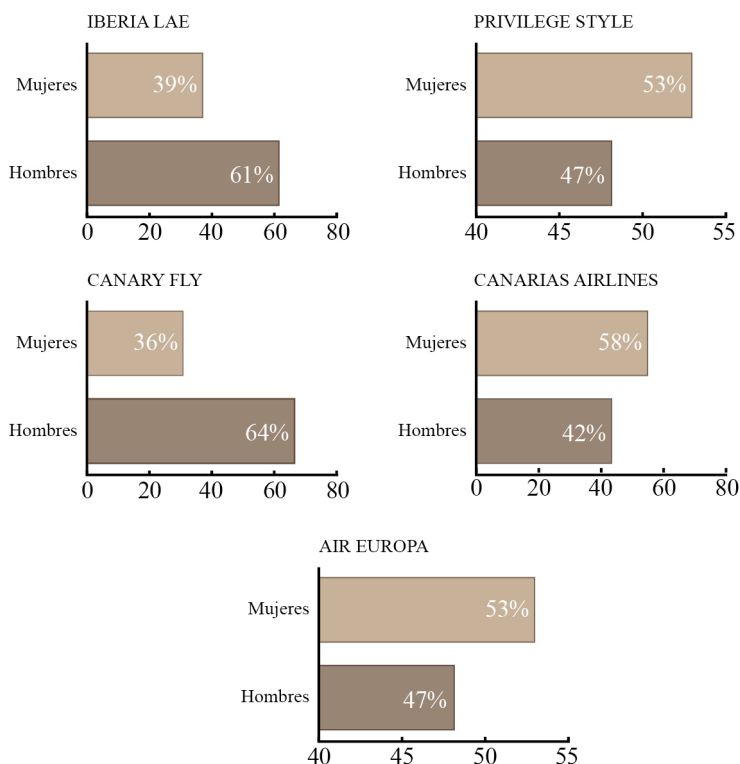
2.2.4. Transporte aéreo

En la muestra analizada puede verse que en este subsector sí son mayoritarias las empresas cuya composición es equilibrada.

Gráfico III.4.
Composición de la plantilla



⁶⁹ Esta empresa establece, además, como medida, intentar llegar a un 10% en la categoría de mozos en los próximos años. Curiosamente, no establece nada similar para los puestos jerárquicos, aunque sí tiene entre sus medidas organizar reuniones con mujeres en puestos de responsabilidad para analizar las posibles barreras que pueden encontrar las mujeres a la hora de promocionar y proponer medidas que las favorezcan en este aspecto.



Como es sabido, ello se debe principalmente a que el personal de tripulación de cabina, muy numeroso en estas empresas, está fuertemente feminizado, extremo opuesto de lo que ocurre con los pilotos o copilotos, donde difícilmente se localizan mujeres. En menor medida, esa desproporción ocurre igualmente con otros puestos como el mantenimiento o 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 departamentos⁷⁰, si bien, de entre ellas, algunas sí mencionan la segregación horizontal existente, aunque sin aportar detalle alguno que permita concretar⁷¹.

De las que sí aportan datos, como se decía, destaca la feminización del puesto de TCP (84%, 71,7%, 100%, y 71%, respectivamente, en Privilege

⁷⁰ Canarias Airlines Compañía de Aviación, Canaryfly, Latam Airlines Group.

⁷¹ Es el caso de World 2 Fly y de Air Europa.

Style⁷², Plus Ultra, Binter Airlines e Iberia Lae⁷³). Esta feminización se produce, también, en puestos de índole administrativa (67% en Privilege Style, 69,23% en Plus Ultra, 90% en Binter, sin datos de Iberia LAE).

El caso de los pilotos es muy paradigmático. Tan sólo una mujer se halla en Privilege Style (por treinta y nueve hombres), ninguna en Plus Ultra (única empresa que ofrece datos de copiloto, una mujer por cuarenta hombres) y cuatro en Binter Airlines (ciento veintiún varones), mientras que Iberia refiere que la masculinización de este puesto es del 94%.

En cuanto a los puestos jerárquicos, son realmente muy escasas las aerolíneas que hacen referencia y/o un desglose real sobre esta cuestión —apenas dos, y de manera dispar entre ellos—, por lo que en la siguiente tabla se ilustran los datos hallados en REGCON respecto del número de mujeres y hombres presentes en los órganos de dirección y en los mandos intermedios:

Tabla III.4.
**Órganos de dirección y mandos intermedios en aerolíneas
(datos REGCON)**

	<i>WORLD 2 FLY</i>		<i>PLUS ULTRA</i>		<i>BINTER CANARIAS</i>		<i>LATAM AIRLINES</i>		<i>IBERIA LAE</i>	
DIRECCIÓN	2	8	0	6	0	1	5	5	1	8
INTERMEDIOS	16	14	38	36	5	6	18	19	108	183

	<i>PRIVILEGE STYLE</i>		<i>CANARYFLY</i>		<i>CANARIAS AIRLINE</i>		<i>AIR EUROPA</i>	
DIRECCIÓN	0	13	1	4	0	1	5	11
INTERMEDIOS	11	17	6	4	3	8	25	31

Como se desprende, en cuatro empresas no hay ninguna mujer en los órganos de dirección, tan sólo una en dos de ellas —frente a ocho o cuatro varones—, y dos frente a ocho en otra. Tampoco en Air Europa se da una composición equilibrada pese a las cinco mujeres presentes (31,25%). Es decir, únicamente en Latam Airlines hay en este nivel una composición equilibrada, resultando paritaria entre los dos sexos.

⁷² Esta empresa, aunque tiene un PI propio vigente, con posterioridad es una de las dos entidades que se engloban en el PI del Grupo Empty Leg, junto a la propia Empty Leg. Siendo Privilege Style una aerolínea, se ha considerado adecuado incluirla aquí, y a Empty Leg en su correspondiente subsector. Ello se ha visto facilitado por los diagnósticos diferenciados de cada empresa. Los datos de Privilege Style se han tomado del plan de igualdad más reciente.

⁷³ Esta aerolínea reconoce que, sin embargo, el porcentaje de sobrecargos es ligeramente superior en favor de los varones, en un 5%. Es decir, pese a la clara feminización, ellos son jefes de cabina con mayor facilidad.

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, nuevamente, en el colectivo de TCP si se considera la figura del sobrecargo como un mando intermedio en los desplazamientos aéreos. No hay composición equilibrada, tan sólo, en Iberia Lae (37,11% de mujeres) y en Canarias Airline, con un 27,27%. Muy cerca del límite legal se queda, por su parte, Privilege Style (39,28%).

La preferencia de acceso del sexo menos representado —alguna empresa concreta abiertamente que esta medida es para las mujeres⁷⁴— en un determinado puesto o área está presente en los planes de igualdad de World 2 Fly, Plus Ultra, Iberia LAE, Privilege Style y Air Europa. Por regla general, las empresas que adoptan esta medida en materia de selección y contratación, la trasladan igualmente al ámbito de la promoción, con la excepción de Plus Ultra. No obstante, en esta entidad, las partes acuerdan, en materia de promoción, eliminar “a ser posible” la experiencia en aquellos casos en que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas.

Resulta muy interesante lo previsto en el plan de igualdad de World 2 Fly en materia de formación. Una de las medidas en este ámbito es priorizar en el acceso a cursos a las personas del sexo menos representado. Esta misma empresa prevé desarrollar programas formativos en capacidades directivas especialmente entre las mujeres “con potencial para asumir puestos de responsabilidad” como medida para disminuir la segregación vertical, que efectivamente es muy significativa en esta entidad y, más ampliamente, en este subsector. En el mismo sentido, otra medida consiste en desarrollar planes de carrera dirigidos concretamente a mujeres en departamentos con segregación vertical. Para ello, “del total de planes de carrera de un departamento, el 60% de los planes deberán ser adjudicados a mujeres”. También Plus Ultra en formación adopta una medida dirigida a fomentar una participación mínima de mujeres (50-60%) en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.

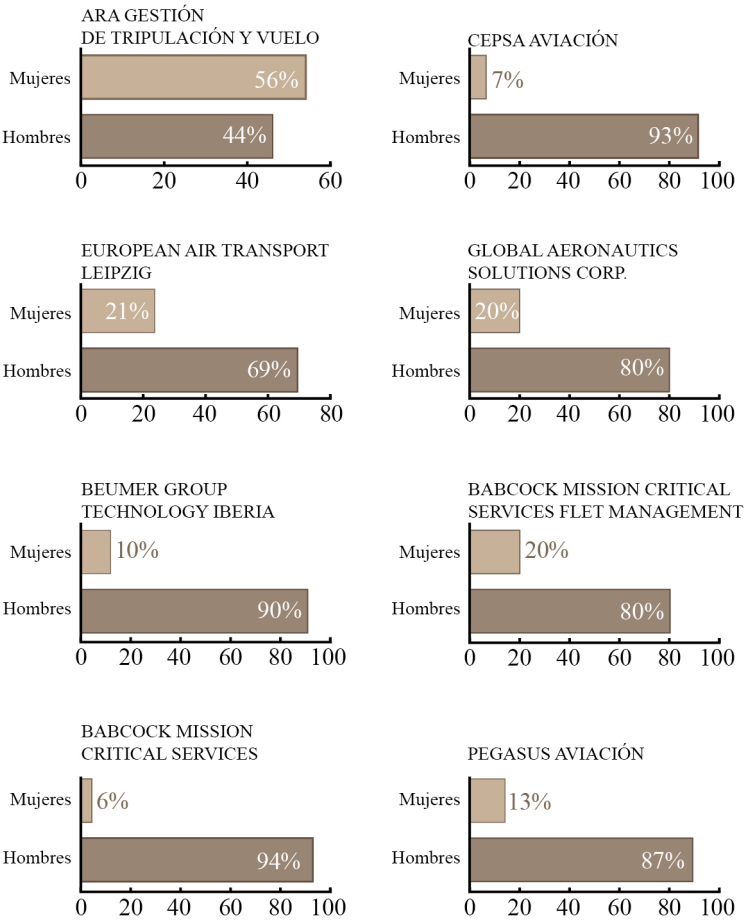
No se han localizado medidas de acción positiva en los planes de igualdad de Binter Canarias, Canaryfly ni de Canarias Airline. Por su parte, Latam Airlines, introduce como medidas el fomento de la participación equilibrada en todos los puestos, o favorecer la incorporación de mujeres en puestos masculinizados, pero no concreta cómo, por lo que estaríamos ante meras aspiraciones sobre las que no se han alcanzado compromisos específicos.

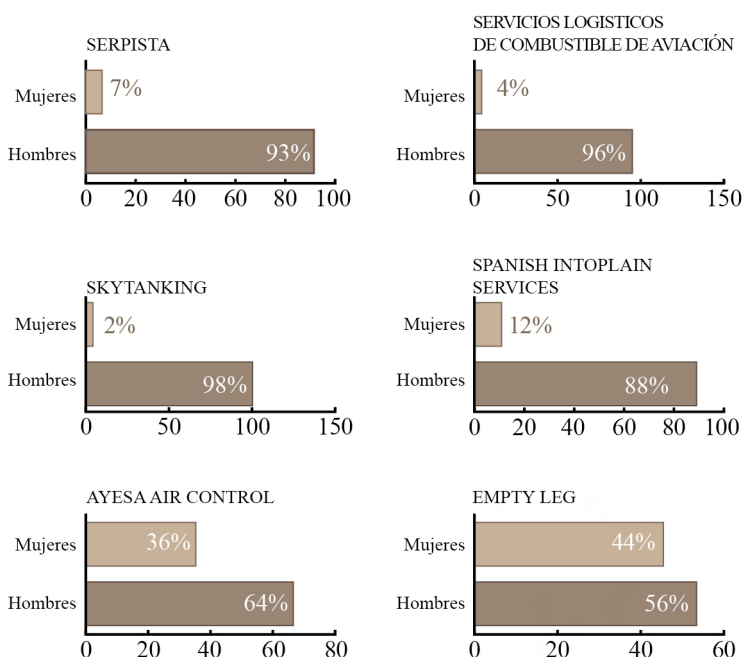
⁷⁴ Así lo recoge el PI de Plus Ultra. El resto se refiere a sexo o género infrarrepresentado.

2.2.5. Helicópteros, logística y otros servicios

Por último, queda analizar el subsector más ecléctico, donde es posible apreciar que es común que la presencia de mujeres sea verdaderamente escasa en la mayor parte de la muestra. En la siguiente tabla puede verse, por ejemplo, que apenas hay mujeres en las empresas que se dedican al abastecimiento de combustible o a las tareas de reparación, o que constituyen el 20% de la plantilla en el mejor de los casos en las empresas que prestan servicios de helicópteros.

Gráfico III.5.
**Composición de la plantilla en empresas de helicópteros,
logística y otros servicios**





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 —son varios los planes que resultan, en todos los aspectos, realmente pobres—, y los que sí lo hacen, no lo llevan a cabo con un mínimo de detalle en todos los casos. Por ejemplo, en Babcock Mission Critical Services (helicópteros), trabajan doscientos cuarenta y dos pilotos, de los que solamente ocho son mujeres. En esta misma empresa, sólo el 4,35% de las mujeres realiza labores de mantenimiento, lo que se invierte en los puestos administrativos. Siguiendo con helicópteros, no hay ninguna mujer pilotando en Global Aeronautics, ni en los puestos de copiloto o mantenimiento. Sin embargo, ejercen de administrativas en una proporción de doce a tres, pese a lo cual, la jefatura administrativa, unipersonal, recae en un varón.

En el plan de igualdad de Serpista puede verse que más de la mitad de las mujeres son administrativas, mientras que sólo hay dos en la categoría de oficiales de 1ª y 2ª (frente a ciento noventa y siete hombres) y tres oficiales de 3ª y especialistas (vs veinticuatro).

Resultan igualmente escasos los planes de igualdad que aportan información relativa a los puestos de directivos y de responsabilidad, por lo que,

nuevamente, se recurre a REGCON para saber el número de hombres y mujeres que los ocupan:

Tabla III.5.
Puestos directivos e intermedios (datos REGCON)

	<i>GLOBAL AERO- NAUTICS</i>		<i>BABCOCK M.C.S.</i>		<i>PEGASUS</i>		<i>BABCOCK M.C.S. FLET</i>	
DIRECCIÓN	1	2	0	3	1	17	2	7
INTERMEDIOS	1	5	1	7	0	2	41	24

	<i>SERPISTA</i>		<i>AYESA AIR CONTROL</i>		<i>EMPTY LEG</i>	
DIRECCIÓN	0	1	2	3	0	2
INTERMEDIOS	2	22	7	18	8	17

	<i>ARA G.T.V.</i>		<i>BEUMER GROUP</i>		<i>E.A.T. LEIZPIG</i>		<i>SPANISH</i>	
DIRECCIÓN	1	1	1	1	0	8	0	1
INTERMEDIOS	4	4	0	5	22	106	0	2

	<i>SKYTANKING SPAIN</i>		<i>CEPSA AVIACIÓN</i>		<i>SLCA</i>	
DIRECCIÓN	2	2	0	1	0	6
INTERMEDIOS	0	97	1	8	7	16

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 condicio-

nes, priorizar al sexo femenino o al menos representado en ambas materias, son Pegasus aviación, Ayesa Air Control, Empty Leg, Berumer Group —que también prevé formación específica para puestos de responsabilidad dirigida al sexo menos representado—, European Air Transport Leipzig, Spanish Intoplane, Cepsa Aviación y Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación.

Lo hacen en contratación, pero se muestran más tibios en la promoción, donde se alude meramente a “fomentar” en los planes de igualdad de Global Aeronautics, Babcock Mission Critical Services y Babcock Fleet. En una línea similar, de manera más incierta en la promoción, se comporta el plan de igualdad de Serpista; mientras que Skytanking sólo hace referencia a ello en selección y contratación.

Por último, el plan de igualdad de Ara Gestión de Tripulaciones y Vuelo emplaza el establecimiento de medidas de acción positiva a la negociación del convenio colectivo.

2.3. Cláusulas novedosas en materia de igualdad en los diferentes subsectores

*Ana Domínguez Morales, María de las Nieves Martínez Gayoso,
Laura María Melián Chinae Cristina Roldán Maleno.*

Coord.: María de las Nieves Martínez Gayoso

Una vez expuestas las cuestiones derivadas de las características propias del sector objeto de análisis a la vista del marco jurídico vigente, se considera que las relaciones jurídico-laborales del sector del tráfico aéreo en los términos definidos o concretados en las páginas anteriores deben ser objeto de atención desde una perspectiva de género en la negociación colectiva en general, y en su manifestación más concreta en particular, cómo serían los planes de igualdad. Todo ello, sin perjuicio de un tratamiento más detallado en el siguiente epígrafe en materia de diferencias retributivas. Siendo ello así, a continuación, se va a proceder a contrastar si los planes de igualdad del sector se hacen eco de estas cuestiones o, en su caso, tienen identificados otros focos u otros aspectos que deban ser abordados.

En este epígrafe nos centraremos en la descripción de las cláusulas novedosas que se han identificado en la muestra de planes de igualdad analizada. Para ello, se ha optado por dotar al epígrafe de una estructura clásica, vinculada a la que el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro⁷⁵ —en adelante, RPI— impone para éstos, pero con el objetivo de prestar especial atención a cuestio-

⁷⁵ Y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

nes que se consideran estrechamente relacionadas con las peculiaridades del sector y que, en apretada síntesis, serían las siguientes:

1. En este sector existen tareas fuertemente masculinizadas y otras fuertemente feminizadas, lo cual lo convierte en un sector de actividad especialmente propicio para el ensayo de fórmulas destinadas a analizar y corregir o mejorar las cuestiones derivadas de la infrarrepresentación de mujeres y hombres y, en su caso, para la adopción de medidas de acción positiva, entre otras cuestiones.
2. En el caso de las aerolíneas y del tránsito aéreo, se hará especial hincapié en cómo se aborda y qué consecuencias tiene la existencia de un deber legal de negociar planes de igualdad a nivel de empresa, cuando la práctica habitual de la negociación colectiva es a través de convenios de franja⁷⁶.

En fin, el análisis ha dado lugar a que se obtengan algunas conclusiones que se ha considerado oportuno compartir, con independencia de su carácter novedoso o no, en tanto que se trata de formas adecuadas de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o bien por lo generalizado del recurso a las mismas. Se ha intentado ofrecer un análisis crítico y constructivo, para hacer énfasis en aspectos que se consideran buenas prácticas y que puedan extenderse, así como aquellas cuestiones que se consideran como posibles áreas de mejora.

La primera conclusión de carácter general es que prácticamente todos los planes de igualdad analizados cuentan, en principio, con el contenido mínimo previsto en el art. 8 del RPI⁷⁷. Los planes de igualdad comparten la siguiente estructura: “a) Determinación de las partes que los conciertan; b) Ámbito personal, territorial y temporal; c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo; d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad; f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida; g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de

⁷⁶ Sobre esta cuestión se incide en otros apartados de este informe como es el apartado 6.1.

⁷⁷ Distinto es que materialmente sea así, pues algunos planes de igualdad resultan opacos en determinados pasajes. Es el caso, por ejemplo, de Skytanking a la hora de dar datos sobre el diagnóstico y de elaborar el calendario de actuaciones, o en el momento de identificar con qué medios y recursos implantará, seguirá y evaluará las medidas y objetivos.

cada una de las medidas y objetivos; h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad; i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica; j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad; k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación”.

La mayoría de los planes analizados tienen un índice que refleja su estructura y contenido, con carácter general⁷⁸, y, como novedad o mejora respecto de lo legalmente previsto, algunos planes dedican un apartado a “definiciones⁷⁹” o “glosarios” de “conceptos claves”⁸⁰. Los términos que se considera necesario definir varían de unos planes a otros y se aprecia que las novedades legislativas y el momento en que el plan se aprueba inciden en esta cuestión. Asimismo, mientras algunos planes se limitan a reproducir literalmente preceptos legales, otros ensayan definiciones propias⁸¹. Igualmente, respecto a la estructura o contenido del plan de

⁷⁸ Resulta excepcional, en este sentido, el PI de Plus Ultra Líneas Aéreas, que carece del mencionado índice.

⁷⁹ Excepciones a tener un conjunto de definiciones o glosario serían por ejemplo el PI de Wings Handling; el I PI LATAM Airlines; el PI SIS; Grupo Empty Leg; Grupo Beumer Technology Iberia; Louis Berger Aircraft Services; Plus Ultra Líneas Aéreas; Worldwide Flight Services o Babcock Mission Critical Services SAU.

⁸⁰ Por ejemplo, el PI de Iberia traslada al plan definiciones contenidas en la LOI: Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 2); Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (art. 5); Discriminación directa e indirecta (art. 6); Acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 7); Discriminación directa por embarazo o maternidad (art. 8); Indemnidad frente a represalias (art. 9); Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10); Acciones positivas (art. 11); Tutela judicial efectiva (art. 12); Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 43); Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44); Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores). En una forma muy similar tanto en ubicación como en cuanto a definiciones escogidas y fuente de las definiciones, puede verse el PI de AAC, II PI AENA, el PI de Louis Berger Aircraft Services; el PI SAERCO que a las anteriores añade víctima de violencia de género; el PI ENAIRE a los anteriores añade Género; Trabajo de igual valor (art. 4 Real Decreto 902/2020); Registro retributivo (art. 5 Real Decreto 902/2020); Auditoría retributiva (art. 7 Real Decreto 902/2020) y Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos (art. 9 Real Decreto 902/2020).

⁸¹ Así, en el PI Air Europa en su apartado 13, selecciona los siguientes conceptos: acción positiva; acoso por razón de sexo; acoso sexual; análisis de género; barreras invisibles; conciliación de la vida personal, laboral y familiar; datos desagregados por sexo, diferencia de retribución entre hombres y mujeres; discriminación directa; discriminación indirecta; diversidad sexual y de género; evaluación del impacto en función del género; género y sexo; igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; igualdad de trato entre mujeres y hombres; roles establecidos en función del sexo; transversalidad/Mainstreaming de género; perspectiva de género; segregación horizontal y segregación vertical. Además, el PI de Air Europa, como consecuencia de la aprobación de la LO 10/2022, incluye el concepto de “Diversidad sexual y de género” que no incluye el PI de GROUNDFORCE - GLOBALIA

igualdad, otra importante novedad es que 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. 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 igualdad⁸². Además, como se señalará con posterioridad, otros planes de igualdad aprovechan para incluir como anexo el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo⁸³.

Es importante destacar que el marco jurídico prevé como ámbito propio del plan de igualdad a la empresa, lo cual choca, por un lado, con el sistema de elecciones a representantes unitarios que se encuentra en la base de la negociación colectiva estatutaria, y genera importantes disfunciones en ámbitos en los que, como los que son objeto de análisis, las empresas cuentan con múltiples centros de trabajo fuertemente descentralizados geográficamente⁸⁴, lo cual puede dar lugar a la existencia de centros de trabajo con representación unitaria y otros que carezcan de ella. Por otro lado, choca con la práctica de aquellos sectores de actividad donde es habitual que el fruto de la negociación colectiva transcurra a través de convenios franja. Hay que subrayar que la forma en la que cada compañía ha enfrentado este reto difiere considerablemente⁸⁵.

El proceso de elaboración y/o negociación del plan suele extenderse durante un año aproximadamente⁸⁶, aunque en algunos casos, a pesar de que no hay referencias al sometimiento de las dificultades que se hayan podido encontrar en el proceso a los sistemas autónomos de solución de conflictos, la negociación o el periodo de elaboración del plan se ha prolongado durante varios años⁸⁷. En sentido contrario, pueden hallarse planes cuyo

División Handling, que, por lo demás, contiene un glosario idéntico. Las similitudes entre ambos planes se explican por la pertenencia de ambas compañías al holding GLOBALIA, tal y como se deduce de la introducción de ambos planes.

⁸² Es el caso, entre otros, de Worldwide Flight Services, Skytanking Spain o Servicios Logísticos de Combustible de Aviación.

⁸³ Un ejemplo sería el PI de UTE PMR MASA-SAGITAL L3, el PI UTE PMR MASA-SAGITAL LOTE 1 y el PI Canarias Airlines Compañía de Aviación, S.L.U.

⁸⁴ Son ejemplos de empresas monocentro Ara Gestión de Tripulaciones y Vuelo, Louis Berger Aircraft Services o Global Aeronautics Solutions Corp.

⁸⁵ Por señalar algún ejemplo, Air Europa ha logrado un plan de igualdad integrado, mientras que Iberia, por el contrario, no.

⁸⁶ El PI GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING, el PI Air Europa, el PI Iberia y el PI Aviapartner.

⁸⁷ La comisión negociadora del I PI LATAM se constituye el 30 de octubre de 2018 y el plan se firma en julio de 2022, es decir, casi cuatro años de negociación (suponemos que la pandemia ha podido influir en la prolongación del proceso; así como las dificultades inherentes a la constitución de la comisión negociadora en empresas que carecen de representación

proceso negociador se extendió por un periodo inferior a seis meses⁸⁸. Por último, algunos planes no hacen referencia a si son o no el primer plan o a la existencia de antecedentes.

Antes de pasar al siguiente epígrafe, conviene aludir a que en este momento uno de los grandes retos de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas es, precisamente, la constatación de cómo se implementan las medidas y acciones previstas en los planes de igualdad, así como la valoración de los resultados de dichas acciones. En relación con esta cuestión nos parece especialmente importante que se pudiera analizar cómo se abordan esas cuestiones en aquellos planes que son continuación de otros precedentes, si bien éste no va a ser el objeto de este estudio, por razones de extensión y objeto del mismo.

A continuación, procedemos al análisis de las cláusulas novedosas contenidas en la muestra de planes siguiendo la estructura que para los planes propone el RPI.

2.3.1. Determinación de las partes que los conciertan

Entre las materias que el artículo 7 RPI, con carácter de mínimo, menciona en relación con el diagnóstico, “dirigido a identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, no se hace referencia a los derechos sindicales ni a la representación legal (unitaria o sindical) de las personas trabajadoras en la empresa. Sin embargo, una cuestión clave desde el punto de vista de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres radica en el logro de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación colectiva de las personas trabajadoras, y muestra de ello es la previsión del artículo 5.4 RPI, según el cual “Deberá 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.” La promulgación en el BOE de 2 de agosto de 2024 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres insiste en esa línea; si bien no se ha atrevido a imponer dicha presencia en los órganos de representación

legal de las personas trabajadoras). Igualmente se localiza el caso de la empresa Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, cuya comisión negociadora se constituye en septiembre de 2019, pero el PI no se registra hasta abril de 2023, entrando en vigor en enero de ese mismo año.

⁸⁸ Es el caso, por ejemplo, del Grupo Empty Leg (apenas dos meses escasos), Plus Ultra Líneas Aéreas (tres meses), Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación (tres meses), Pegasus Aviación (tres meses), Skytanking (cuatro meses), Babcock Mission Critical Services (cuatro meses) o Beumer Group Technology Iberia (cinco meses).

unitaria, aunque la haya extendido a los órganos de representación, gobierno y administración de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales (artículos 13 y 14). Como es de sobra conocido, y como recuerda la D.A.1ª de esta ley orgánica y de la LOI, por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres se entiende “aquellas situaciones en la que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% en un ámbito determinado.” Ahora bien, a tenor del segundo párrafo de la D.A.1ª LO 2/2024, “Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse.”

De la evolución normativa de la transversalidad de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se aprecia que las medidas legislativas comienzan por sensibilizar y concienciar en esta materia, a través de medidas relativamente laxas que con el transcurso del tiempo se van concretando y se van volviendo coercitivas a la par que las obligaciones se van extendiendo. Estas bases se pueden apreciar también en esta cuestión de la presencia equilibrada. De acuerdo con este esquema se trataría, al menos en un primer momento, de poner de manifiesto las brechas existentes y se entiende que la hay cuando la representación de mujeres o de hombres supera el 60% o es menos del 40% y, si bien puede haber razones objetivas o vinculadas a la existencia de sesgos de difícil erradicación automática y en tanto se adoptan las medidas para vencer esas resistencias y se toma conciencia de su existencia y de la necesidad de adoptar medidas para revertir la situación, cuando menos habría que justificar la existencia de esas “brechas”. Sin embargo, como hemos dicho, el RPI no incluye entre las materias del diagnóstico las cuestiones relativas al ejercicio de los derechos sindicales y no se han encontrado en los planes de igualdad objeto de la muestra planes que planteen la necesidad de intervenir y adoptar medidas a este respecto, aunque algunos de los planes sí se hayan molestado en analizar la situación de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras e incluso han detectado la existencia de estas “brechas”. Así lo hace, por ejemplo, el plan de igualdad de Pegasus Aviación, donde se manifiesta en el diagnóstico que, a la hora de analizar la infrarrepresentación femenina, se observa que sólo el 10% de la representación legal de los trabajadores son mujeres, lo que conlleva que “la mayor parte de las decisiones que se tomen o se acuerden en lo que respecta al personal, tengan una visión únicamente masculina”⁸⁹.

En este sentido, la muestra de planes de igualdad es lo suficientemente variada como para encontrar referencias a distintas situaciones en relación a quiénes han sido los sujetos negociadores: desde empresas que carecen

⁸⁹ Otro ejemplo sería el PI de CEPESA AVIACIÓN, S.A., el PI de UNITED PARCEL SERVICE CO y el PI de BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES FLEET MANAGEMENT S.A.U.

de representación legal de las personas trabajadoras y que han debido recurrir a la vía del artículo 5.3 RPI⁹⁰, a planes para grupos de empresa⁹¹ y empresas con varios centros de trabajo⁹², tanto aquellas que cuentan con representación unitaria en todos ellos como las que no⁹³, así como planes de igualdad en que las secciones sindicales intervienen en la negociación⁹⁴. La mayor parte de los planes de la muestra han sido acordados con la contraparte social, con alguna excepción⁹⁵.

Los planes de igualdad negociados en empresas que carecen de representación legal de las personas trabajadoras dejan traslucir uno de los principales problemas con el que se encuentran algunas empresas en relación con la elaboración de los planes de igualdad en la práctica, y que se refiere a las dificultades para encontrar una interlocución válida y para la constitución de la comisión negociadora ante la negativa —cuando no el silencio⁹⁶— que se produce en ocasiones por parte las organizaciones sindicales legitimadas para ello a sentarse a la mesa⁹⁷.

⁹⁰ Por todos, el I PI AAC y el PI de GLOBAL AERONAUTICS SOLUTIONS CORP. SL.

⁹¹ Por ejemplo, el PI Groundforce- Globalia Handling.

⁹² Que son, como se decía, ampliamente mayoritarias. A modo de ejemplo, puede citarse, por todas, a Iberia LAE Operadora.

⁹³ La Comisión negociadora del PI de SERPISTA, SA está integrada por la representación legal de las personas trabajadoras de aquellos centros de trabajo que cuentan con representación legal, y respecto de los centros sin representación legal intervienen los sindicatos más representativos, según lo previsto en el apartado segundo del art. 5.3 RPI.

⁹⁴ Se aprecia que ésta es la práctica habitual en las empresas que cuentan con convenios franja y planes de igualdad a nivel de empresa, por ejemplo, PI Air Europa 2022-2026 y PI Iberia. Otro supuesto de negociación del PI por parte de las secciones sindicales lo constituye el de la empresa Servicios logísticos de combustibles de aviación. Se trata en este caso de una mesa negociadora altamente masculinizada, pues de seis personas, tan sólo una -por parte de la empresa- es mujer.

⁹⁵ No se alcanza acuerdo en el caso de los planes de Atlántica de Handling S.L.U y de Louis Berger Aircraft Services. Este último caso resulta muy particular. En el PI se explica que, tras contactar con los sindicatos más representativos, tan solo se obtuvo respuesta por parte de USO. Tras ello, y tratándose de una plantilla subrogada, por sentencia judicial se reconoce al Comité de Empresa que venía actuando con anterioridad a la subrogación. La empresa propone a dicho Comité de Empresa negociar el PI, obteniendo reiteradamente una respuesta negativa por su parte, emplazando a la empresa al marco de la próxima negociación del convenio colectivo. Tras múltiples intentos y comunicaciones, la empresa finalmente aprueba de manera unilateral el PI.

⁹⁶ *Vid.* nota anterior en el caso Louis Berger Aircraft Services. También lo expone explícitamente el PI del Grupo Empty Leg: “Para la Representación de los trabajadores del grupo en la Parte Social se convocan a los sindicatos UGT y CCOO. A ambos sindicatos se les envía mail el día 8 de Julio. Desde CCOO responden el 12 de julio que trasladan el mensaje y no se recibió más respuesta”.

⁹⁷ Literalmente, el apartado relativo a las partes negociadoras del I PI AAC expone que la empresa no cuenta con representación unitaria en ninguno de sus centros de trabajo. “Por ello quedan representadas por UGT, que ostenta condición de mayor representatividad a nivel nacional, contando igualmente con legitimación para la negociación del convenio colectivo y, teniendo en consideración el rechazo explícito de Comisiones Obreras a intervenir en la negociación de dicho plan. (...)”.

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 igualdad⁹⁸. Asimismo, algunos planes hacen referencia a que se ha procurado la composición equilibrada y paritaria entre mujeres y hombres⁹⁹ mientras que la referencia a la formación de las personas miembro de la comisión negociadora del plan en materia de igualdad es menos frecuente¹⁰⁰. 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, tampoco existen referencias a si se ha logrado o no, ni tampoco se contemplan entre

⁹⁸ Por todos: el PI de Air Europa donde el banco empresarial se compone de siete personas (tres mujeres y cuatro hombres); el banco sindical se compone de trece personas (8 hombres y 5 mujeres) y tres personas asesoras (2 mujeres y un hombre) y ello a pesar de que, en la plantilla total, el número de mujeres es ligeramente superior al de hombres. Por su parte, el I PI LATAM, en representación de la empresa negocian dos hombres y una mujer y en representación de la parte social tres mujeres; se trata de una empresa de 134 personas trabajadoras que, por lo tanto, contará con un Comité de Empresa de nueve miembros, sin que se especifiquen los datos de representación del comité desagregados por sexo y los motivos por los que las personas designadas participan en la negociación y no otras (que se hayan prestado voluntarias, que cuenten con formación en materia de igualdad, que estén personalmente sensibilizadas con la materia, que permitan una participación de las diferentes organizaciones sindicales con presencia en el comité de empresa u otras). En todo caso, se trata de una empresa con presencia equilibrada de mujeres y hombres, siendo mayoría las mujeres (54%-46%). En el otro extremo en la empresa Babcock la representación legal está compuesta por 15 hombres y 2 mujeres. Especialmente en estos supuestos se debe atender el mandato previsto en el art. 5.4: “*Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora*”. Como área de mejora, algún plan no hace ninguna referencia a la composición equilibrada de la comisión negociadora ni identifica las personas que lo componen, por ejemplo, el PI Iberia en el apartado de “Determinación de las partes”.

⁹⁹ Vid. el PI Air Europa y el de GROUNDFORCE - GLOBALIA HANDLING. Por el contrario, no hacen referencias de este tipo PI Iberia, ni I PI LATAM, ni Wings Handling. El PI de AAC ofrece una explicación suficiente de los motivos por los cuáles en representación de las personas trabajadoras negocia un único hombre y por la representación empresarial negocian dos mujeres.

¹⁰⁰ Como excepción el I PI Wings Handling Palma, SL que señala que los integrantes de la comisión han recibido formación en materia de igualdad, con los contenidos y acreditación indicados en la guía. Asimismo, se hace referencia a la presencia de asesores externos que intervienen en caso necesario con voz, pero sin voto. Puede verse, igualmente, el PI de Pegasus Aviación, que afirma que los integrantes de la comisión negociadora han recibido, por parte de la empresa y con carácter previo a la realización del diagnóstico y la elaboración del diagnóstico, formación en materia de igualdad. El PI de Air Europa en el apartado relativo al diagnóstico, en cuanto a la metodología utilizada, en la pág. 27 se hace referencia a que “... se han aprovechado las reuniones de la Comisión Negociadora para llevar a cabo formación específica para la adaptación del actual Protocolo de Conductas no Deseadas, que ya incluye la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, donde se ha trasladado a todos los miembros asistentes la información y novedades contenidas en la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y en concreto sobre los nuevos conceptos de violencias sexuales y situaciones de discriminación y los efectos de la modificación del artículo 48 de la LO 3/2007 y, por otra parte, los aspectos más relevantes de la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”.

las medidas a adoptar aquellas que pudieran contribuir a superar dichas dificultades y obstáculos.

En general, los planes de la muestra no recogen entre los datos del diagnóstico la concreta composición desagregada por sexo de la representación legal de las personas trabajadoras, por lo que planes como el de GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING o el de SIS, SLU, que sí lo hacen, los convierte en cláusulas novedosas. El primero no incluye recomendaciones, valoraciones ni reflexiones al respecto¹⁰¹, si bien es la cláusula más completa, en especial si se atiende a la complejidad y detalle de la recopilación de datos ya que incluye a doce UTEs y las empresas GROUNFORCE CARGO, SLU y GLOBALIA HANDLING SAU. El diagnóstico de SIS, SLU advierte de que “no existe presencia de mujeres en la representación de los trabajadores, así como tampoco en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad, al carecer hasta ahora de plan de igualdad por las características de la empresa”. Ahora bien, entre los objetivos del primer plan no se recoge nada al respecto ni, por lo tanto, se arbitran medidas. Del mismo modo, en el diagnóstico del PI de Pegasus Aviación se manifiesta que, a la hora de analizar la infrarrepresentación femenina, se observa que solo el 10% de la representación legal de los trabajadores son mujeres, lo que conlleva que “la mayor parte de las decisiones que se tomen o se acuerden en lo que respecta al personal, tengan una visión únicamente masculina”¹⁰². De cualquier forma, se considera muy apropiado que el diagnóstico o las conclusiones sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa se refieran a esta cuestión, y se considera deseable 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, negociación colectiva, entre otras).

2.3.2. *Ámbito personal, territorial y temporal*

Los planes de igualdad de la muestra se sujetan a lo legalmente previsto y hacen hincapié en que se trata de planes de igualdad para toda la empresa, y que todas las personas trabajadoras se encuentran dentro de su ámbito de aplicación, como así reflejan planes como el de Iberia o el de Air Europa. Excepcionalmente, algún plan hace referencia, dentro del ámbito de per-

¹⁰¹ De los planes de la muestra, el PI de GROUNDFORCE es el más completo. Por una parte, hace referencia a las personas que componen la comisión negociadora y a que “se ha procurado la composición equilibrada y paritaria entre mujeres y hombres de cada una de las partes...”. Además, en el apartado relativo al “Concepto y contenido del plan de igualdad” -que, en realidad, es el apartado que recoge los detalles del diagnóstico elaborado-, se incluye un apartado de “Metodología y herramientas” que incluye dos cuadros sobre la representación de las personas trabajadoras por sexo y división, así como por la representación sindical.

¹⁰² Otro ejemplos serían Cepsa Aviación, United Parcel Service o Babcock Mission Critical Services Fleet Management.

sonal, a que éste engloba a la totalidad de la plantilla de la empresa, salvo en el caso de adopción de medidas para algún centro de trabajo concreto por desarrollo normativo de su Comunidad Autónoma o bien por necesidades específicas, en cuyo caso será de aplicación sólo en ese centro de trabajo¹⁰³. Sin perjuicio de estas redacciones sobre el ámbito personal, algún plan de empresa con prácticas de negociación de convenios franja diferencia, como se apuntaba, las medidas a aplicar a cada colectivo¹⁰⁴.

En cuanto al ámbito territorial, de los treinta y seis planes analizados, veintidós son de ámbito estatal, ya que engloban a múltiples centros de trabajo y muy dispersos entre sí. Los planes de ámbito local son la minoría¹⁰⁵. La tónica general es que se trate de empresas con varios centros de trabajo, caracterizados por su amplia dispersión geográfica, que abarca a diferentes provincias y Comunidades Autónomas¹⁰⁶. Por lo que respecta al subsector del handling, la prestación de servicio depende de la subcontratación a través de concursos públicos promovidos por AENA, por lo que la rotación de empresas prestatarias del servicio es una de las características de este subsector. Las opciones de regulación adoptadas difieren: la división de handling de Globalia opta por un plan de igualdad de Grupo, que incluye a doce UTEs; sin embargo, PMR MASA SAGITAL opta por negociar diferentes planes de igualdad para cada una de sus UTEs, en función de que por número de personas trabajadoras tengan obligación legal de contar con un plan de igualdad.

En cuanto al ámbito temporal, en general, los planes de igualdad no le prestan una especial atención. La tendencia general es que se prevea una vigencia de cuatro años, bien desde el momento de la firma o desde la publicación de éste, si bien se encuentran excepciones de planes cuya duración es menor¹⁰⁷. Se reproduce la cláusula del plan de igualdad de LATAM por lo peculiar de la misma, en relación con el resto de las recogidas en los planes de la muestra:

¹⁰³ *Vid.* el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

¹⁰⁴ Por todos, PI de ENAIRE.

¹⁰⁵ Por ejemplo, el PI Wings Handling Palma de Mallorca que “es una sociedad cuyo objeto es la prestación de servicios en tierra a pasajeros, aeronaves, carga aérea, carga de combustible y demás servicios propios del handling de aeronaves que se llevarán a cabo en el aeropuerto de Palma de Mallorca”.

¹⁰⁶ En este sentido también se aprecian diferentes prácticas entre los planes. Algunos identifican las ubicaciones de los centros de trabajo y el número de ellos. Ésta es la práctica que se considera adecuada. En esa línea se enmarcan los PI de GLOBALIA, tanto la División Handling como Air Europa. Por el contrario, otros planes no concretan adecuadamente su ámbito territorial de aplicación como, por ejemplo, el de Iberia.

¹⁰⁷ Véase el PI de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, publicado el 05/04/2023, con vigencia desde el 1 de enero 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024. En el mismo sentido el de Aviapartner, también con una vigencia de dos años —habiendo concluido el pasado abril—. En este caso, las partes establecen que, transcurrido dicho plazo, el plan será objeto de revisión y actualización, comenzando la negociación tres meses antes de que concluya su vigencia, salvo que acuerden hacerlo antes.

El plan de igualdad es variable y dinámico, y sus medidas atenderán a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse, a la concreta situación de la sociedad en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tiene una vigencia de dos años, extendiéndose la misma desde el día 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2024. (...). Llegada la fecha de término antes indicada, las partes negociarán un nuevo plan que se ajuste a la evolución experimentada en la Sociedad. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo plan, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales el presente plan hasta el máximo legal. Las partes se comprometen a iniciar la elaboración de un diagnóstico actualizado como inicio de la negociación de un nuevo plan de igualdad a fecha 1 de septiembre de 2024, constituyéndose en esa fecha como máximo la mesa de negociación para el segundo plan de igualdad (...). Sin perjuicio de lo anterior, las medidas promocionales que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar o corregir la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la medida correspondiente. La comisión de seguimiento será la encargada de velar por la aplicación del presente plan de igualdad, por lo que, con independencia de la vigencia pactada, podrán proponerse la aplicación de nuevas medidas durante la vigencia del plan de igualdad.

A diferencia de lo que ocurre con los convenios colectivos, no suelen reconocerse efectos retroactivos a los planes de igualdad (algo que a la vista de la finalidad de los planes de igualdad tiene todo el sentido) y en casi todos ellos se prevé su entrada en vigor a partir de su firma. Como acaba de verse, el I plan de igualdad de LATAM prevé su entrada en vigor a los dos meses de su firma, medida que se considera lógica y apropiada.

2.3.3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa

La situación de mujeres y hombres en la empresa se refleja a través de las herramientas mencionadas en el artículo 8, c) y d) del RPI¹⁰⁸, es decir, el diagnóstico y la auditoría retributiva.

Según el artículo 7.1 RPI “..., el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; f) Ejercicio corresponsable

¹⁰⁸ El PI de GROUNDFORCE -GLOBALIA División Handling, del Grupo Empty Leg es un ejemplo de plan que incluye el diagnóstico de grupo de empresas.

de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones; y, por último, i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”.

Hay planes de igualdad que limitan su análisis a esas materias —de carácter mínimo— y otros que las amplían. Hay que tener presente que ello influirá sobre el resto de las fases del plan, por lo que las novedades en materia de diagnóstico influyen en los objetivos, medidas e indicadores, de ahí que esta división material será la que, a partir de este momento, regirá en el epígrafe destinado a la descripción de las medidas, incluyendo las materias que se pueden considerar ampliadas.

Entre las ampliaciones de las materias contenidas en el mencionado artículo, nos ha parecido particularmente interesante la relativa a la comunicación de la empresa en materia de igualdad y hemos apreciado que se reitera en numerosos planes¹⁰⁹, como tendremos ocasión de concretar con mayor detenimiento en el respectivo apartado sobre medidas. Asimismo, como ocurre en el caso de AENA, en ocasiones 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 laborales¹¹⁰. 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 género¹¹¹ 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 trabajo¹¹².

El resultado del análisis de las conclusiones de los diagnósticos incorporados a los planes de igualdad podría resumirse de la siguiente manera:

¹⁰⁹ I PI LATAM, I PI AAC, PI Wings Handling Palma, SL, PI ENAIRE, PI UTE PMR MASA SAGITAL L4; PI Lois Berger Aircraft services; PI Beumer Group Technology Iberia; PI Privilege Style; PI Skytanking Spain; PI Babcock Mission Critical Services; PI Plus Ultra Líneas Aéreas; PI Worldwide Flight Services; PI Servicios Logísticos de Combustibles de aviación; PI ARA, gestión de tripulaciones y vuelo; PI Pegasus Aviación y PI Aviapartner. En algunos de estos planes no tratan esta materia en el diagnóstico, o no de manera específica, pero sí se localiza entre los objetivos y las medidas de actuación.

¹¹⁰ Ejemplos de ello pueden verse, entre otros, en los planes de Babcock Mission Critical Services, Aviapartner o el de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación.

¹¹¹ *Vid.* el PI de Babcock Mission Critical Services; el PI Ara Gestión de Tripulaciones y Vuelo; el PI Beumer Group o el PI Louis Berger Aircraft Services.

¹¹² El plan de igualdad de Groundforce-Globalia Handling bajo el epígrafe de “Entorno laboral” aborda como materia diferenciada respecto de las previstas en el RPI una referencia a este tema al que denomina “uniformidad”.

salvo las aerolíneas¹¹³, las empresas pertenecen a subsectores fuertemente masculinizados, y las de la muestra no son una excepción¹¹⁴. La masculinización de la empresa en general se aprecia en las que operan en subsectores como el handling, control de tráfico aéreo, logística o helicópteros. En cambio, la mayor parte de las aerolíneas cuentan con una presencia global equilibrada de mujeres y hombres¹¹⁵, entendida como “aquellas situaciones en la que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% en un ámbito determinado”. Sin embargo, ello no obsta que exista una evidente segregación horizontal, ya que los hombres desempeñan generalmente las tareas de pilotaje y las de mantenimiento o rampa, mientras que las mujeres se ocupan también muy acusadamente de la tripulación de cabina de pasajeros/as y de las labores administrativas¹¹⁶. También se aprecian mayores dificultades en la promoción profesional de mujeres (segregación vertical), y éstas recurren en mayor medida que los hombres a determinadas medidas de conciliación como la reducción de jornada.

La principal conclusión que cabe obtener en relación con los diagnósticos es que no son las herramientas adecuadas para detectar discriminaciones por razón de sexo. Los diagnósticos sí ponen de manifiesto la existencia de brechas y diferencias, si bien niegan la existencia de discriminación y encuentran justificaciones que consideran objetivas y razonables a las diferencias detectadas. En muchas ocasiones ello conduce a la conclusión de que no es necesario la adopción de medida alguna para superar dichas diferencias. En cuanto a la incidencia del diagnóstico sobre el resto de la estructura del plan, por lo general, se parte del compromiso de la empresa en su conjunto con la igualdad y se marcan los objetivos y medidas en función de las áreas de intervención o mejora detectadas en el diagnóstico.

Por lo que respecta a las retribuciones, tal y como recoge el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la igualdad de remuneración

¹¹³ Y ello debido a la acusada feminización del colectivo de Tripulantes de Cabina, en un ejemplo paradigmático de segregación horizontal. Véase el apartado “6.2: Infrarrepresentación femenina y medidas de acción positiva”.

¹¹⁴ Bien lo ejemplifica, por todos, Babcock Mission Critical Services, cuya plantilla en el momento de la realización del diagnóstico estaba compuesta en un 94% por hombres. Aunque se trata de un ejemplo de los más extremos, como decimos, es habitual la masculinización de la plantilla.

¹¹⁵ Por ejemplo, los PI de World 2 Fly, Plus Ultra, Binter Canarias o Air Europa. Véase, para mayor detalle, el apartado 6.2.

¹¹⁶ Lo ilustra, por ejemplo, Privilege Style, con una plantilla compuesta por 185 trabajadores, de los cuales 86 son hombres y 99 mujeres, pero ellas no ocupan puestos en los órganos directivos, lo hacen en menor medida en los mandos intermedios, y más de la mitad de ellas son TCPs (52 mujeres versus 10 varones), pero tan solo una es piloto (frente a 17 hombres); también ocurre en Plus Ultra Líneas aéreas, cuya plantilla está muy equilibrada (53 vs 47%), siendo mujeres el 71,7% de la TCP o el 69,2% de los administrativos, pero ninguna es piloto y sólo conforman el 2,4% de los copilotos. En Pegasus Aviación, en cambio, sí tiene además una composición global muy desigual, pues de 543 efectivos sólo 67 son mujeres (12,34%) y se ubican en Administración, Finanzas y RRHH.

por razón de sexo¹¹⁷, en este momento se habla de “brecha” a partir de una diferencia del 25% o más. Ahora bien, 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, la entrada en vigor a partir del 1 de enero de 2027, rebaja el porcentaje al 5%¹¹⁸. En consonancia con lo que se acaba de recordar, hay planes que al constatar que las diferencias se encuentran por debajo del 25%, no consideran necesario articular justificaciones, objetivos ni medidas en materia de retribuciones¹¹⁹. Otros, sin embargo, ofrecen datos y se marcan objetivos más ambiciosos en el sentido de contemplar porcentajes inferiores¹²⁰. 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%.

Por último, suele ser habitual que en el diagnóstico sea donde mayor presencia cobra la práctica de negociar convenios franja, si bien la incidencia de ello sobre el plan de igualdad varía de unas empresas a otras. Así, por ejemplo, Iberia aprueba un plan de igualdad único para toda la empresa y, como veremos a continuación, no diferencia entre colectivos a la hora de establecer las medidas. Sin embargo, no cuenta con un diagnóstico sobre la situación global de mujeres y hombres en la empresa, si no que los datos del diagnóstico figuran diferenciados respecto de todas las materias en tres grupos: “Tierra”, “TCP” y “Pilotos”. La consecuencia de este proceder es

¹¹⁷ “Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

¹¹⁸ “Artículo 10. Evaluación retributiva conjunta. 1. Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para garantizar que los empleadores que están sujetos a la obligación de informar sobre las retribuciones en virtud del artículo 9 realicen, en cooperación con los representantes de los trabajadores, una evaluación retributiva conjunta cuando se cumplan todas las condiciones siguientes: a) que la información presentada en relación con las retribuciones demuestre la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores; b) que el empleador no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género; c) que el empleador no haya subsanado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones”.

¹¹⁹ Constituyen ejemplos los planes de igualdad de AENA, ENAIRE, UTE PMR Masa-Satital L4, ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelos o AAC.

¹²⁰ El PI World 2 Fly, SL establece que en caso de que se den brechas superiores al 15% se tratará de buscar el motivo para poder justificarlas. Por otra parte, Worldwide Flight Services establece como medida “aplicar un indicador de gap salarial inferior al 20% a tener en cuenta cuando se hagan propuestas salariales tanto a personal de nueva incorporación como dentro del proceso de promoción”.

que no se alcanza una conclusión general sobre la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el conjunto de la empresa o, como ocurre en otras aerolíneas, cuál sea el peso específico de cada colectivo respecto del conjunto; ni tampoco se pueden alcanzar conclusiones sobre la existencia o no de brecha salarial en el conjunto de la compañía, limitándose a ofrecer datos sobre cada colectivo y ofrecer justificaciones muy pobres sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa. Air Europa, por su parte, describe el esfuerzo que ha tenido que realizar para contar con un diagnóstico integrado y se refiere a las diferencias que se aprecian entre colectivos y lo considera un área de mejora. Fruto del esfuerzo realizado, logra un diagnóstico, una auditoría retributiva y un sistema de valoración de puestos de trabajo integrado, a pesar de contar con cuatro convenios colectivos diferentes aplicables en la empresa.

2.3.4. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad

Atendiendo al cumplimiento del contenido mínimo de los planes de igualdad, se ha detectado que una de las principales dificultades es la definición de los objetivos cualitativos y cuantitativos que deben perseguir. 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 establece el art. 8.2 e) RPI. Como excepción a esta tónica general en relación al establecimiento de objetivos cuantitativos, pueden citarse los planes de igualdad de GLOBALIA, tanto la División Handling como Air Europa, en materia de infrarrepresentación femenina, ya que se marcan el objetivo de “intentar conseguir una representación equilibrada del 40%-60% de mujeres y hombres específico por áreas.” Otro ejemplo sería el plan de igualdad de WORLD 2 FLY, SL, que marca objetivos en relación con brechas retributivas superiores al 15%¹²¹.

2.3.5. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida

Los planes incorporan una tabla (cuadro de mando) donde se recoge gran parte de la información exigida por el art. 8 RPI, concretamente la rela-

¹²¹ Por su parte, el I PI de Wings Handling Palma SL propone como medida (a futuro) la de “establecer objetivos a medio/largo plazo de incorporación de personas de género infrarrepresentado”, pero no llega a concretar un objetivo cuantitativo en el presente plan. Otros planes, como por ejemplo el PI de Louis Berger Aircraft Servicios o el PI UTE PMR MASA-SAGIAL LOTE 3, califican los objetivos como “cuantitativos” y “cualitativos”, si bien los objetivos son los mismos que se pueden encontrar en los planes que hablan de objetivos genéricos y específicos y además esa calificación no tiene incidencia respecto de los objetivos ni en cuanto a las medidas que adoptan.

tiva a las medidas, así como las referidas en la letra “g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos” y en la letra “h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad”. Es decir, en la tabla se determina el objetivo general, los objetivos específicos, la medida o acción, los indicadores para su seguimiento, el cronograma, el órgano responsable, los sujetos destinatarios y los medios o recursos. Habitualmente los planes no suelen referirse de manera detallada a la priorización de las medidas¹²². Otros planes establecen diferentes fechas de inicio y finalización de sus medidas, de lo que puede inferirse cuáles resultan prioritarias respecto de otras¹²³.

Por lo que respecta a las medidas, la mayoría de los planes de igualdad recogen las mismas medidas o acciones. En ocasiones, se aprecia una profusión de medidas en los planes de igualdad, si bien éstas recogen meras declaraciones de intenciones, lo cual nos conduce a la conclusión de que no siempre más es mejor. Sería preferible que los esfuerzos se destinaran a extraer conclusiones del diagnóstico e identificar las áreas susceptibles de mejora, y a la concreción de las acciones que se considera posible llevar a cabo y de los medios que se pueden poner para ello. Se aprecia, asimismo, que algunos planes ejercen tracción sobre el resto, en especial los de las grandes empresas públicas y privadas.

En relación con las peculiaridades que puedan derivar hacia los planes de igualdad desde la práctica de negociar convenios franja destaca el I plan de igualdad de ENAIRE el cual subdivide las medidas entre las aplicables para el personal de ENAIRE en general y las que sólo afectan al personal de control del tránsito aéreo, y las del personal de convenio de grupo, salvo en materia de retribuciones, que se fijan para todos los sujetos a quienes se aplica el plan, así como las relativas a la información, comunicación y sensibilización y violencia de género. Esta subdivisión no se aprecia en el caso del plan de Iberia ni en el de Air Europa, a pesar de contar, hasta con cuatro convenios para colectivos diferentes.

A continuación, se recopilan algunas acciones o medidas que pueden calificarse como “novedosas”. La mayoría de las medidas novedosas están

¹²² El II PI de AENA recoge la prioridad de aplicación de las medidas estableciendo los parámetros de alta, media o baja. En la misma línea, el PI de Louis Berger Aircraft Services. El PI Iberia primero describe las medidas y, a continuación, las ordena en función de su prioridad.

¹²³ Por ejemplo, en el I PI LATAM encontramos referencia a medidas que se plantean en términos muy generales como “Fomentar activamente que los hombres que trabajan en la empresa solicitan medidas de conciliación” o “Favorecer la incorporación de las mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados” respecto de las que no se especifican las acciones concretas a través de las cuáles lograr el objetivo ni siquiera los indicadores que permitan el seguimiento de la medida.

relacionadas con la selección de personal, promoción y comunicación en la empresa.

2.3.5.1. Proceso de selección y contratación

Dentro de la estructura de los planes, encontramos algunos que siguen a rajatabla lo previsto en el RPI, mientras que otros tratan la selección junto con la promoción y la contratación en un apartado diferente. En nuestro caso, dado el interés que despierta la regulación de estas cuestiones, se ha optado por diferenciar dos subepígrafes, uno referido al “acceso al empleo y selección de personal” y otro a la “contratación”.

2.3.5.2. Acceso al empleo y selección de personal

Tal y como se acaba de decir, uno de los temas estrella de los planes de igualdad se relaciona con el acceso al empleo y la selección de personal. En general, los planes de igualdad parten de la base de que la empresa cumple con la igualdad y que la finalidad del plan es el mantenimiento de las buenas prácticas que en esa línea ya desarrolla la empresa. Así, se recogen acciones como la “revisión de la política de selección de cara a eliminar, en su caso, los estereotipos por razón de sexo¹²⁴”; “revisar el protocolo de igualdad en el ámbito de la selección de personal, asegurando su observancia a los responsables” y, haciendo especial hincapié en aquellas áreas en las que se hayan detectado mayores diferencias o en las que intervenga un mayor grado de discrecionalidad¹²⁵, “revisar las bases de las convocatorias de selección inicial y promoción¹²⁶”, o que la comisión de seguimiento del plan revise las ofertas de empleo¹²⁷. De cara a realizar un seguimiento de las dificultades que en su caso se puedan detectar, se recogen medidas como la elaboración de un sistema de registro de candidaturas¹²⁸ y resultado de estas por puesto de trabajo, departamento

¹²⁴ PI GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING y PI Air Europa.

¹²⁵ Por todos, I PI ENAIRE, en el ámbito del control de tránsito aéreo (CTA) esta medida se circunscribe a la selección de gestión ATC y de libre designación en donde se ha apreciado una brecha en el porcentaje de mujeres que ocupan esos puestos del 18% frente al 82% en Gestión ATC y 25% mujeres frente 75% hombres en libre designación. El PI SIS plantea la elaboración de una “guía de reclutamiento inclusivo”. Del mismo modo, también establece como medida la “creación de un protocolo de selección con perspectiva de género” el PI de Pegasus Aviación.

¹²⁶ PI SAERCO.

¹²⁷ El PI GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING y el PI Air Europa prevén el seguimiento de la información de las vacantes ofertadas, los currículos recibidos y personas participantes en el proceso para analizar el número de mujeres y hombres que se postulan a cada puesto.

¹²⁸ Por todos, PI SERPISTA, SA. El I PI ENAIRE señala que se debe “informar a la comisión paritaria de igualdad sobre las personas candidatas que han participado en procesos de selección, desagregadas por sexo”. El I PI LATAM establece que se debe “comunicar a la RLT el número de personas que han presentado candidatura, el número de personas seleccionadas y el número de horas de formación impartida al personal encargado de los procesos”.

y sexo¹²⁹. O bien, en relación tanto con la selección como con la promoción, el establecimiento de una evaluación periódica del encuadramiento profesional¹³⁰. En alguna ocasión se detecta, en ese proceso de examinar todo lo relacionado con las ofertas de empleo, la inclusión de una revisión documental de los procesos de selección para evitar que haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o el puesto, tales como el estado civil o el número de hijos¹³¹.

El grado de desarrollo o procedimentalización de la selección de personal difiere de unas empresas a otras, y así, en algunos casos, se contemplan medidas dirigidas a “diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género que esté disponible en el área de RRHH y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso¹³²”. En esa línea, algún plan contempla “procedimientos de selección basados únicamente en los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias¹³³”. Concretando aún más, el plan de igualdad de UTE PMR MASA SAGITAL L4 habla de “establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen con los requerimientos del puesto, únicamente, eliminando datos personales y familiares”. Asimismo, se suele contemplar, bien en este apartado o en el relativo a la formación, la necesidad de formar específicamente al equipo de selección y promoción en materia de igualdad¹³⁴, en “sesgos inconscientes, diversidad e inclusión¹³⁵” o, en el caso de que exista, en el protocolo de igualdad en el ámbito de la selección de personal.

Una de las claves de la mejora en cuanto al acceso de mujeres a sectores de actividad masculinizados se relaciona con la forma en que las empresas comunican las ofertas de empleo, por lo que es muy habitual que entre las medidas se incluya la “revisión de ofertas de empleo y prácticas de comunicación, incorporando lenguaje neutro y no sexista¹³⁶” o “evitar cualquier

¹²⁹ Por todos, PI BINTER CANARIAS, SA.

¹³⁰ Por todos, el PI GLOBAL AERONAUTICS SOLUTIONS CORP. SL y el II PI AENA. PI SAERCO que propone “elaborar un procedimiento escrito de selección que guíe en la aplicación de criterios homogéneos y no discriminatorios”.

¹³¹ Puede verse el PI de Plus Ultra Líneas Aéreas.

¹³² Por todos, el PI GLOBAL AERONAUTICS SOLUTIONS CORP. SL y el II PI AENA. El PI SAERCO propone “elaborar un procedimiento escrito de selección que guíe en la aplicación de criterios homogéneos y no discriminatorios”.

¹³³ Por todos, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España. En términos similares, el PI Wings Handling Palma SL.

¹³⁴ Por todos, el PI SAERCO. PI GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING y el de Air Europa que establece “formar a las jefaturas de departamento que realizan selecciones sobre procedimientos de selección no sexistas” recogiendo indicadores como evidencia documental y número de formaciones realizadas y número de seleccionadores existentes. En la misma línea, el PI de ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelo.

¹³⁵ PI Wings Handling Palma, SL.

¹³⁶ Por todos, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España. También el I PI AAC se refiere a la denominación neutra de las ofertas de empleo.

tipo de discriminación por razón de género/edad en el proceso de selección y contratación a través de la redacción de las ofertas de empleo usando lenguaje no sexista e inclusivo y uso de imágenes que eviten estereotipos de género¹³⁷. Entre los indicadores relacionados con estas medidas se hace referencia, por ejemplo, a evidencias documentales y número de ofertas revisadas y número de ofertas totales anualmente¹³⁸. En esa línea, se habla de publicar el compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres¹³⁹, así como de supervisar los canales de comunicación y difusión para que faciliten la captación de personal femenino (universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer¹⁴⁰), o “establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para fomentar la contratación de mujeres a través de la utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino a través de diferentes autoescuelas¹⁴¹”. En esa óptica de mejorar el acceso de las mujeres a determinadas profesiones masculinizadas, se habla de la “promoción de acuerdos con las escuelas de formación profesional y universidades para ofrecer oportunidades de contratación a mujeres que acrediten especialidades técnicas”, medida que se acompaña de indicadores como “remitir a la comisión de seguimiento los acuerdos existentes con las distintas escuelas de formación en los que se fomente la contratación de mujeres”¹⁴².

Las formas de acceso también varían de unas empresas a otras. En aquellas empresas en las que la selección de personal se encarga a terceros, es habitual que se prevea como medida que haya una comunicación sobre la política de igualdad a esas empresas contratistas que se han de encargar de la selección de personal¹⁴³. Así, por ejemplo, cuando la conclusión del

¹³⁷ En el PI SIS y en el PI GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING. El PI Iberia establece “mantener un lenguaje y elementos visuales no sexistas en los procesos de difusión de empleo”. El PI Air Europa, en el marco de las “ofertas de empleo no sexistas” se describe la acción en los siguientes términos “se evitará, en las ofertas de empleo publicitadas, cualquier término, expresión o imagen que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal por potenciales personas candidatas. Revisión de textos de ofertas a publicar.” Medidas similares pueden verse -tanto en lenguaje como en imágenes- en los planes de Skytanking Spain o de Worldwide Flight Services, entre otros.

¹³⁸ PI GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING.

¹³⁹ Por ejemplo, el II PI AENA plantea incorporar a la web de AENA el compromiso con la igualdad de género. También el PI SAERCO menciona que “se hará referencia en las convocatorias al compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.” El PI GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING y el de Air Europa se refieren a redactar un eslogan para incluir en las ofertas de empleo que se publiquen, con el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

¹⁴⁰ PI SAERCO.

¹⁴¹ Ejemplo de ello es el PI SIS en tanto que se trata de una empresa de suministro de combustible, la referencia a las autoescuelas se relaciona con la captación de personal femenino para la conducción de los vehículos que contienen el combustible.

¹⁴² PI AAC.

¹⁴³ El I PI UTE PMR MASA SAGITAL L4; el PI SIS; I PI AAC y el PI Iberia.

diagnóstico es que la mayoría de las incorporaciones se realiza a través de Empresas de Trabajo Temporal y que, en definitiva, esas ETT son las que realizan el proceso de selección, se prevé la remisión a las empresas con las que se contrata o subcontrata los principios de igualdad de género aplicables en la empresa¹⁴⁴. En ese sentido, se prevé dar a conocer el plan de igualdad a las empresas externas que se contraten para dichos procesos de selección externalizados¹⁴⁵.

Las acciones positivas suponen un paso más en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cuanto al acceso al empleo, la selección y la contratación. Algunos planes hablan de prioridad en el acceso a las mujeres como medida de acción positiva¹⁴⁶. Otros fomentan la contratación y promoción de mujeres u hombres para puestos de trabajo tradicionalmente masculinos (por ejemplo, mozo/as) o femeninos (por ejemplo, administrativo/as), por lo que a igualdad de condiciones y méritos, plantean la elección del candidato/a cuyo sexo esté menos representado en el área y/o en la categoría a la que opta¹⁴⁷. Otros planes plantean la adopción de medidas de acción positiva de forma paralela en las incorporaciones y en todas las fases del proceso selección, desde la recepción del currículum hasta su posible incorporación¹⁴⁸. En principio, pueden parecer medidas de acción positiva más factibles de ser activadas aquellas que plantean “establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederán al puesto las mujeres en caso de menor representación en el departamento y puesto de trabajo¹⁴⁹”; en otro caso optan por “promover la contratación o cobertura de vacantes por mujeres en aquellas áreas en que haya recorrido de mejora para lograr un peso más equilibrado¹⁵⁰” o “facilitar la incorporación del sexo menos representado a idoneidad de titulación, competencias y conocimientos requeridos¹⁵¹”. Los diagnósticos constatan en determinadas áreas “situaciones patentes de desigualdad de hecho” en cuanto a ocupación femenina respecto de los hombres, lo cual respalda que se prevean medidas de acción positiva en los planes. Ahora bien, no hay que olvidar que las medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y que deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso¹⁵².

¹⁴⁴ Este sería, por ejemplo, el caso del PI de European Air Transport Leipzig GmbH, sucursal España.

¹⁴⁵ *Vid.* el PI de Beumer Group Technology Iberia.

¹⁴⁶ Por todos, PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

¹⁴⁷ Por todos, PI UNITED PARCEL SERVICE CO.

¹⁴⁸ Por todos, PI ATLÁNTICA DE HANDLING, SLU.

¹⁴⁹ Por todos, PI BABCOCK.

¹⁵⁰ Por todos, PI CEPSA AVIACIÓN, SA.

¹⁵¹ PI UTE PMR MASA SAGITAL L4.

¹⁵² Por todos, los planes del holding GLOBALIA recuerdan que las acciones positivas “por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables mientras subsistan dichas situaciones...”.

De cara al control de todas estas cuestiones, los indicadores recogidos en los planes son esenciales para la comprobación de la efectividad e idoneidad de la medida. Por una parte, en ocasiones, se echa en falta una mayor concreción en cuanto a los objetivos. Por otra parte, el seguimiento de los planes dirá en cuántas ocasiones se ha implementado la medida de acción positiva, pero “a priori” no parece fácil que existan “idénticas condiciones de idoneidad” y las referencias a condiciones equivalentes presenta un problema parecido en tanto concepto jurídico indeterminado en donde sin conocer los factores que se vayan a emplear para la concreción de la equivalencia, pueden entrañar importantes dificultades para su puesta en práctica.

Ahora bien, si la justificación de las importantes diferencias que se aprecian en la masculinización de determinadas ocupaciones se encuentra en la inferior representación femenina en el ámbito de los estudios STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), la efectividad de las medidas de acción positiva se va a ver seriamente condicionada por lo que, seguramente, es más apropiado que se planteen otro tipo de acciones. Esta es la conclusión a la que han llegado grandes empresas públicas, como ENAIRE o AENA, que son conscientes de su deber de promover acciones que vayan más allá de la promoción de la igualdad en el ámbito interno de la compañía y pueden contar con los medios necesarios para ello. Destacan, en esa línea, las siguientes acciones del plan de igualdad de ENAIRE:

- Participación en ferias de estudiantes para dar a conocer ENAIRE
- Colaboración con Fundación Inspiring Girls y otras similares como Ellas Vuelan Alto, dando máxima difusión a los procesos de selección.
- Como medida específica para el personal del convenio de grupo, la formalización de acuerdos de colaboración con Universidades para dotar becas de prácticas profesionales destinadas a estudiantes femeninas para ocupaciones masculinizadas.

Estas empresas públicas están actuando como tractoras de la igualdad y su influjo se deja notar en algunos de los planes analizados. Pero en el sector, también, hay grandes empresas privadas cuya implicación se percibe más tenue.

Otro de los factores que influye en las diferencias entre mujeres y hombres, es el factor histórico¹⁵³ de ahí que se considere una buena práctica la

¹⁵³ Lo pone de manifiesto en su introducción y presentación el PI de Babcock Mission Critical Services, aportando datos tanto históricos como actuales. Se destaca que a nivel mundial únicamente el 3% del cuerpo de pilotos son mujeres. Prosigue indicando que en nuestro país sólo hay 198 mujeres piloto (3,3%), de casi 6.000 en total (fuente indicada: SEPLA). Y, según las cifras con las que trabaja el Colegio Oficial de Pilotos de la Aviación Comercial, COPAC, solamente hay un 3,5% de colegiadas en activo (en 2002 eran un 2,8, lo que da una idea de la lentitud de esta incorporación).

previsión, en materia de contratación y promoción profesional, de analizar la brecha generacional¹⁵⁴.

Para concluir este apartado, se debe destacar que en los planes de igualdad más recientes o que se han negociado una vez publicada la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, como 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, como novedad se integran objetivos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades de otros colectivos que suelen ser sujetos de discriminación y se contemplan medidas novedosas como la colaboración con asociaciones LGTBI para crear una bolsa de trabajo para este colectivo (especialmente con preferencia de las personas trans)¹⁵⁵. Otra medida en esa línea es el análisis de las posibilidades de la inclusión en todos los documentos del proceso de selección (web, ofertas, solicitudes de empleo, entre otros) de un eslogan de DIVERSIDAD¹⁵⁶ o la manifestación del compromiso en cuanto a selección y contratación de personas con los principios de trazabilidad y diversidad¹⁵⁷.

2.3.5.3. Contratación

Por lo que respecta a la contratación, las medidas se establecen en la misma línea, es decir, se parte de la base de que se respeta la igualdad y, por lo tanto, las acciones se dirigen al “mantenimiento del equilibrio de contratación indefinida entre géneros”¹⁵⁸, o a la recopilación de datos¹⁵⁹. Hay planes que contemplan como medida la realización anual de un informe de contratación desagregado por sexo, que recoja las categorías, tipos y números de contrato que se realizan¹⁶⁰. Algunos planes recogen los principios que rigen la contratación dentro de la empresa como la “preferencia de contratación de personal interno frente al externo, la “preferencia de la trabajadora a tiempo parcial para ocupar vacante a tiempo completo” o la “propuesta de consolidación de horas complementarias en el contrato”¹⁶¹. El plan de igualdad de AENA recoge en el apartado de contratación una cláusula que se relaciona con la condición de esta entidad como promotor de contratos públicos y que favorece una visión amplia del concepto de

¹⁵⁴ II PI AENA.

¹⁵⁵ Por todos, PI World 2 Fly, SL.

¹⁵⁶ Por todos, PI Canaryfly, SL. En este caso también se trata de un PI que se registra con posterioridad a la publicación de la LO 10/2022. Concretamente este plan se registró el 10 de noviembre de 2023.

¹⁵⁷ En el PI SIS fue registrado el 18 de abril de 2023 y, por lo tanto, con posterioridad a la LO 10/2022.

¹⁵⁸ Por todos, PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

¹⁵⁹ Por todos, I PI AAC establece el “informar de los datos de contratación desagregados por sexo”.

¹⁶⁰ PI de ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelo.

¹⁶¹ Por todos, PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

contratación, si bien la medida se limita a recoger lo previsto en el artículo 147 c) de la Ley de Contratos del Sector Público¹⁶²

2.3.5.4. Clasificación profesional

Los planes de igualdad parten de la base de que la clasificación profesional es neutra y se regula por los convenios colectivos¹⁶³, por lo que no es habitual que contemplen medidas concretas dignas de mención. Además, la relación de la clasificación profesional con otras áreas como la valoración de puestos de trabajo, registros y auditorías retributivas y promoción profesional incide, asimismo, en que no se contemplen medidas específicas. Por eso se considera una cláusula novedosa y adecuada la previsión en los planes de igualdad del holding GLOBALIA —tanto en el de la División Handling como en el de la aerolínea Air Europa— de la siguiente medida: con el objetivo de favorecer la eliminación de cualquier sesgo o discriminación por razón de género en grupos, categorías y puestos, se insta a analizar las descripciones de cada grupo y, en caso de encontrar o identificar sesgos de género, el plan se remitirá a la comisión negociadora del convenio colectivo para su revisión y corrección. Entendemos que la coordinación del plan con el convenio o convenios colectivos (recordemos que en el caso de la aerolínea cuenta con cuatro convenios diferentes en función de los colectivos que se encuentran en sus respectivos ámbitos de aplicación) es una novedad. En una línea similar el I plan de igualdad de UTE PMR MASA SAGITAL L4 plantea que con el objetivo de revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género y fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa y el uso de términos neutros o en masculino y femenino en las denominaciones de la clasificación profesional¹⁶⁴.

2.3.5.5. Formación

La actividad relacionada con el tráfico aéreo, en todos sus subsectores, se caracteriza por la importancia que para el desempeño de funciones cobra la formación del personal. En determinadas áreas se hace más notorio que en otras, pero es una característica general de todas las empresas del sector. Las empresas cuentan, con independencia de su tamaño, con planes de formación y en muchos casos con material formativo propio, manuales de acogida y otras herramientas de formación. Teniendo en cuenta la segrega-

¹⁶² Por todos, PI AENA: “En los pliegos de la ley 9/2017 y del Real Decreto Ley 3/2020 se introducirá el siguiente criterio de desempate: Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.”

¹⁶³ Por todos, PI Wings Handling Palma, SL.

¹⁶⁴ En la misma línea, el PI de otra empresa de handling, Wings Handling Palma SL “utilizar lenguaje inclusivo para referirse a cualquier puesto de trabajo” o el de ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelo, que emplaza esta cuestión a cuando se negocie un nuevo convenio.

ción horizontal y vertical a la que ya se ha hecho referencia, y la existencia de estereotipos inconscientes, se considera importante trasladar una imagen inclusiva y velar por la erradicación de dichos estereotipos en orden a lograr un cambio en la cultura sobre los roles de mujeres y hombres. Por lo tanto, una medida habitual es aquella que se dirige a “revisar y adecuar desde la perspectiva de género, el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos) para evitar sesgos de género y estereotipos”¹⁶⁵, estableciendo como indicadores de seguimiento de la medida la evidencia documental del número de materiales revisados respecto del número de manuales o materiales editados. Otra medida es la de obtener información desagregada mediante la elaboración de memorias detalladas sobre participación de mujeres y hombres en el plan de formación¹⁶⁶. También otras medidas que ponen de manifiesto la importancia que tiene la formación en estos subsectores son las que se dirigen a mantener un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla¹⁶⁷.

Finalmente, el plan de igualdad de European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España establece una diferenciación en la formación entre las medidas que persiguen incrementar o mejorar la formación en igualdad y aquellas dirigidas a corregir la infrarrepresentación femenina en los puestos de mayor rango jerárquico o formación para la promoción. Es relativamente habitual que los planes contemplen medidas en ambos apartados, pero no es habitual que se especifique y nos parece una buena práctica. Un tercer eje de intervención en materia de formación es el que se dirige a la corrección de las diferencias que se hayan podido apreciar en el diagnóstico al acceso a la formación entre mujeres y hombres o las que se dirigen a evitar que el ejercicio de derechos de conciliación obstaculice el acceso a la formación¹⁶⁸.

2.3.5.5.1. Formación en materia de igualdad

Por ejemplo, el plan de la UTE del subsector del handling PMR MASA SAGITAL L4 prevé como medida el establecimiento de “módulos de igualdad de oportunidades en los cursos ofertados por la empresa, adaptados a las responsabilidades y funciones del colectivo que lo recibe, tam-

¹⁶⁵ PI GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING y el PI Air Europa. En términos parecidos, el PI SAERCO; el PI Iberia, el PI de Skytanking Spain, Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación.

¹⁶⁶ Puede verse, por todos, el PI de Babcock Mission Critical Services, que dispone una medida consistente en “analizar la formación que realiza la plantilla, desagregada por sexo, puesto de trabajo, departamento, tipo de formación, duración, modalidad y lugar de impartición. Así como analizar posteriormente si la formación impartida contribuye al desarrollo de carrera”.

¹⁶⁷ Por todos, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

¹⁶⁸ Por todos, el PI SAERCO que establece “velar por la no afectación en el acceso a la formación del ejercicio de los derechos de conciliación.” El PI LATAM pone “especial énfasis en el personal en situación de excedencia por cuidado de hijos/as...”.

bién en cursos dirigidos a directivos, mandos y responsables de recursos humanos”. El plan de GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING y Air Europa se refiere a la realización de acciones de formación sobre “igualdad, los estereotipos inconscientes y la prevención del acoso” y especifica como indicadores de seguimiento de la medida la evidencia documental sobre los contenidos formativos, el número de cursos con módulo de igualdad y el número de asistentes respecto del total de la plantilla. Por su parte, el plan de igualdad de Wings Handling Palma SL, como acción concreta dentro del objetivo de aplicar la perspectiva de género en todas las actividades formativas, plantea “si la formación se externaliza, optar por proveedores/as que trabajen desde la perspectiva de género.”

Conviene en este momento recordar que, según el art. 5.4 RPI: “Deberá promoverse... que los integrantes de la comisión negociadora [del plan de igualdad] tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral”, por lo que, en el caso de que dicha formación no se haya garantizado durante el proceso de negociación o elaboración del plan, la implementación del plan puede ser un buen momento para ofrecer esa formación. Hay planes que así lo contemplan, como es el caso de Skytanking Spain, del Grupo Empty Leg o de ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelo. Esta última lo prevé como una medida a implantar durante el primer año del plan, valorando la posibilidad de que el personal que imparta la formación pueda ser, en su caso, externo. En todo caso, la igualdad de trato y oportunidades en general y entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en particular, es una materia que debe ser objeto de formación continua no sólo por los cambios normativos, si no por las diferentes formas que los estereotipos tienen de manifestarse y por los avances y retrocesos que se van produciendo. En esa línea, el plan de igualdad de AENA prevé la “formación para quienes participan en procesos de selección, área de comunicación, comisión paritaria de igualdad, y en general para toda la plantilla” y que todo ello será reflejado en un informe anual. De manera similar, Worldwide Flight Services recoge entre sus medidas formativas que el personal que participa en el reclutamiento reciba una formación específica en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes, medida, además, a realizar durante el primer año del plan. También de cara a garantizar la objetividad en la selección y en la promoción, algunos planes inciden en que, más allá de la formación general en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla, se forme en particular al personal de RRHH, el directivo o los mandos intermedios¹⁶⁹. Esa continuidad en la formación se refleja de alguna manera también en el plan de igualdad de ENAIRE, donde se alude, como medidas comunes para todo el personal ENAIRE, a impartir la segunda edición de cursos sobre igualdad en materia de comunicación inclusiva, de selección de personal y de igualdad al personal adscrito a la Dirección de Personas

¹⁶⁹ Véase el PI de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación o el de Babcock Mission Critical Services.

de ENAIRE. Otras medidas son la inclusión anual de material formativo e informativo en materia de igualdad y de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. El hecho de que se fije una periodicidad, en este caso anual, se considera una buena práctica, relacionada con la mencionada característica de necesidad de refuerzo o actualización constante en esta materia. Siguiendo con el plan de ENAIRE, para el personal de control se dispone como medida específica la de difundir píldoras informativas sobre igualdad de género y oportunidades, decálogo de comunicación inclusiva, código de conducta y otros. Se impartirá, asimismo, un curso sobre plan de igualdad. Para el personal de convenio de grupo se conciben también cursos sobre igualdad de género para quien compone la comisión paritaria de igualdad y la divulgación de acciones formativas.

Finalmente, no es inusual encontrar en los planes de igualdad cláusulas que contemplan incluir módulos formativos en la materia tratada en la formación de bienvenida, más allá de hacerlo en la formación de reciclaje ya existente¹⁷⁰.

2.3.5.5.2. *Formación para la promoción*

Como novedad, algunos planes incluyen acciones positivas en este ámbito como “incluir en el plan de formación que, en los cursos, se dé prioridad a las personas del sexo menos representado del departamento en su realización¹⁷¹” u “ofertar acciones formativas no cubiertas por el personal de la categoría para los que fueron diseñadas, a mujeres con categorías profesionales inferiores¹⁷²”. En este sentido, el plan de igualdad de World 2 Fly S.L tiene como objetivo específico “desarrollar un Plan de Formación anual plenamente enfocado a las necesidades reales de la empresa y que incluya la perspectiva de género”, para ello incorpora como medida la inclusión en el plan de formación que, en los cursos, se dé prioridad a las personas del sexo menos representado del departamento en su realización. Esta misma empresa prevé desarrollar programas formativos en capacidades directivas especialmente entre las mujeres “con potencial para asumir puestos de responsabilidad” como medida para disminuir la segregación vertical. Otro ejemplo similar puede verse en el plan de igualdad de Babcock Mission Critical Services, que prevé la realización de programas formativos específicos dirigidos a mujeres “con potencial para promocionar”, y, en el mismo sentido, se expresa el plan de Beumer Group. Por su parte, la aerolínea Plus Ultra contempla, a su vez, una medida consistente en fomentar una participación mínima de mujeres del 50-60% en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad y aquellos dirigidos a la promoción profesional.

¹⁷⁰ Por todos, puede verse el PI de Worldwide Flight Services.

¹⁷¹ Por todos, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

¹⁷² *Idem*.

2.3.5.5.3. *Garantías de acceso en igualdad de condiciones a la formación para mujeres y hombres en relación con las necesidades de conciliar vida personal y laboral*

Otras medidas adecuadas para incidir sobre un acceso en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la formación son las previsiones de que la formación presencial interna obligatoria se realice en horario laboral¹⁷³ o la propuesta de acciones formativas a quienes se reincorporen tras finalizar permisos por motivos de conciliación superiores al año¹⁷⁴ o “garantizar el acceso a la formación de aquellas personas con reducción de jornada¹⁷⁵”.

2.3.5.6. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

A pesar de la amplitud de materias que el Anexo del RPI, sobre “disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico” incluye bajo el epígrafe de “condiciones de trabajo¹⁷⁶”, no es habitual que los planes de igualdad presten especial atención a esta materia o, si lo hacen, prefieren dotar de autonomía a las materias genéricamente incluidas entre las condi-

¹⁷³ El PI LATAM establece “fomentar la participación... procurando, en la medida de lo posible, que la formación se realice dentro de la jornada laboral”. Este plan se refiere también a que se preavise con antelación suficiente.

¹⁷⁴ PI UTE PMR MASA SAGITAL L4.

¹⁷⁵ Por todos, el PI Wings Handling Palma, SL.

¹⁷⁶ Literalmente, indica que “el diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto: a) Jornada de trabajo; b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias; c) Régimen de trabajo a turnos; d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos; e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo; f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género; g) Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión; h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino; i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo; j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación; k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa; l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación; m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores; n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años; o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa; p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género”.

ciones de trabajo y así, igual que se dedica a las retribuciones un apartado específico, los planes incluyen epígrafes separados sobre la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, el teletrabajo o la desconexión digital. Otras materias, simplemente brillan por su ausencia, sea porque no se detectan brechas o sea porque pasan desapercibidas. El hecho de que, en general, las empresas presenten un alto grado de estabilidad en sus plantillas puede explicar que no se recojan medidas relacionadas con la extinción de los contratos de trabajo. Ahora bien, dada las características propias de las empresas del sector, en donde la gran mayoría son empresas de estructura muy compleja, con muchos centros de trabajo geográficamente dispersos, sí resulta llamativo que no se preste más atención, por ejemplo, a la movilidad geográfica.

En fin, los planes engloban en este apartado medidas genéricas relacionadas con el cumplimiento de los deberes impuestos por la normativa vigente, como la revisión anual del Registro Retributivo y la aprobación de medidas nuevas, si procede¹⁷⁷.

2.3.5.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El tratamiento de ejercicio corresponsable de los derechos 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.

Los diagnósticos en general constatan que las mujeres recurren en mayor medida que los hombres a determinadas medidas de conciliación de la vida personal y laboral, señaladamente a la reducción de jornada por motivos de cuidado. Por ejemplo, el I plan de igualdad de ENAIRE prevé como medida específica para el colectivo de CTA “analizar las reducciones disfrutadas por los CTA”. Asimismo, en aquellas empresas en las que la recogida de información para la elaboración del diagnóstico incluye la realización de encuestas a las personas trabajadoras, se constata desconocimiento de los derechos de conciliación por la plantilla, en especial cuando ésta es mayoritariamente masculina. En atención a dichos resultados, suele ser habitual que los planes de igualdad contemplen medidas y acciones dirigidas a divulgar entre la plantilla las medidas de conciliación y corresponsabilidad¹⁷⁸. En relación con esa divulgación se aprecian cláu-

¹⁷⁷ Por todos, el II PI AENA.

¹⁷⁸ Por todos, el II PI AENA; PI World 2 Fly, SL; el I PI UTE PMR MASA SAGITAL L4 que plantea “ofrecer campañas de sensibilización en esta materia”; el I PI ENAIRE ENAIRE por una parte, prevé como medidas comunes para todo el personal, la divulgación de las medidas de conciliación y la unificación del contenido en materia de igualdad en un apartado de la intranet o publicar una guía de conciliación; PI SIS “difusión de servicios de apoyo al empleado”; el I PI LATAM “informar a la plantilla sobre sus derechos”; el PI GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING recoge como indicadores de cumplimiento de

sulas que adoptan una visión tibia de la difusión frente a otras que, al haber detectado que colgar la información en una intranet no contribuye a que los hombres accedan a dicha intranet y la consulten, no la consideran una forma efectiva de lograr la sensibilización de los hombres con la corresponsabilidad o el acceso a los derechos de conciliación, por lo que toman medidas más proactivas. Especialmente adecuada se considera la medida prevista en el plan de igualdad SIS de “sensibilizar a mandos intermedios a través de la Academia liderazgo sobre ejercicio corresponsable de derechos de conciliación”. En los planes más recientes se aprecia la necesidad de hacer extensiva la información a “parejas de hecho, familias monoparentales o familias del colectivo LGTBIQ+”¹⁷⁹.

Siguiendo con la cuestión de promoción de la corresponsabilidad, como venimos diciendo, normalmente los planes se refieren a la realización de campañas de difusión de estos derechos¹⁸⁰. En ocasiones estas campañas de sensibilización y difusión puntualizan la necesidad de dirigirse, en particular, a los hombres¹⁸¹. Es mucho menos frecuente que se incida sobre compromisos empresariales que supongan un esfuerzo para la empresa y que repercutan positivamente en la utilización de estos derechos, como por ejemplo que “la empresa presentará a la comisión de seguimiento los datos de sustituciones de permisos de nacimiento, adopción y guarda legal de menores de doce años”¹⁸².

Por lo que respecta a las diferencias entre las empresas, algunas de ellas 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; frente a aquellas que carecen de ellos y, en su caso, aprovechan la negociación del plan de igualdad para el establecimiento de dichas medidas¹⁸³. Otros prefieren re-

la medida la evidencia documental y el número de comunicaciones llevadas a cabo así como a través de qué canales de comunicación interna de la empresa; PI Iberia “difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes...”; el PI Wings Handling Palma SL “sensibilizar a todos los empleados la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad” y plantea, además, la creación de un canal de comunicación, la creación de contenidos relativos a conciliación y corresponsabilidad y como indicador “control del número de personas que acceden a la información”.

¹⁷⁹ Por todos, el PI Wings Handling Palma, SL.

¹⁸⁰ Véase el PI del Grupo Beumer Technology Iberia.

¹⁸¹ Es el caso de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación o de Babcock Mission Critical Services.

¹⁸² En el PI UTE PMR MASA SAGITAL L4 se establece “incluir las medidas de conciliación en el Manual de Bienvenida”. Por su parte, el PI de Skytanking Spina contempla que la Comisión de seguimiento sea informada anualmente sobre los disfrutes y permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

¹⁸³ Por ejemplo, éste sería el caso de I PI AAC y del I PI AAC. El PI Wings Handling Palma SL considera necesaria la “actualización de los permisos retribuidos que aparecen en el Estatuto de los Trabajadores” y procede a especificar cuáles son en el apartado de indicadores, aunque se trataría más bien de un desarrollo o acción concreta dentro de la genérica actualización.

mitirse a una negociación futura¹⁸⁴, por ejemplo, trasladando a la mesa de negociación del convenio el establecimiento de medidas que, en relación con la materia que nos ocupa, permitan flexibilizar la prestación laboral¹⁸⁵.

Respecto de los planes que amplían los derechos de conciliación legal o convencionalmente reconocidos destacan, por ejemplo:

- Permisos no retribuidos¹⁸⁶ y retribuidos¹⁸⁷ para someterse a técnicas de reproducción asistida.
- Permisos no retribuidos en caso de adopciones, internacionales¹⁸⁸ u otras circunstancias¹⁸⁹.
- Ampliación de la edad del menor para acogerse a la reducción de jornada hasta los 14 años¹⁹⁰.
- Bolsa de horas anuales para acompañamiento a visitas médicas y asistencia a tutorías¹⁹¹.

Algunos planes, y ello con anterioridad a la publicación del RDL 5/2023, de 28 de junio, que entre otras muchas materias trataba la transposición de directivas en relación con la conciliación, contemplan la extensión de este tipo de derechos a las parejas de hecho acreditadas¹⁹².

¹⁸⁴ El I PI LATAM establece “crear una mesa específica para tratar de aplicar mejores medidas de conciliación en el aeropuerto”, en clara remisión a la negociación colectiva.

¹⁸⁵ Así, el PI de Worldwide Flight Services.

¹⁸⁶ I PI UTE PMR MASA SAGITAL L4. En esa línea puede verse el PI de Worldwide Flight Services, cuya peculiaridad es que se trata de un permiso no retribuido o bien recuperable, y a elección del solicitante.

¹⁸⁷ Sí lo retribuye, por el tiempo imprescindible, la empresa Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación.

¹⁸⁸ I PI UTE PMR MASA SAGITAL L4; PI de Worldwide Flight Services, que entre sus medidas incluye una excedencia con reserva de puesto de hasta cuatro meses para quienes se encuentren en trámite de adopción internacional. Adicionalmente, del mismo modo que se ha expuesto para las técnicas de reproducción asistida, este PI contempla la posibilidad de un permiso no retribuido o recuperable, a elección de la persona trabajadora, en el caso de adopción internacional.

¹⁸⁹ Así el PI de AAC. Este PI prevé, además, la concesión de permiso para acompañar a la pareja a las técnicas de preparación al parto.

¹⁹⁰ I PI UTE PMR MASA SAGITAL L4.

¹⁹¹ En el I PI UTE PMR MASA SAGITAL L4 se trata de un permiso extensible al caso de dependientes hasta 2º de consanguinidad o afinidad— y para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública. En un sentido similar, el PI de Plus Ultra Líneas Aéreas, contempla para asistencia a tutorías un máximo de 6h anuales de permiso retribuido por menor. El PI de AAC prevé una bolsa de diez horas anuales para acompañamiento a consulta médica.

¹⁹² Pueden verse los de Plus Ultra, de Skytanking Spain y de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación.

También recientemente el RDL 2/2024, de 21 de mayo, ha modificado la acumulación del descanso por lactancia en jornadas completas y se observa que algunos planes contemplaban, con anterioridad a dicha modificación legal, esta medida¹⁹³.

El PI de Canaryfly, SL, recoge como medida la flexibilidad del horario en las oficinas centrales con el fin de “facilitar a las personas trabajadoras ajustar su horario con la hora de inicio y recogida de los niños/as en el colegio”. Asimismo, el PI de UNITED PARCEL SERVICE CO prevé que la empresa conceda la posibilidad de la realización de trabajo a distancia al 100% a aquellas trabajadoras que lo soliciten a partir de la semana 28 de gestación, coincidiendo con el tercer trimestre de embarazo.

Por su parte, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, sucursal en España, por su parte, prevé las siguientes medidas: por una parte, se refiere a “garantizar que el disfrute de permisos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad no menoscabe el disfrute de otras condiciones laborales”; así como a “estudiar y facilitar si fuera posible la jornada continuada para el personal con hijos menores de 14 años o familiares dependientes; la posibilidad de reducción de horario de comida para adaptarlo a las necesidades personales en el horario de entrada o salida; el disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de forma no continuada a petición del trabajador y la licencia de acompañamiento a menores de 18 años al médico, compensando después el tiempo de ausencia; excedencia hasta el cumplimiento de 6 años del hijo y para cuidado de dependientes”.

En algunos casos concretos, las características del servicio no favorecen el ejercicio de los derechos. Para solventar esta circunstancia, el I plan de igualdad de ENAIRE —en relación con el colectivo CTA— prevé la adopción de medidas para que no perjudique el disfrute de la excedencia por cuidado de hijo/a, valorando la posibilidad de extenderlo al cuidado de familiares. El PI GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING considera necesario hacer referencia expresa a los derechos relacionados con el cuidado del lactante y familiares y, también, planea analizar los motivos de denegación, fijando indicadores como número de solicitudes y número de concesiones.

Así, hay una tendencia en los planes de igualdad a establecer cauces de comunicación para que la plantilla pueda dar sus opiniones y sugerir

¹⁹³ Nuevamente es el caso de los PI de Plus Ultra o de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación.

cias¹⁹⁴. Tal vez fruto de esas sugerencias se han detectado necesidades de conciliación que no están cubiertas por las previsiones legislativas y convencionales habituales en la materia que tienden a relacionarlas con aspectos vinculados al tiempo de trabajo o a las vicisitudes del contrato de trabajo (suspensiones, excedencias) y optan por concretar otros servicios de apoyo a la conciliación, como por ejemplo, en el plan de igualdad de SAERCO donde se establecen ayudas a servicios de guardería externos con descuentos y ayudas a servicios de apoyo a familiares enfermos; en la misma línea, el I plan de igualdad de AAC (control aéreo) recoge “tickets de guardería... de 550 euros anuales durante tres años” y “bolsa de material escolar de 120 € brutos año”.

Por lo que respecta a la interrelación entre nuevas tecnologías de la información y comunicación y la corresponsabilidad, frente a planes de igualdad que advierten, como ya se ha indicado, que el teletrabajo no puede sustituir a las medidas de corresponsabilidad, otras contemplan fuera de las condiciones de trabajo y dentro de la conciliación de la vida personal y laboral el fomento de “la definición de una política de teletrabajo y su aplicación, siempre que la naturaleza de la posición lo permita¹⁹⁵”. El I plan de igualdad de ENAIRE también pone de manifiesto esa interrelación en ocasiones conflictiva entre nuevas TIC y derechos de conciliación al establecer como medida la aprobación de pautas y recomendaciones en desarrollo de la política sobre desconexión digital, como no programar reuniones más tarde de las 16.00 h¹⁹⁶.

Finalmente, el plan de igualdad de SIS prevé asegurar que el ejercicio de derechos de conciliación no suponga impedimento alguno para la promoción¹⁹⁷.

¹⁹⁴ PI SAERCO. En el I PI ENAIRE, como medida específica para el personal del convenio de grupo, prevé la difusión de un canal donde sugerir medidas de conciliación; del mismo modo, el PI de Pegasus Aviación; el PI SIS donde se establece “realizar encuesta periódica para conocer las necesidades de conciliación”; la realización de una encuesta —desagregada por sexo—, en este caso con carácter cuatrienal, está prevista también en el plan de ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelo. Por su parte, el PI del Grupo Beumer Technology Iberia prevé que en las reuniones departamentales y/o trimestrales se dé un espacio para el debate y la innovación en cuanto a gestión del tiempo de trabajo y corresponsabilidad, entre la plantilla y la dirección.

¹⁹⁵ Por todos, PI BABCOCK.

¹⁹⁶ En materia de conciliación el PI Iberia contempla como medida “continuar fomentando una gestión racional de las reuniones tanto en su horario como en su duración mediante los canales internos habituales” así como “dar continuidad al uso de las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes y desplazamientos”.

¹⁹⁷ En el PI Iberia se impone “garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional”, desideratum que se controla a través de indicadores de cotejo de número de personas que disfrutan o han disfrutado derechos de conciliación en relación con el número de personas que participan en programas de desarrollo por género. La misma voluntad se expone en el PI de Skytanking al señalar que se debe “facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos (...) tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna”.

2.3.5.8. Infrarrepresentación femenina

Los diagnósticos constatan la infrarrepresentación femenina, especialmente en las aerolíneas, donde los pilotos son mayoritariamente hombres y las TCP, mujeres. En el caso del handling, los hombres se encargan mayoritariamente del mantenimiento y de las operaciones y las mujeres de las tareas administrativas. En el control de tránsito aéreo, los controladores son mayoritariamente hombres y las mujeres administrativas. Además, se constata que en las ocupaciones feminizadas las diferencias no son tan acusadas como en el caso de las ocupaciones masculinizadas. En el capítulo dedicado a la infrarrepresentación femenina, las empresas privadas suelen recopilar las medidas de acción positiva que han ido estableciendo en diferentes apartados como la selección, la contratación¹⁹⁸, la formación o la promoción y, si no lo han previsto en ese momento, aprovechan este capítulo para introducir las acciones positivas.

Las cláusulas más novedosas son aquellas que marcan como medida objetivos cuantitativos en relación con la infrarrepresentación femenina. Los planes de igualdad de GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING y de Air Europa plantean como objetivo cuantitativo “intentar conseguir una representación equilibrada del 40%-60% de mujeres y hombres por áreas”, a través del diseño e implantación “de medidas de discriminación positiva en aquellas áreas donde exista infrarrepresentación” y mencionan como indicadores la evidencia documental, el número de medidas diseñadas y el número de medidas adoptadas. Recopila las acciones positivas previstas a lo largo del plan y que se refieren a “dar prioridad a la contratación de la persona del sexo menos representado en la selección, ante similar competencia y experiencia para un puesto, como medida de acción positiva para equilibrar la representación de las plantillas en las áreas o puestos infrarrepresentados¹⁹⁹. Otros ejemplos de cuantificación de objetivos, serían los siguientes: el plan de igualdad de Plus Ultra Líneas Aéreas adopta como medida incrementar la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada en al menos un 5%. El plan de igualdad de United Parcel Service CO, con el objetivo de eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, incorpora como medida la siguiente: “en las categorías de mozo/as, y en función de las vacantes y de los candidato/as que se presenten, se intentará llegar a un porcentaje de 10% de mujeres de total de mozo/as en los próximos 2 años”. Para ello, se establece como indicador “verificar el número de candidatas presentadas en las vacantes de categoría mozo/as y número de contrataciones”.

¹⁹⁸ Por todos, el PI Wings Handling Palma, SL.

¹⁹⁹ En el caso del PI Air Europa donde se recuerda que esos puestos son “por ejemplo, posiciones de instrucción y seguridad de vuelo” respecto de los cuáles en el plan se deja constancia de que “no hay presencia femenina”.

Algunos planes establecen que, en caso de no optar por la candidatura femenina en procesos donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, se indicará la razón por la cual se ha seleccionado al varón²⁰⁰. Otros ejemplos de acciones positivas en este contexto serían los siguientes: el plan de igualdad de SIS que propone promover la existencia de candidatos de ambos sexos en procesos de selección²⁰¹ y promover la contratación de mujeres en áreas donde haya “recorrido de mejora”. En el caso de UTE PMR MASA SAGITAL L4, entre otras, para lograr superar la infrarrepresentación femenina, se plantea facilitar la incorporación del sexo menos representado en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Destaca entre ellas la de optar, a igualdad de condiciones, por la candidatura del sexo infrarrepresentado²⁰² o ampliar las fuentes de reclutamiento²⁰³. También el incluir en las ofertas de empleo para puestos históricamente masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura²⁰⁴. En esta línea, puede destacarse el plan de igualdad de Babcock Mission Critical Services, del subsector de helicópteros, que recoge entre sus medidas visibilizar a las mujeres que han conformedo hitos en el sector aeronáutico, así como los logros de las mujeres de la compañía, especialmente en aquellos puestos masculinizados.

Por último, en lo que respecta a esta materia, se ve un tratamiento diferenciado según la naturaleza de la empresa (pública o privada). Así, algunas empresas privadas establecen como medida que incide sobre la infrarrepresentación el buscar candidaturas de mujeres en áreas o departamentos masculinizados a través de las visitas y/o colaboraciones a centros, entidades públicas, escuelas de oficios o universidades²⁰⁵. Por lo que respecta a las empresas públicas, no establecen medidas de acción positiva y prefieren insistir en los criterios de igualdad, mérito y capacidad, y aprovechan el capítulo sobre infrarrepresentación femenina para recopilar las medidas sobre visibilización de la mujer en sus compañías con medidas como “seguir visibilizando a las mujeres que han supuesto un hito en el sector aeronáutico, así como los logros alcanzados

²⁰⁰ Véase el PI de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación. En esta misma línea, el PI de Plus Ultra Líneas Aéreas.

²⁰¹ Así, también, el PI de Louis Berger Aircraft Services.

²⁰² Por todos, los planes de igualdad de Grupo Empty Leg; de Beumer Group Technology Iberia; de Pegasus Aviación y de Ara Gestión de Tripulaciones y Vuelo, si bien esta última emplaça esta cuestión a las negociaciones del convenio colectivo.

²⁰³ El PI Wings Handling Palma SL, en el marco de la selección prevé como medida para incrementar el porcentaje de personas en plantilla de géneros infrarrepresentados, “incrementar el número de fuentes de reclutamiento para obtener “un mayor número de candidaturas de géneros infrarrepresentados” y como acciones concretas, la elaboración de perfiles de puesto que permitan proporcionar una información más detallada de los trabajos que se llevan a cabo y participación en ferias, talleres o seminarios de empleo para dar una mayor visibilidad a la empresa y al trabajo a desarrollar”.

²⁰⁴ Por todos, PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

²⁰⁵ Así ocurre en el PI de Plus Ultra Líneas Aéreas o en el de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación.

por las mujeres de la compañía, especialmente si ocupan puestos masculinizados²⁰⁶” o, en el caso de AENA, se insta a promover una mayor presencia de AENA en lugares públicos como institutos, universidades o ferias para promover la entrada de la mujer en la entidad; realizar convenios de colaboración con entidades formativas o colaborar con asociación “Ellas Vuelan Alto”. El I plan de igualdad de ENAIRE prevé, entre otras, como medidas comunes para todo el personal, crear un apartado en la intranet en la aplicación MI ENAIRE donde publicar convocatorias de promoción interna para todo el personal y específicamente para el colectivo de control para aquellas áreas en las que se ha apreciado una gran brecha como son libre designación y gestión ATC, asegurando que puedan ser conocidas por todo el personal; la inclusión de la imagen de una mujer que ocupe uno de los puestos convocados o en su caso un dibujo, para visibilizar a quienes ocupen dichos puestos, de manera que puedan servir de referentes y animar a otras mujeres y producir vídeos en los que se muestren casos de empleadas que desempeñen puestos eminentemente masculinizados. Como medida específica para el personal de control se establece la publicación de las convocatorias de gestión ATC para el personal de convenio de grupo, donde se identificará a mujeres con potencial de promoción para su inclusión en programas específicos de desarrollo de talento; así como lanzar una encuesta para detectar barreras que impidan a las mujeres participar en procesos de selección y analizar sus resultados en aras a su eliminación.

2.3.5.9. Retribuciones

Tal y como se ha venido señalando, resulta relativamente habitual que las conclusiones del diagnóstico sean que no existe brecha salarial y que, por lo tanto, no es necesario establecer un plan de actuación para corregirlas²⁰⁷. En estos casos, las medidas del plan se limitan a reflejar los deberes que las normas legales y reglamentarias establecen en la materia, es decir, la revisión anual del registro retributivo²⁰⁸ o la realización de un registro y auditoría retributivos²⁰⁹ y, asimismo, la revisión por parte de la Comisión paritaria de Igualdad y aprobación de medidas correctoras, en caso de que sea necesario²¹⁰. En la misma línea, revisión anual de la valoración de puestos de trabajo y de la existencia o no de la brecha salarial²¹¹. En los todos supuestos, se parte de la definición de brecha salarial conforme a lo legalmente previsto.

²⁰⁶ Por todos, PI BABCOCK.

²⁰⁷ Por ejemplo, éste sería el caso de ENAIRE.

²⁰⁸ I PI ENAIRE. PI Wings Handling Palma SL.

²⁰⁹ Por todos, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

²¹⁰ I PI ENAIRE.

²¹¹ Por todos, el PI SERPISTA, SA. En la una línea similar, el PI UTE PMR MASA SAGITAL L4 prevé dentro del área de la retribución, que el principal objetivo es garantizar, a través de 3 medidas, la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad. Entre las medidas destaca la de realizar un estudio retributivo a los dos años de la firma del PI. También el PI Iberia se refiere a “mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo...” y le atribuye una periodicidad anual.

Existen planes que detectan diferencias en las retribuciones, pero las consideran justificadas, por lo que tampoco consideran necesario arbitrar medidas concretas, más allá de las ya mencionadas de supervisión²¹², como, por ejemplo, “analizar la percepción de complementos que quedan a discreción de la compañía de forma desagregada por sexo²¹³”.

Otros planes, se marcan objetivos más ambiciosos. En efecto, el plan de igualdad de World 2 Fly prevé que en el caso de que se den brechas superiores al 15% se tratará de buscar el motivo para poder justificarlas²¹⁴. Otra medida adecuada es aquella que vela por garantizar que la cuantía de la retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado de períodos de suspensión por nacimiento de hijo o lactancia²¹⁵.

2.3.5.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En relación con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo se pueden diferenciar, por un lado, aquellas empresas que cuentan con un protocolo, y cuya preocupación es darlo a conocer²¹⁶, revisarlo²¹⁷ y realizar un seguimiento de su utilización y de sus resultados²¹⁸ en aras a establecer cauces para mejorarlo²¹⁹. Y aquellas empresas, por otro lado, que aprovechan la negociación de su primer plan de igualdad para negociar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y o bien fijan compromisos para su redacción dentro del pro-

²¹² El PI SIS es un ejemplo que detecta la existencia de brecha salarial, que la justifica y que, si bien se marca como objetivo genérico el desarrollo de indicadores cuantitativos en aquellas áreas y materias en las que actualmente no existen, entre las medidas en materia de retribuciones se limita a recoger el deber legal de “actualización del registro retributivo” y como novedad está la comunicación “a la comisión de seguimiento de los cambios que afecten a políticas retributivas”.

²¹³ PI SAERCO.

²¹⁴ Por todos, el PI World 2 Fly, SL.

²¹⁵ Por todos, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España. En otro sentido, el diagnóstico de SAERCO detecta que en la retribución variable es donde se aprecian las mayores diferencias salariales a favor de uno u otro sexo y se concluye que las cantidades percibidas se fundamentan en la aplicación de los diferentes sistemas de incentivos comerciales y son consecuencia directa de los resultados obtenidos. Por lo tanto, entiende que no existe la posibilidad de verse afectados por algún sesgo de género. Cuesta creer que el control de tránsito aéreo donde el 72,9% de la plantilla son hombres y el trabajo de control aéreo se desarrolla en turnos de trabajo, los sesgos de género no afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones en particular.

²¹⁶ El PI Iberia, el PI Babcock Mission Critical Services, el PI Worlwide Flight Services o Eel PI Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación.

²¹⁷ PI de Plus Ultra Líneas Aéreas, que prevé además formar a toda la plantilla en la materia.

²¹⁸ Por todos, PI SIS “Informar a la Comisión de Seguimiento del número de expedientes abiertos y resolución de los mismos”.

²¹⁹ PI SAERCO: “Revisión y difusión del código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y recogida de datos estadísticos sobre casos tipología y solución adoptada”.

grama de actuaciones del plan²²⁰ o incorporan el protocolo negociado al plan de igualdad²²¹, sin perjuicio de que el programa de actuaciones contempla medidas de evaluación de su uso y efectividad²²².

Respecto de las empresas que cuentan con protocolos y que han realizado encuestas como parte de la fase de diagnóstico, en ocasiones detectan el desconocimiento de las plantillas de las medidas arbitradas, por lo que tienden en insistir en la necesidad de sensibilización²²³, la difusión del protocolo o el acercamiento de las herramientas de denuncia. Son frecuentes las medidas relativas a la “ubicación del protocolo antiacoso en un lugar de fácil acceso en un microsite”. En esta línea de divulgación y sensibilización, el I plan de igualdad de ENAIRE prevé una determinada periodicidad de dichas campañas, medida que se considera idónea para garantizar que se conoce el protocolo que se puedan identificar las acciones que no se toleran y que se consideran contrarias a la dignidad y a un clima laboral libre de acoso y que permite un conocimiento adecuado en grandes empresas donde puede haber una rotación de personas importante²²⁴.

²²⁰ Es el caso del PI de Skytanking Spain; en la misma línea, Beumer Group Technology Iberia.

²²¹ Este es el caso del I PI AAC. Dentro de los indicadores de cumplimiento de la medida se prevé informar a la comisión de seguimiento del número de casos de acoso y número de veces que se ha puesto en marcha el protocolo; en el encabezamiento del protocolo se advierte de que no ha habido ningún caso en AAC. Las medidas se completan con medidas de formación a los delegados de prevención y a la comisión de seguimiento del plan en materia de acoso sexual y por razón de sexo y se establece como indicar el número de cursos y de personas formadas. El PI de Iberia también incorpora el protocolo al plan como anexo final e incluye un modelo orientativo de denuncia. El PI Wings Handling Palma, SL plantea como acción “crear Protocolo de Prevención de Acoso sexual y por razón de sexo. Alternativamente, ampliar el protocolo de acoso laboral (mobbing), propio del área PRL, con estas casuísticas”.

²²² Un ejemplo es el plan de igualdad de UTE PMR MASA SAGITAL L4 que con el objetivo de prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo, se proponen cinco medidas, entre ellas, la de adoptar medidas cautelares necesarias cuando se denuncie el acoso; exigir a todo el personal ayudar a garantizar un entorno laboral que resulte libre de acoso; incluir en condiciones de subcontratación con otras empresas el contenido del protocolo anti acoso y promover medidas de sensibilización. A continuación, el plan recoge el Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo y se insta a las personas que han podido ser acosadas a ponerlo en conocimiento de la empresa, representantes de los trabajadores o Autoridades Laborales o judiciales. Si quiere ponerlo en conocimiento de la empresa, se podrá hacer escogiendo el canal que considere oportuno: denuncia ante los superiores jerárquicos, por comunicación vía WhatsApp o por correo electrónico. Se elabora un modelo de denuncia para colgarlo en los tabloneros informativos de la empresa —el modelo se incorpora en el propio plan—. En caso de denuncia, la empresa activará el protocolo que pasa por distintas fases que son las de investigar los hechos, entrevistar a los trabajadores y aprobar medidas para corregir la situación.

²²³ Por todos, PI SIS prevé campañas de sensibilización sobre medidas para prevenir acoso, canales de denuncia, garantía de confidencialidad y tipificación de comportamientos en materia de acoso en el régimen disciplinario.

²²⁴ Concretamente, se fija, para todo el personal, la difusión semestral del código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo/el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones de acoso; realizar campañas de sensibilización y prevención y re-

También se considera positiva la implicación de la representación legal de las personas trabajadoras y medidas, como las del plan de igualdad de SIS, que recuerda que “los representantes de los trabajadores contribuirán a la prevención del acoso, informando de cualquier conducta o comportamiento que pudiera atentar en este sentido contra los derechos de los empleados”. Algunos planes junto con la difusión del protocolo antiacoso, recuerdan que tiene la consideración de falta muy grave el acoso sexual o por razón de sexo²²⁵.

Probablemente la novedad más importante en relación con esta cuestión es que el II plan de AENA recoge en el diagnóstico los datos sobre las denuncias y activación del protocolo de acoso vigente en la empresa²²⁶.

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, como novedad, se recojan acciones dirigidas a diseñar un protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género²²⁷. Si bien no ha sido hasta el 10 de octubre de 2024 cuando ha entrado en vigor el Real Decreto 1026/2024, que desarrolla la obligación de las empresas de más de 50 trabajadores de contar con planes internos dirigidos para el colectivo LGTBIQ+, que se establecen para asegurar el principio de igualdad de trato y no discriminación en el entorno laboral²²⁸.

2.3.5.11. Teletrabajo y desconexión digital

Un tema relativamente novedoso y que no se aborda habitualmente es el relativo a la incidencia de las nuevas tecnologías de la comunicación e información en la prestación laboral y que en determinadas áreas tiene una

coger datos estadísticos sobre casos detectados y solución adoptada. Específicamente para el colectivo de control aéreo se dispone la publicación en la plataforma del Campus y en la intranet de ENAIRE de un curso explicativo del código de buenas prácticas antes referido. Para el personal de convenio de grupo se fija incluir en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo la remisión de la denuncia al buzón de correo electrónico que se creará ex profeso y organizar un curso virtual para toda la plantilla. Como área de mejora se plantea incluir en el protocolo la posibilidad de proporcionar un servicio de asistencia y apoyo psicológico a la víctima.

²²⁵ Por todos, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

²²⁶ Véase pág. 35 del PI de AENA. Se indica que desde la entrada en vigor del mencionado protocolo (2915) se han recibido un total de seis denuncias en distintos centros de trabajo de Aena, activándose el procedimiento en cuatro ocasiones.

²²⁷ Por todos, el PI GROUNDFORCE - GLOBALIA HANDLING registrado el 31 de marzo de 2023.

²²⁸ 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 (BOE núm. 244, de 9 de octubre de 2024).

presencia importante²²⁹. Concretamente destacamos las siguientes medidas. En relación con el teletrabajo, nos parece especialmente loable la previsión de que “el teletrabajo no podrá sustituir medidas de corresponsabilidad²³⁰”. Otra “medida” es aquella que ordena el “respeto de la privacidad de quienes trabajan a distancia²³¹”.

En lo que respecta a la desconexión digital, se recuerda que el derecho a la desconexión fuera del horario laboral y en periodos de suspensión y como acción concreta se plantea la “sensibilización sobre uso de medios electrónicos en tiempos de descanso, especialmente a los mandos²³²”.

Otras empresas —de gran tamaño— remiten estos aspectos a los protocolos específicos en la materia, si bien no especifican la manera en que esos protocolos integran la perspectiva de género.

2.3.5.12. Violencia de género

Algunos planes de igualdad contemplan la violencia de género como una materia diferenciada²³³. En general, los planes recogen los derechos laborales de las personas víctimas de violencia de género²³⁴; algunos van más allá y los mejoran, amplían y/o complementan y plantean medidas relacionadas tanto con la difusión entre la plantilla (o a nivel interno) de los derechos reconocidos²³⁵, como la participación de la compañía en acciones

²²⁹ A modo de ejemplo, el PI Babcock Mission Critical Services Fleet Managment S.A.U recoge la siguiente medida: fomentar la definición de una política de teletrabajo y su aplicación, siempre que la naturaleza de la posición lo permita.

²³⁰ Por todos, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

²³¹ *Idem*.

²³² *Idem*.

²³³ Por ejemplo, el II PI de AENA; I PI ENAIRE; PI European Air Transport Leipzig GmbH, sucursal en España; el PI UTE PMR MASA SAGITAL L4 recoge un apartado dedicado a la protección de las personas trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito laboral. El primer objetivo que persigue es el de propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género y se disponen 6 medidas para su consecución. El segundo objetivo es el de participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer. Para cumplirlo se contemplan 2 medidas. También el PI GROUNDFORCE - GLOBALIA HANDLING.PI Iberia.

²³⁴ Por todos, PI GROUNDFORCE - GLOBALIA HANDLING y PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España “Facilitar la adaptación del horario, reducción de jornada”.

²³⁵ Por todos, el II PI de AENA. El I PI ENAIRE prevé “acciones de sensibilización y concienciación en materia de prevención y lucha.” PI Iberia “Informar a la plantilla... de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género” estableciendo como indicador el “número de impactos comunicativos”. También el PI de Skytanking Spain, que, además de informar a la plantilla de los derechos reconocidos, plantea como medida sensibilizar a sus trabajadores mediante acciones formativas e informativas. Este PI prevé, a su vez, notificar a la Comisión de Igualdad los casos, si se dieran, de violencia de género que se produzcan, junto con las medidas adoptadas en el supuesto concreto.

para dar visibilidad al día internacional contra la violencia de género²³⁶ o acciones a nivel exterior como “apadrinar la organización de campañas o acciones para dar visibilidad al día internacional contra la Violencia de Género²³⁷”.

Es realmente llamativo en esta materia 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”.

Entre las mejoras que se han detectado en nuestro estudio, se prevé un permiso adicional por traslado fuera de la provincia²³⁸ y licencias retribuidas para trámites motivados por la situación de violencia de género²³⁹ o la difusión, en la línea apenas apuntada, de los procesos de selección a asociaciones de víctimas de violencia de género²⁴⁰. Uno de los planes traslada a la mesa de negociación del convenio colectivo negociar mejoras para este colectivo respecto de lo previsto legalmente²⁴¹. También el “aumentar la duración del traslado de centro de trabajo o cambio de flota hasta un año con reserva de puesto de trabajo” y “valorar la puesta a disposición a las trabajadoras víctima de violencia de género de anticipos para que puedan afrontar un traslado de localidad²⁴²”.

²³⁶ Por todos, el II PI de AENA; el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España y el PI UTE PMR MASA SAGITAL L4 que recoge un apartado dedicado a la protección de las personas trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito laboral. En último lugar, el PI Iberia incluye una “campana de sensibilización y concienciación el 25 de noviembre”.

²³⁷ I PI ENAIRE.

²³⁸ Por todos, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España. Véase también el PI UTE PMR MASA SAGITAL L3 que, con el fin de propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género, incorpora como medida una ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonar los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 600 euros y en una sola ocasión.

²³⁹ Por todos, PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

²⁴⁰ I PI ENAIRE. En el PI Iberia se fija “establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la integración laboral de las víctimas de violencia de género y participar en foros donde la compañía muestre su compromiso con la igualdad de género”, adoptando como indicador el “número de entidades con las que se colabora y foros en los que se ha estado presente”.

²⁴¹ El PI de Ara Gestión de Tripulaciones y Vuelo, si bien no especifica cuáles, aunque se sugiere la duración del traslado de centro o localidad, la preferencia en la elección de las vacaciones o la gestión de permisos retribuidos para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral, entre otros.

²⁴² Ambas en el PI Iberia.

2.3.5.13. Salud y Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género

Tal y como hemos tenido ocasión de indicar más arriba, el anexo del RPI incluye entre las materias a abordar dentro de las condiciones de trabajo a las relativas a las en la letra f que son las “medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género”. Algunos planes recogen el guante y dedican un apartado específico a la salud (e higiene) y a la prevención de riesgos laborales como reflejo del compromiso de las partes para incluir la perspectiva de género en los protocolos de riesgo²⁴³, o la inclusión del enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales. El plan de igualdad de Iberia se refiere a “informar al Comité Permanente de Igualdad sobre la siniestralidad mediante un estudio con perspectiva de género”, medida que se contempla de periodicidad anual²⁴⁴. La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales no se circunscribe a la protección del embarazo y la lactancia²⁴⁵. Sin embargo, no resulta fácil que los planes hagan referencias en este apartado a otras cuestiones. Se trata así la evaluación de riesgos específica de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas²⁴⁶ la adecuación del puesto de trabajadoras embarazadas²⁴⁷ mantenimiento de percepciones económicas de trabajadoras embarazadas y durante el periodo de lactancia cuyo puesto sea adecuado o modificado²⁴⁸. La cláusula de las analizadas que mejor recoge esta cuestión es la de los planes de igualdad del holding GLOBALIA que, en relación con la “visión de género en la política de PRL”, se refiere 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 per-

²⁴³ En el I PI ENAIRE. Por otro lado, el PI Iberia establece “mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo y en los protocolos de vigilancia”. Y el PI de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación pretende aprovechar dicha evaluación de riesgos de los puestos con perspectiva de género para detectar posibles barreras para el acceso de la mujer a puestos operativos.

²⁴⁴ En una línea parecida, y con la misma periodicidad, el plan de igualdad de de Ara Gestión de Tripulaciones y Vuelo contempla conocer la incidencia de las incapacidades temporales en mujeres y hombres, y su posible relación directa o indirecta con el puesto ocupado. Del mismo modo, Louis berger Aircraft Services, que prevé realizar una evaluación y seguimiento de la siniestralidad y también de la enfermedad profesional desagregado por sexo y grupos profesionales.

²⁴⁵ El PI UTE PMR MASA SAGITAL LOTE 4 incluye “difundir el protocolo de protección de la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural”.

²⁴⁶ Por todos, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España.

²⁴⁷ Por todos, el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España. El PI Iberia también se refiere a “mantener actualizado el listado de puestos “adecuados” para embarazadas/lactantes”.

²⁴⁸ *Idem*.

sonas”, planteando como indicadores la evidencia documental, el control de riesgo detectado y la elaboración de índice de siniestralidad por sexo.

Otras medidas parecen relacionarse con el entorno laboral y con la salud e higiene en general más que con la prevención de riesgos laborales, como las medidas comunes en AENA y ENAIRE de “valorar la posibilidad de incluir máquinas expendedoras de productos de higiene femenina y difundir este material en las dependencias” o “incluir en botiquines producto de higiene femenina”; “habilitar salas de lactancia” o revisar la existencia de dichas salas; “reservar aparcamiento en zonas de acceso cercana a las oficinas para mujeres embarazadas” o la comprobación de la inclusión de patrones y/o tallaje femenino en el prontuario laboral para habilitar la adquisición de prendas de vestuario laboral y EPI. Para el personal de control se prevé incluir en la futura política de teletrabajo la posibilidad de que las CTA embarazadas puedan cumplir su jornada a través de teletrabajo desde la 35ª semana de gestación. Para el personal del convenio de grupo se prevé incluir el patronaje o tallaje femenino en los prontuarios.

2.3.5.14. Comunicación (interna y externa)

La cuestión de la comunicación, información y sensibilización también se recoge en el RPI dentro del diseño de la hoja estadística y como parte del contenido del plan de igualdad con preguntas como: la 5.9.1. ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva? La 5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el plan de igualdad? o la 5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

Los planes hacen eco de esta previsión y prevén un apartado específico dedicado a la comunicación que, en ocasiones, incluye medidas internas y externas²⁴⁹. En general, las acciones de difusión se han ido contemplando en los diferentes apartados del plan y se aprovecha este capítulo para recopilarlos²⁵⁰. En esa línea de recopilación o de facilitar el acceso

²⁴⁹ Por todos el PI de Iberia, de Skytanking Spain y de Pegasus Aviación.

²⁵⁰ Por ejemplo, el PI UTE PMR MASA SAGITAL LOTE 4 indica que “el apartado sobre comunicación y sensibilización persigue como objetivo adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad” y propone hasta cinco medidas. Se concluye el apartado refiriendo una serie de medidas prioritarias para cada una de las áreas de actuación descritas anteriormente: Formación: impartir formación en igualdad de oportunidades a la plantilla. Retribución: realizar el estudio retributivo en mitad de la vigencia del Plan de Igualdad. Conciliación: difusión de los Derechos y medidas de Conciliación y corresponsabilidad en los centros de trabajo y formación en conciliación y corresponsabilidad en la plantilla. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo: difusión del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y/o por razón de sexo y los canales de denuncia en todos los centros. Violencia de Género: difusión del Protocolo de Traslado de Víctimas de Violencia

a la información en materia de igualdad se prevén medidas como el estudio de implementación de un buzón específico en materia de igualdad en el portal del empleado/a²⁵¹ o la creación de un microsite específico que agrupe toda la información en materia de igualdad²⁵². Novedosa y adecuada, de cara a la identificación y erradicación de sesgos y estereotipos, es la previsión de realizar una campaña comunicativa de “Micromachismos, tolerancia cero”²⁵³.

En todo caso, junto con la difusión del propio plan²⁵⁴, los temas sobre los que se centran los compromisos de comunicación se refieren normalmente a guías de lenguaje y comunicación (incluyendo imágenes) inclusivas²⁵⁵; a la difusión de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral desde la perspectiva de la corresponsabilidad²⁵⁶; la divulgación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y de los derechos de las víctimas de violencia de género²⁵⁷.

En otras ocasiones, se recogen medidas para que las personas trabajadoras se comuniquen con la empresa y realicen aportaciones. Por ejemplo, el plan de igualdad de UNITED PARCEL SERVICE CO prevé “abrir un buzón que recoge aportaciones que las personas trabajadoras consideren que se puedan incorporar como acciones futuras en la próxima revisión del plan de igualdad”²⁵⁸ y, en la misma línea, otros planes hablan de crear una

de género y de los derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género. Comunicación: difusión del Plan de Igualdad.

²⁵¹ Por todos, el PI ATLÁNTICA DE HANDLING, SLU y el de Worldwide Aircraft Services.

²⁵² Por todos, el II PI AENA.

²⁵³ PI GROUNDFORCE - GLOBALIA HANDLING y PI Air Europa.

²⁵⁴ El PI de SIS señala como medidas la comunicación interna del plan de igualdad, los nombres de los integrantes de la comisión de igualdad y la comunicación a los responsables del objetivo de aumentar el número de puestos de mujeres donde están infrarrepresentadas.

²⁵⁵ Por todos, el PI World 2 Fly, SL. El II PI AENA incluye la creación de un decálogo para promocionar el lenguaje inclusivo y no sexista. I PI ENAIRE se refiere a aprobar una guía de comunicación inclusiva y su difusión y a la revisión bianual del contenido del Decálogo de lenguaje inclusivo. El PI SAERCO prevé formar al personal encargado de los medios de comunicación y marketing de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje; elaborar y difundir una guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista; revisar y, en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones internas y externas. El PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España contiene la “corrección del lenguaje e imágenes utilizados en comunicaciones que eviten el sexismo.” El PI SIS insta a “promover lenguaje no sexista ni imágenes estereotipadas”.

²⁵⁶ Por todos, el I PI AAC. También, el PI UTE PMR MASA SAGITAL L3 señala “realizar Campañas de Sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa”. Se realizará, a su vez, un díptico que se colgará en los tableros de anuncios de los centros de trabajo. En el PI European Air Transport Leipzig GmbH, Sucursal en España se añade la “inclusión de un apartado en los medios habituales de comunicación a la plantilla tratando de sensibilizar acerca de la corresponsabilidad”.

²⁵⁷ I PI AAC.

²⁵⁸ Por todos, PI UNITED PARCEL SERVICE CO o PI GROUNDFORCE - GLOBALIA HANDLING.

cuenta de e-mail específico para comunicados y sugerencias en materia de igualdad²⁵⁹ o el II plan de igualdad de AENA que recoge “testar de forma periódica la opinión de los trabajadores sobre materias de igualdad”.

Otra preocupación suele venir referida a la incorporación de nuevas contrataciones en la empresa, recogiendo como medida el acceso al Manual de Acogida a todas las personas en el proceso de incorporación a la empresa²⁶⁰.

Algunos planes también recogen medidas sobre comunicación de cara al exterior, como por ejemplo el II plan de igualdad de AENA, que habla de dedicar un espacio en la newsletter dedicado a “nosotras contamos”, así como de fomentar, en colaboración con la asociación “Inspiring Girls” u otras similares, la participación de las empleadas de AENA en charlas divulgativas. El I plan de igualdad de ENAIRE se refiere al refuerzo de los mensajes de la entidad en redes sociales, orientándose a comunicar su imagen como empresa comprometida con la igualdad. Asimismo, el fomento de la participación de las mujeres de ENAIRE en eventos y actos que se organicen para darles visibilidad, en particular, organizar un evento anual de la “Red de ENAIRE En femenino” para fomentar la visibilidad de sus empleadas.

El plan de igualdad de SIS se refiere a la adhesión a instituciones u organismos que promuevan el desarrollo de la mujer en el mercado laboral y la igualdad de género; el apoyo a las redes internas específicas de género; y la firma o renovación de acuerdos con instituciones, foros, redes, grupos y organizaciones que trabajan promoviendo la igualdad de género.

Grandes empresas, como GROUNDFORCE-GLOBALIA HANDLING y Air Europa, se refieren a revisar el lenguaje, imágenes y estereotipos en la memoria de RSC.

2.3.5.15. Entorno laboral

Por último, algunos planes se refieren a cuestiones relativas a la indumentaria y otras cuestiones que no se han recogido en los restantes epígrafes y que se pueden englobar bajo la referencia al “entorno laboral” como el compromiso de revisar instalaciones de los centros de trabajo desde la perspectiva de género, de acuerdo con las necesidades específicas de mujeres y hombres²⁶¹; o el análisis de la uniformidad²⁶² y código de vestimen-

²⁵⁹ Por todos, PI CANARIAS AIRLINES COMPAÑIA DE AVIACIÓN SLU.

²⁶⁰ Por todos, PI CANARIAS AIRLINES COMPAÑIA DE AVIACIÓN SLU. PI Iberia establece la “inclusión del compromiso de la empresa con la igualdad dentro de la guía de bienvenida de cada colectivo”.

²⁶¹ Por todos, el PI ATLANTICA DE HANDLING, SLU.

²⁶² PI GROUNDFORCE - GLOBALIA HANDLING.

ta de la empresa con perspectiva de género y definir aspectos de mejora que se detecten²⁶³.

2.3.5.16. Otras medidas

En fin, los planes de igualdad del holding GLOBALIA establecen otros apartados dentro de su plan que hacen referencia a la “cultura organizacional y estrategia” y al “seguimiento y evaluación” del propio plan. Dentro del apartado sobre la cultura organizacional, junto a medidas más o menos frecuentes, recoge algunas relacionadas con el propio tamaño de la empresa como la relativa a “impulsar la igualdad de oportunidades desde la Responsabilidad Social Corporativa”, medida que se concreta en la acción de “dedicar un espacio a la igualdad en la memoria anual, LINNF e informe de sostenibilidad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados”. Pero, sin duda, las medidas estrella y poco frecuentes en los restantes planes, se refieren a la previsión de la figura de “agente de igualdad” y de “Coordinadora de igualdad y diversidad”²⁶⁴.

2.3.6. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento y evaluación del plan es una materia que se contempla en los planes de igualdad de forma muy genérica y la mayoría de los planes se limitan a recoger lo previsto en la norma. En este sentido, los planes suelen definir lo que se entiende por seguimiento y evaluación. Regulan con cierto detalle la composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad o la remiten a la aprobación de un reglamento de funcionamiento de la comisión, de acuerdo con la previsión del art. 8, j) RPI sobre la necesidad de que el plan regule la composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad. Por último, recuerdan que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad debe realizarse de forma periódica, conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. Todos los planes reflejan, de acuerdo con el mandato normativo, que debe realizarse al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Por lo que respecta al órgano paritario encargado del seguimiento, la tónica general es que los planes impongan el seguimiento y la evaluación en la propia comisión negociadora del plan, reconvertida en comisión de

²⁶³ Por todos, el PI BABCOCK.

²⁶⁴ Prevé estas dos figuras el PI de Air Europa. El plan de Iberia en el apartado de Comunicación también se refiere a “difundir la existencia de la persona responsable de igualdad”.

seguimiento. Destaca como cláusula novedosa y muy particular, asimismo relacionada con la práctica de la negociación de convenios franja, lo previsto en el plan de igualdad de ENAIRE, según el cual con independencia de las facultades de la Comisión Negociadora del plan respecto del seguimiento y evaluación de las acciones contenidas en éste, las Comisiones Paritarias de Igualdad creadas a través de la negociación colectiva y, por lo tanto, diferenciadas para los Servicios comunes y para el CTA²⁶⁵, que “velarán, en su ámbito de actuación, por su desarrollo e implantación, recibiendo y analizando, con carácter semestral o según el calendario adoptado, los datos indicadores de las acciones y medidas de actuación identificadas y elaborando los informes correspondientes (semestrales y anuales), que serán enviados a la Comisión Negociadora del Plan”. Esta peculiaridad alcanza a la solución de las posibles discrepancias que pudieran surgir en la implementación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, de tal forma que la misma “se realizará, con carácter previo, a través de las Comisiones Paritarias de Igualdad, recogiendo las mismas en un acta, remitiendo la misma a la Comisión Negociadora del plan de igualdad para su conocimiento y, en su caso, decisión final. En caso de no alcanzarse dicha mayoría absoluta y producirse un bloqueo en el proceso de aplicación, seguimiento, evaluación y revisión del plan la Comisión Negociadora podrá acudir si así lo acuerda al procedimiento de arbitraje”.

En cuanto a la revisión periódica del plan, la mayoría de los planes de igualdad se limitan a reproducir los supuestos previstos en el artículo 9.2 RPI, al que directamente nos remitimos.

En algunos planes de igualdad, para el sistema de seguimiento y evaluación se incorporan al contenido del plan fichas de seguimiento y evaluación. Por ejemplo, los planes de igualdad del holding GLOBALIA, especifican la metodología para el seguimiento de la ejecución del plan de igualdad y las herramientas para la recogida de información, incluidas fichas de seguimiento y evaluación. 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 diferencian: a) la evaluación de resultados-indicadores; b) la evaluación del proceso; c) la evaluación de impacto y d) los comentarios,

²⁶⁵ Apartado 1 del art.217 del II CCP y Sección III del Anexo VI de ICG.

apartado que incluye referencias a las acciones a mantener o descartar, nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Otro aspecto solicitado por el art. 8, k) RPI es el relativo al “procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación”.

El ámbito territorial estatal de la mayoría de los planes de igualdad determina que proliferen las referencias al sometimiento de las partes al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), gestionado por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que ofrece procedimientos de mediación y arbitraje²⁶⁶. En algunos planes también se recoge que en caso de discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión en la Comisión de Igualdad que no alcancen un acuerdo, se recurrirá a un proceso interno de solución autónoma de conflictos con mediador interno de la empresa. En el caso de los planes del holding GLOBALIA, establecen la intervención previa de la comisión paritaria del convenio colectivo correspondiente, “cuando en el mismo se haya previsto para estos casos”. Finalmente destacar que el plan de igualdad de ámbito local Wings Handling Palma, SL, remite la solución de las controversias al TAMIB Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares²⁶⁷.

3. LAS POTENCIALES DISCRIMINACIONES RETRIBUTIVAS EN EL TRÁFICO AÉREO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: ESPECIAL ATENCIÓN A LA CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA ANTE EL TJUE, ASUNTO

²⁶⁶ *Vid.* el PI Iberia.

²⁶⁷ Otro ejemplo es el I PI AAC, plan que se registra en la Dirección territorial de Madrid y que lo reconduce, por lo tanto, al ámbito local o autonómico. En su página número 15 recoge una confusa referencia al procedimiento de resolución de discrepancias ya que, por un lado y coherentemente con el ámbito local del plan, se sujeta al Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de Madrid; por otro lado, a continuación se refiere a que se “utilizará la vía de la mediación, en particular, las partes someterán cualquier conflicto al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP)”, denominación del servicio que gestiona el sistema estatal (que no autonómico) de solución autónoma de conflictos colectivos de trabajo y que también se residencia en Madrid. A día de hoy, el sistema autónomo de la Comunidad Autónoma de Madrid se regula a través del III Acuerdo Interprofesional sobre el sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, de 29 de noviembre de 2022 y publicado en el BOCM núm. 28, de 2 de febrero de 2023 y se gestiona por el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje FSP (IRMA), de la Comunidad Autónoma de Madrid. Sería recomendable que los planes de igualdad actualizaran las referencias a los sistemas autónomos de solución de controversias laborales para recogerlas adecuadamente.

C-314/23.

Rosa María Rodríguez Romero

Una de las cuestiones que está de actualidad en el ámbito del tráfico aéreo es la cuestión prejudicial planteada desde la Audiencia Nacional ante el TJUE en un asunto que versa sobre la posible discriminación indirecta en la percepción económica de dietas y desplazamientos entre los colectivos de pilotos y de TCP en la empresa Air Nostrum (Asunto C-314/23). El resultado final de este apartado se ha visto modificado ya que en el momento de su redacción (agosto de 2024) aún no contábamos con la sentencia del Alto Tribunal, pero sí con las conclusiones del Abogado General. Ahora bien, a principios de octubre el TJUE emitió su sentencia al respecto apartándose estrepitosamente de las conclusiones del Abogado General. Ante estas circunstancias, la finalidad de este trabajo es situar a los/as lectoras en el caso que se está examinando, sintetizar las conclusiones emitidas por el Abogado General, exponer la resolución final por parte del TJUE y, finalmente, aportar una serie de argumentaciones y reflexiones que —se espera— contribuyan a clarificar algunas cuestiones sobre el caso que se resuelve y plantear interrogantes en una cuestión que se proyecta sobre un ámbito más amplio como son las posibles discriminaciones indirectas existentes en el seno de las relaciones laborales del tráfico aéreo y, más concretamente, en las aerolíneas donde la tónica general es el establecimiento de condiciones laborales en convenios colectivos de franja para cada uno de los sujetos que prestan servicios a bordo de las aeronaves, cuestión que puede darse en otros ámbitos, sectores o actividades.

3.1. La cuestión prejudicial: hechos y circunstancias que suscitan dudas a la Audiencia Nacional

La cuestión planteada por parte de la Audiencia Nacional responde a las dudas que le suscita a este tribunal el establecimiento de diferencias en las percepciones económicas derivadas del desplazamiento en los dos convenios de franja de la tripulación de vuelo de la empresa Air Nostum (pilotos y TCP) en relación con la Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Más concretamente, la AN expresa sobre sus dudas respecto al incumplimiento y colisión con el artículo 14.1. c) que expresa las materias en las que se prohíbe la discriminación directa o indirecta por razón de sexo y que se recuerda contiene la siguiente redacción: “1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con: (...) c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado”. En este sentido, y para conocer la cuestión de fondo en su totalidad se hace necesario explicar —aunque

sea con carácter breve— los hechos que suscitan esta petición prejudicial que recientemente ha sido resuelta por el TJUE.

A lo largo de este estudio ya se ha remarcado en reiteradas ocasiones que la negociación en el tráfico aéreo y, más particularmente, en el transporte aéreo en el seno de las aerolíneas lo más habitual es encontrarnos con convenios colectivos de franja que establecen condiciones laborales para los diferentes colectivos de la tripulación de vuelo y de cabina. En efecto, es una práctica arraigada en el sector donde, además, existen sindicatos profesionales con una amplia trayectoria que están presentes prácticamente en todas las negociaciones de las cláusulas normativas que rigen las relaciones laborales de este ámbito y que conviven con organizaciones sindicales no específicas de esta actividad. En efecto, este es el supuesto que nos ocupa donde en Air Nostrum conviven dos normativas convencionales: de un lado, el convenio colectivo de pilotos y, de otro, el convenio colectivo de TCPs, siendo el convenio colectivo recurrido el anterior al que actualmente está vigente, esto es, el IV Convenio colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA (personal de tierra y TCP'S) firmado en 2018.

La problemática se localiza en la redacción del artículo 93 del mencionado convenio, así como el Anexo I donde se establecen las “tablas salariales del personal de tierra-handling” donde también se desarrollan los conceptos salariales de la TCP (Grupo Profesional IV) en relación con la redacción de las respectivas cláusulas convencionales sobre la misma materia en el convenio colectivo de franja de pilotos. Así, el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de las Líneas Aéreas (STVLA) impugna ante la AN dichas cláusulas al entender que la empresa, junto con el resto de las partes firmantes o implicadas, incurren en una discriminación indirecta a la hora de confeccionar diferentes cuantías entre los convenios colectivos de pilotos y de TCP negociados en dos ámbitos de negociación diferente y por diferentes sujetos. Asimismo, STVALA señala como partes interesadas del proceso al Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) y el Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (UPPA) que son las secciones sindicales que han firmado el V Convenio Colectivo de pilotos en 2020 (actualmente derogado por el VI Convenio colectivo de pilotos de 2023). A su vez y, debido a la temática, están incluidos entre los sujetos interesados la Dirección General de Trabajo, el Instituto de las Mujeres, la Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid y el Ministerio Fiscal. Hay que añadir que en el caso del Instituto de las Mujeres y la Dirección General de Trabajo, la Abogada del Estado argumenta que no son dos colectivos de trabajadores comparables y que su regulación está estructurada en convenios colectivos claramente diferenciados descartando la potencial discriminación alegada. Por su parte, el Ministerio Fiscal también considera que no es necesario presentar una cuestión prejudicial ante el TJUE aludiendo a que ya existe pronuncia-

mientos comunitarios materialmente idénticos (STJUE de 8 de septiembre de 2011, Asuntos C-297/10 y C-298/10) y sosteniendo que el derecho de la negociación colectiva en el seno de la UE —amparado en el artículo 28 CEDF— pueda ser considerado como una causa de justificación objetiva en el supuesto que nos ocupa.

Descendiendo al fondo de la cuestión, lo que aquí se impugna es que la aerolínea abona a la TCP una cuantía sustancialmente inferior en conceptos de dietas respecto a las establecidas para los pilotos, siendo ambos grupos profesionales perceptores no sólo de esta cuantía retributiva —aspecto que se impugna—, sino también de otro tipo de derechos durante dichos desplazamientos compartiendo hoteles, restaurantes, etc. En concreto, en el caso de la TCP y, dependiendo del nivel en el que queden integradas, así como si se trata de un desplazamiento nacional o internacional, las cantidades dinerarias oscilan entre los 37,06 euros hasta los 59,06. Por su parte, las dietas negociadas con las mencionadas secciones sindicales (SEPLA y UPPA) se establecen en el seno de la negociación colectiva a posteriori de la negociación del IV Convenio Colectivo de personal de tierra—TCP de Air Nostrum. Así, en el V Convenio de pilotos de Air Nostrum se establecían compensaciones económicas en concepto de dietas de 65 euros si el desplazamiento se correspondía con el ámbito nacional y de 100 euros en caso de que fuera internacional. Como puede observarse con estos simples datos, la diferencia entre dichas cantidades de uno u otro colectivo de trabajadores es —a nuestro juicio— significativa.

Ahora bien, y como ya se ha subrayado, estos dos convenios colectivos de franja han sido negociados en diferentes unidades de negociación, con diferentes sujetos legitimados y en fechas diferentes (primero, el de TCP y con carácter posterior, el de pilotos) de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico (Art. 83 ET). En otras palabras, y como argumentan algunos de los sujetos implicados, estas diferencias retributivas se deben a la autonomía colectiva de los sindicatos reconocida en nuestro derecho interno en el artículo 2.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical. No obstante, la cuestión no es tan sencilla como en principio puede parecer, sino que puede tener un mayor trasfondo sobre la interpretación de qué aspectos justifican un trato diferenciado y, en su caso, discriminatorio en el contexto de una discriminación indirecta —que como se ha señalado en otros apartados de este estudio— implica que un criterio aparentemente neutro encubre, en realidad, una discriminación produciendo unos efectos desfavorables para un concreto colectivo respecto a otros por la causa que se alega, en este caso, por razón de sexo.

Tras realizar un repaso normativo por parte de la AN aludiendo tanto a nuestra normativa interna desde el artículo 14 de la CE hasta la más reciente regulación de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la

no discriminación y, también, la normativa comunitaria aludiendo a preceptos del Tratado Funcionamiento de la Unión Europea (Arts. 8, 23 y 28), el Pilar de Derechos Sociales (2.1 apartado a y b y el artículo 14.1. apartado c), en un acto de buena técnica procesal se explica con esmero la justificación de la cuestión prejudicial. Así, parece importante poner de relieve los argumentos esgrimidos por la trascendencia que tienen en este asunto y su influencia en las conclusiones del Abogado General que se explicarán a continuación. En primer lugar, que las cantidades dinerarias que se recurren no tienen una consideración salarial en nuestro ordenamiento jurídico ni en el ámbito comunitario, si no que se trata de una condición de trabajo de diferente naturaleza. En segundo lugar, el colectivo de TCP es un claro ejemplo de sector feminizado mientras que el colectivo de pilotos es fuertemente masculinizado en la empresa, si bien —debemos apuntar— que es extrapolable a otras aerolíneas (ref. Apartado Cris). De hecho, en la petición prejudicial se trasladan los datos como medio indicativo de esta afirmación: el 94% de la TCP son mujeres mientras que en el ámbito de pilotos de Air Nostrum los hombres representan el 93,71%. En tercer lugar, que ante un supuesto similar en el que en lugar de haber dos convenios de franja este fuera negociado en el mismo texto convencional “no cabría ninguna duda de que nos encontraríamos ante una discriminación indirecta por razón de género” generando dudas si en un supuesto como el examinado cabe entender la misma conclusión. En cuarto lugar, que la doctrina que se ha expresado por el Ministerio Fiscal no es aplicable al supuesto de hecho porque aborda una discriminación por razón de edad en un único convenio. En quinto lugar, que Air Nostrum ha negociado el convenio colectivo de pilotos una vez ya suscrito el de TCP y conociendo las cantidades pactadas con las secciones sindicales de TCP. Y, por último, que el pronunciamiento del TJUE es trascendente porque, en caso de concluirse la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, el tribunal procedería a la anulación del Anexo I (pie de pagina: mal referenciado como Anexo II en el documento original) del convenio del personal de tierra y TCPs o, por el contrario, desestimaría la demanda.

Con todas estas circunstancias sobre la mesa, es momento de transcribir la única cuestión prejudicial que se eleva:

¿El hecho de la empresa AIR NOSTRUM indemnice, a un colectivo como son los Tripulantes de Cabina de Pasajeros donde la mayor parte de las personas que lo integran son mujeres, los gastos que tienen que subvenir en los desplazamientos, diferentes de aquellos relacionados con el transporte y el alojamiento, con una cantidad inferior a la que percibe por el mismo concepto otro colectivo de empleados en el que la mayor parte son hombres como son los pilotos, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo en las condiciones de trabajo que resulta contraria al Derecho de la Unión Europea prohibida por el art. 14.1 c) de la Directiva 2006/54, cuando la razón de dicho trato dife-

renciado se encuentra en que a cada colectivo se le aplica un Convenio colectivo diferente ambos negociados por la misma empresa pero con representaciones sindicales diferentes al amparo de lo previsto en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores?

3.2. Las conclusiones del Abogado General

Una vez descrito el objeto y fondo de la cuestión prejudicial, así como las circunstancias alrededor del supuesto enjuiciado y diferentes posiciones de las partes implicadas, se van a exponer las conclusiones del AG que —se adelanta— encuentra indicios para declarar la discriminación indirecta por razón de sexo en el establecimiento de diferentes cuantías económicas en concepto de dietas entre TCP y pilotos en Air Nostrum.

A lo largo de veintidós hojas de conclusiones redactadas por el AG (Sr. Maciej Szpunar) lo que se va realizando es la técnica jurídica de cómo se desgana por elementos la cuestión planteada para realizar un análisis desde la normativa y jurisprudencia comunitaria hasta la fecha para valorar la existencia de una discriminación indirecta en el supuesto de hecho. En este sentido, puede decirse que este documento sirve como un auténtico ejemplo de cómo ponderar una medida o decisión —en este caso, convencional— es contraria o no al derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo. De hecho, —y como explica el AG— estructura sus argumentaciones a partir de una pregunta sobre la interpretación del art. 14.1. c): ¿puede justificarse objetivamente, con arreglo a la Directiva 2006/54/CE, que los miembros del personal de cabina de una compañía aérea perciban, para cubrir los gastos de manutención a los que incurren durante los desplazamientos profesionales, unas dietas de una cuantía inferior a las que perciben los pilotos, cuando esa diferencia se deriva de la aplicación de dos convenios colectivos? No obstante, y como señala el TJUE en su sentencia de 4 de octubre de 2024 (REF. Si bien ni siquiera menciona las conclusiones en su sentencia algo que resulta llamativo), el análisis realizado por el AG adolece de tener en cuenta una serie de elementos que lleva al Tribunal de Luxemburgo a emitir una sentencia con un criterio sustancialmente diferente a las conclusiones de las que disponíamos desde hace meses.

Regresando al objeto de este apartado que no es otro que las conclusiones del AG y recuperando la pregunta que se ha planteado en el párrafo anterior, lo que hace el letrado es ir planteando la cuestión en diferentes apartados consecutivos que le llevan a determinar la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo.

El primer elemento que debemos tener en cuenta para comprender el desarrollo de las conclusiones es que el AG es que su argumentación se basa en el siguiente esquema:

- La valoración de si las dietas controvertidas son objeto de la Directiva 2006/54.
- De entenderse que sí, 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) debe apuntarse que en ningún momento se cuestiona que las dietas de desplazamiento son un concepto englobado dentro de las condiciones laborales y no dentro del concepto retribución. Argumentación que ya sostenía la AN y que el AG acoge a diferencia del TJUE. Para ello el AG hace un repaso sobre la normativa que entronca el principio de igualdad y no discriminación aludiendo a los artículos 2, 3.3 y 157 del TFUE, el artículo 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y ya remitiéndose a la Directiva 2006/54 alude al artículo 14.1 donde se prohíbe la discriminación directa o indirecta —entre otros elementos— en las condiciones de empleo y de trabajo dando por hecho —se insiste— que se trata de una condición de trabajo y no parte de la retribución (localizada en el mismo artículo de la Directiva 2006/54, pero en otro apartado). A la vista de este razonamiento se despeja el primer interrogante; de modo y manera que las dietas controvertidas son objeto de la mencionada directiva, lo que conlleva proceder al análisis de si esta práctica es o no discriminatoria. Así, aunque las partes tratan de redefinir el objetivo perseguido en la comparación, que se refiere a las dietas, las cuales —en su opinión— forman parte de las condiciones que no de la retribución, lo que daría lugar en ese último caso a plantear una cuestión de igualdad de retribución (Ap. 54)²⁶⁸, aspecto que descarta el AG.

En segundo lugar, y siendo el núcleo central de las conclusiones emitidas, se va realizando un análisis desde los parámetros que permiten valorar la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo planteándose, de un lado, si la práctica de establecer diferentes cuantías en los desplazamientos mediante dos convenios colectivos diferentes y con diferentes sujetos firmantes es una práctica aparentemente neutra y supone —realmente— un perjuicio para un grupo de trabajadores mayoritariamente femenino; y, de otra, si existe un trato peyorativo o desfavorable al colectivo de TCP por su sexo valorando si la diferencia de trato está justificada, es

²⁶⁸ Señala el AG que en lo que respecta al principio de igualdad retributiva, del que no trata este asunto, los grupos de trabajadores que han de compararse deben efectuar un trabajo de igual valor remitiéndose a MULDER, J: Indirect sex discrimination in employment. Theoretical analysis and reflections on the CJUE case law and national application of the concept of indirect sex discrimination, Directorate-General For Justice and Consumers (CE), 2021, p. 12.

objetiva o pueden probarse razones ajenas a la discriminación que expliquen la diferencia—que no la discriminación— que en este caso es la autonomía de los interlocutores sociales reconocida en el ámbito comunitario y en el ámbito nacional. En este sentido, el AG matiza que el ordenamiento comunitario prohíbe tanto las discriminaciones directas como indirectas, pero que el examen de comparación difiere entre una y otra situación²⁶⁹; de modo que en las discriminaciones indirectas se comparan situaciones análogas sobre “la desventaja particular de unas personas con un sexo con respecto a las personas del otro sexo” (Aps. 46-48).

Respondiendo a la primera de las cuestiones, 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 o la intención del autor de la misma es neutra, pero ello puede conllevar un eventual efecto perjudicial. Partiendo de este último aspecto, el AG se plantea y resuelve si esta diferencia perjudica al sexo femenino en el seno de las relaciones laborales de la empresa Air Nostrum.

Como se apunta en la sección número 2 de las conclusiones, el AG desglosa esta interrogante empleando una serie de consideraciones generales para la realización de una comparativa entre el trabajo desempeñado por TCP y pilotos, habla sobre la supuesta pertinencia de identificación de estos dos grupos de trabajadores en la comparación y entra a determinar si hay una desventaja particular entre los sexos como consecuencia de esta diferente regulación en el seno de los dos convenios colectivos.

Como era de esperar, uno de los primeros aspectos que señala el AG es que como se ha insistido en reiterada doctrina del TJUE para determinar una discriminación indirecta hablamos de un tratamiento distinto en situaciones comparables (Ap.48). A continuación, matiza y alude al Caso Bilka²⁷⁰ señalando que en el caso de las discriminaciones indirectas no se exige un grado de situaciones comparables, si no que se consideran si las diferencias relativas entre los grupos suponen una desventaja adecuada y necesaria, algo que ya se hizo al comparar trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial. De hecho, incide en que los grupos comparados deben incluir a todos los trabajadores que se vean afectados por la medida, esto es, la disposición, el criterio o la práctica que se impugne; de manera que si el criterio impugnado supone un trato desfavorable en deterioro de uno de los grupos y que existe una carencia de justificación

²⁶⁹ Como se señala en el apartado 49 de las conclusiones: “el examen de la comparación, aunque es esencial en ambos casos, no es por tanto exactamente el mismo en el caso de la discriminación directa y en el de una discriminación indirecta según se definen en el artículo 2, apartado 1, letras a y b, de esta Directiva”.

²⁷⁰ STJCE de 13 de mayo de 1989, C-170/84, Asunto Bilka, relativo al acceso a un régimen de pensiones en una empresa y donde se declaró la existencia de una discriminación indirecta siendo esta sentencia un referente en su conceptualización.

objetiva (Ap.50-51). En efecto, se considera que las diferencias relativas a la situación del grupo particularmente desfavorecido no son importantes para el criterio de comparación, sino los aspectos que se acaban de señalar *supra*.

Con esta argumentación, el AG establece que el grupo de pilotos y de TCP no tienen un “trabajo igual o de igual valor”, pero también señala que no cabe confundir en la discriminación indirecta “la comparabilidad de la situación” de la discriminación directa con la “identificación de grupos para la comparación” de la discriminación indirecta²⁷¹. Por lo tanto, a su juicio, la desventaja que produce el establecimiento de dietas inferiores para la TCP respecto a los pilotos es un elemento de comparación válido que debe seguirse estudiando.

En efecto, la siguiente cuestión que se plantea es si existe una desventaja particular entre los sexos. Ahora bien, y como correctamente indica el AG, corresponde al juez nacional hacer dicha valoración, si bien recuerda que el TJUE reconoce la utilidad de los datos estadísticos para constatar dicha desventaja siempre que estos sean fiables. Así, se remite a los datos otorgados por el órgano jurisdiccional que plantea la cuestión prejudicial e insta al juez nacional a tener en cuenta dichos datos para considerar la existencia de una discriminación indirecta, salvo que exista una justificación y factores objetivos y ajenos al sexo de las trabajadoras que —se insiste— son mayoría en el colectivo de TCP.

En segundo lugar, y yendo ya a la cuestión de fondo y de mayor interés para el AG, nos encontramos con el reto de determinar si la autonomía de los interlocutores sociales supone o no una justificación objetiva que no se opone al principio de igualdad y no discriminación o, si, por el contrario, estamos ante una discriminación que va en contra del derecho comunitario. Este aspecto es el que permite finalmente la declaración de la discriminación indirecta realizando —como veremos— una extensión de la doctrina del TJUE, algo que —con posterioridad— no hará este mismo tribunal en su sentencia.

El AG —al igual que hará el TJUE en su sentencia— alude a que corresponde al juez nacional valorar la legitimidad de la práctica, si bien corresponde al TJUE proporcionar una respuesta útil para su resolución. También recuerda que es la empresa —en este caso, Air Nostrum— la que debe acreditar y probar que existe una justificación objetiva que no viola el principio de igualdad y no discriminación del derecho comunitario.

²⁷¹ STJUE de 24 de febrero de 2022, C-389/20, asunto *CJ* (TJCE/2022/11, ECLI: EU:C:2022:120) apartados 49 y 50 que es cuestionada por el AG al compartir la opinión con el AG de la sentencia del TJUE de 26 de junio de 2018, C.- 451/16, Asunto *MB* (TJCE/2018/175, ECLI: EU:C:2018:492) y, también, por las suyas propias en la sentencia sobre el acceso al desempleo de los empleados de hogar en el asunto C-389/20, apartado 47.

Aquí nos encontramos con posiciones dispares: los que entienden que la autonomía de los interlocutores sociales es suficiente para explicar estas diferencias (Air Nostrum, Sepla, el Gobierno danés y el Gobierno sueco) y los que no (Gobierno de España, Ministerio Fiscal, Comisión Europea y UGT). Para resolver esta cuestión, el AG recurre a una sentencia de fechas lejanas, concretamente, la sentencia Enderby —que ha sido explicada en el apartado 6.3.— y que se recuerda que declaraba discriminatoria la práctica de una empresa de negociar diferentes condiciones de trabajo en dos convenios colectivos diferentes con el mismo sindicato porque ello, si se admitiera, sería una fácil solución para las empresas para evitar el principio de igualdad. No obstante, y como se ha insistido, en el supuesto de Air Nostrum hablamos de dos convenios colectivos negociados por diferentes sujetos, no por el mismo sujeto como ocurría en la doctrina mencionada. Ahora bien, en un salto cualitativo por parte del AG, 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 CDFUE.

Tras esta impactante declaración, el AG continúa su argumentación hablando sobre los factores objetivos y ajenos que podrían justificar apartarse del principio de igualdad e incide que la autonomía de los interlocutores sociales podría ser suficiente si se le añaden otros factores. Factores que, por su parte, Air Nostrum no ha dado y que —atendiendo a lo señalado por el TJUE— quedaría dentro de “una mera información de orden general para probar la legalidad”. Insiste nuevamente en que el juez nacional tenga muy presente la información de la que disponía la empresa al negociar cuantías superiores para los pilotos respecto a la TCP.

Por último, entiende que con las pruebas aportadas la práctica enjuiciada no supera el juicio de idoneidad. A falta de que sea el órgano jurisdiccional nacional el que deba tener en consideración los elementos de la verosimilitud de las indicaciones, sobre todo de si las dietas cumplen o no con el objetivo de afrontar gastos de manutención, aspecto sobre el que reflexionaremos en las conclusiones de este apartado.

En conclusión, a raíz de todo lo apuntado hasta el momento, el AG entiende que, de acuerdo con el art. 14 de la Directiva 2006/54 y todo lo expuesto en su argumentación, es contraria el derecho comunitario que una empresa establezca cuantías diferentes en dos convenios colectivos diferentes negociados con diferentes sujetos legitimados cuando uno de

los grupos (en este caso el femenino) es perjudicado por su sexo sin que se hayan aportado pruebas suficientes para descartar otro tipo de justificación objetiva en la diferencia de trato entre ambos colectivos.

3.3. Giro interpretativo: la STJUE de 4 de octubre de 2024 no aprecia discriminación indirecta, corrige al AG y otras instituciones y matiza aspectos sobre la concepción de retribución y de trabajos “de igual valor”

Como ya se ha venido diciendo, finalmente la sentencia del TJUE se ha apartado estrepitosamente de las conclusiones del AG, cuando esto no ocurre con frecuencia. Así, el TJUE viene a matizar algunos elementos que se dan por hecho por parte del órgano jurisdiccional remitente y del AG cuando —en realidad— ahí radica la problemática que debe atenderse y —de acuerdo con la interpretación realizada— nos lleva a un escenario completamente diferente del que podía predecirse hace unas semanas. Por lo tanto, vemos cómo a diferencia de como venía siendo habitual el TJUE cada vez se aparta más de las conclusiones del AG correspondiente, lo que puede llevar a que no sepamos en qué términos va a asentar doctrina el TJUE hasta que podamos leer la sentencia que —a su vez— alarga la duración de las cuestiones que se plantean ante el tribunal que, posteriormente, deben ser analizadas por el juez nacional.

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.

Sin embargo, la interpretación de si estas dietas forman parte o no de la retribución desde la perspectiva comunitaria sí es objeto de estudio del TJUE que comienza su sentencia aclarando esta cuestión aludiendo al marco jurídico correspondiente: Art. 157 TFUE y los artículos 2.1.e), 4 y 14.1 de la Directiva 2006/54. En efecto, algo que se da por hecho por la AN y el resto de las instituciones consultadas, no es compartido por el TJUE que dedica la gran mayoría de su veredicto a explicar por qué estas dietas sí entran en el concepto de retribución y cómo la jurisprudencia invocada no se aplica en este caso. Para ello el Tribunal comunitario descende, primeramente, a los artículos señalados supra de la Directiva

2006/54. En otras palabras, hace girar su argumentación sobre la cuestión de si las dietas son parte del concepto de retribución o si pueden calificarse como condiciones de trabajo.

Como se apunta en la redacción de la sentencia el concepto de retribución contenido en la Directiva 2006/54 es un concepto autónomo del Derecho de la Unión Europea que debe interpretarse ampliamente²⁷². Se insiste, además, que de la propia redacción del artículo 2.1.e) de la mencionada directiva no cabe entender que dichas dietas quedan fuera de la retribución, aunque no retribuyan un trabajo específico por unidad de tiempo o de obra para descartar que quedan dentro de la misma como ya señaló en el Asunto Bedi donde se matizó que sólo se exigía que se abonaran los conceptos “en razón de la realización del trabajo”²⁷³.

Asimismo, el TJUE corrige a otras estancias para defender su postura. Así, señala que, a diferencia de lo que ha expresado la Comisión, su interpretación en este asunto no desvirtúa la jurisprudencia emitida en la sentencia del TJUE de 15 de septiembre de 2011, Asunto Williams y otros²⁷⁴, según la cual los elementos que componen la retribución como los gastos ocasionales o accesorios no se tienen en cuenta a la hora del cálculo y abono de las vacaciones anuales. Así, se argumenta que, en primer lugar, esta sentencia giraba en torno a la interpretación de la Directiva 2003/88 no la Directiva 2006/54; y, en segundo lugar, y siendo lo más relevante en esta aclaración, es que en esa ocasión el Tribunal de la Unión Europea sentenciaba que la retribución está compuesta por diferentes elementos, de los cuales algunos no se tienen en cuenta para el cómputo de las vacaciones, pero, en ningún caso, se pretendió dar a entender que las dietas quedaban fuera del concepto de retribución que se maneja en el ámbito comunitario.

Tampoco considera pertinente para este asunto otro argumento empleado de su propia doctrina que se refiere a la STJUE de 8 de julio de 2021, asunto *Rapidspeed*²⁷⁵, donde se señalaba que debe interpretarse en el contexto de una prestación de servicios transnacionales que el importe de las dietas que varían según la duración del desplazamiento es parte del salario mínimo, a menos que se abonen como reembolso. Así, el TJUE descarta nuevamente que este argumento sea válido porque se refería a la interpretación de otra norma comunitaria y el objeto del pronunciamiento difiere del asunto que nos ocupa.

²⁷² Sentencias del TJUE de 7 de marzo de 1996, asunto C-278/93 (TJCE\1996\39), Caso *Freers y Speckmann* y de 19 de septiembre de 2018, asunto C-312/17(TJCE\2018\221, ECLI: EU:C:2018:736), Caso *Bedi*.

²⁷³ STJUE de 19 de septiembre de 2018, Asunto C-312/17, ap. 35.

²⁷⁴ STJUE de 15 de septiembre de 2011, asunto C- 155/10 (TJCE\2011\270), *Williams y otros*.

²⁷⁵ Asunto C-428/19 (TJCE\2021\194, ECLI: EU:C:2021:548).

Con toda esta argumentación, el TJUE sentencia 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, y ya descendiendo a la interpretación de la Directiva 2006/54, el TJUE recuerda que el artículo 4 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.

3.4. Reflexiones y cuestiones que se derivan de la resolución del caso *Air Nostrum* en relación con el principio de igualdad

A la vista de todo lo expuesto a lo largo de los apartados anteriores, sólo queda hacer una valoración final de la resolución del TJUE, así como exponer brevemente una serie de reflexiones e interrogantes que se nos suscitan a raíz de este pronunciamiento.

Lo primero que debe señalarse es que nos encontramos ante un claro ejemplo de que las conclusiones del AG no siempre son acogidas por el TJUE, aspecto —a nuestro modo de ver— llamativo en el caso *Air Nostrum*. De hecho, en la lectura de la sentencia ni siquiera se mencionan estas conclusiones como si ni siquiera fueran parte del proceso. ¿Acaso el TJUE evita —a diferencia de lo que ocurre al corregir a otras instituciones— señalar el incorrecto juicio de legalidad efectuado por el AG?

La segunda consecuencia que nos encontramos de esta sentencia es que nos quedamos con el interrogante de la cuestión de fondo; esto es, si el factor de la autonomía colectiva es de por sí suficiente para justificar un trato diferente y no incurrir en discriminación y, también, y —esto resul-

taba de mucho interés— saber si el TJUE era partidario de —como hacía el AG— extender la doctrina Enderby también en supuestos de dos convenios colectivos o dos normas negociadas por diferentes sujetos. Estos dos interrogantes han quedado sin respuesta por parte del TJUE. Por lo tanto, no encontramos en esta sentencia una mayor concreción de los límites del principio de igualdad y no discriminación en el seno de la UE. Algo que en los términos que se manejan en estos juicios de idoneidad siempre generan dudas a los jueces y a las iuslaboralistas que abordamos temas relacionados con el principio de igualdad y no discriminación.

En tercer lugar, resaltamos el hecho de que la sentencia del TJUE reconozca estas dietas como parte de la retribución y no como una condición de trabajo, aspecto que ya había suscitado un debate interno en el equipo de investigación cuando contábamos únicamente con las conclusiones del AG y que —entendíamos— era un elemento más de la retribución. Es decir, como ya han planteado diferentes académicos y académicas que han tratado este pronunciamiento desde nuestro ordenamiento se generan dudas sobre cómo encajan las dietas como parte integrante de la remuneración en la regulación del art. 26 ET²⁷⁶. Ahora bien, y si bien no se va a desarrollar esta idea dado el espacio y la naturaleza de este informe, también cabe plantearse si estas dietas tienen o no carácter extrasalarial cuando —en realidad— se está hablando de unos desplazamientos intrínsecos a la prestación de servicios. ¿Cabe entender que detrás de estas cuantías no se encuentra la retribución de un desplazamiento puntual que debe ser compensado si no otro tipo de complementos salariales intrínsecos a la naturaleza de la actividad aérea que es implícitamente móvil y que pueden estar sufragando otros aspectos como la penosidad de la actividad?

En cuarto lugar, nos preguntamos si la respuesta del TJUE hubiese sido diferente si la cuestión prejudicial se hubiera planteado en otros términos o bajo otro prisma. Es decir, una de las cuestiones troncales que pasó desapercibida tanto para el órgano jurisdiccional remitente como para el AG era la posibilidad de la comparativa entre la actividad desempeñada entre pilotos y TCP a bordo de una aeronave, aspecto que curiosamente el TJUE ataja rápidamente en lugar de dedicar un espacio extenso a justificar la ausencia de pertinencia en esta comparación. Asimismo, esto lo conectamos con la reciente aprobada Directiva 2023/970 sobre igualdad retributiva que no aparece mencionada dado que el asunto es anterior a su publicación y que tal vez podría dar lugar a más luces o tal vez sombras en

²⁷⁶ Estas reflexiones han sido expuestas por ROJO TORRECILLA, E., “UE. Las dietas son retribución, y el trabajo de los tripulantes de cabina de pasajeros y de los pilotos es de distinto valor. Notas a la sentencia del TJUE de 4 de octubre de 2024 (asunto C-314/23), *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, blog profesional del autor, 9 de octubre de 2024 y ESPÍN SÁEZ, M., “Entre la retribución y las condiciones de trabajo: una cuestión de discriminación indirecta entre hombres y mujeres”, *Briefs AEDTSS*, núm. 85, 2024.

esta cuestión. Así, las exigencias relativas a superar las diferencias, aunque no constituyan discriminaciones directas e indirectas, suponen brechas salariales entre hombres y mujeres que, aunque pueden justificarse, deben tratarse de eliminar; de modo y manera, que el mantenimiento de estas diferencias han dejado de ser adecuadas y, en este sentido, las guías de idoneidad para superar las estructuras salariales basadas en complementos retributivos que refuerzan las diferencias salariales existentes en el salario base, lo que aplicado al caso concreto tiene más sentido si cabe cuando se habla de “dietas”.

En quinto lugar, otro aspecto resaltante es que el asunto versa sobre los convenios colectivos de la TCP y los pilotos que ya no están vigentes, siendo interesante ver si esta dinámica se ha perpetuado o ha sufrido modificación en las siguientes negociaciones. Así, no se aprecian diferencias significativas en el tratamiento que hace el VI Convenio Colectivo de pilotos donde se 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 han sido las siguientes:

- Nacional sin pernocta.....46 euros
- Nacional con pernocta.....50 euros
- Internacional sin pernocta.....70 euros
- Internacional con pernocta.....75 euros

Así, se aprecia 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.

Finalmente, quisiéramos señalar como, a pesar de los esfuerzos comunitarios por parte del TJUE, así como de la normativa de la UE al igual que el de un gran número de académicas y académicos que han analizado y estudian el principio de igualdad y no discriminación desde este prisma, aún se siguen suscitando interrogantes para los que no tenemos respuestas claras. Uno de ellos es, sin duda, qué significa exactamente un puesto de igual valor que, si bien se han dado pasos para su configuración jurídi-

ca, aún adolece de nociones claras a las que aferrarse cuando sea necesario hacer una valoración sin recurrir al TJUE. Tampoco sabemos —se insiste— si en supuestos donde haya dos convenios colectivos negociados por dos sujetos diferentes, pero donde la empresa es la misma y conoce los datos fielmente esto supone una discriminación o simplemente está al amparo de la autonomía de los interlocutores sociales descartando dicha calificación. Esto nos llevaría a dos potenciales escenarios: uno donde la autonomía de los interlocutores sociales tendría un valor jurídico superior respecto al principio de igualdad y dos otro donde la primacía del principio de igualdad no se vería sorteado por el hecho de que la empresa establezca dos canales de negociación en un escenario como es el del tráfico aéreo donde los convenios de franja son la práctica arraigada y consolidada al establecer las condiciones laborales de los pilotos y la TCP.

Capítulo IV

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

ANA DOMÍNGUEZ MORALES
MARÍA GORROCHATEGUI POLO
MARÍA DE LAS NIEVES MARTÍNEZ GAYOSO
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 compañeras¹.

¹ 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 Chinae (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 y misma y por las autoras (nuevamente ordenadas alfabéticamente) Ana Domínguez Morales, Laura Melián Chinae 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 SECTOR²

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. Ahora bien, alguno de estos convenios también pone de manifiesto los límites aparejados

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

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 AÉREO³.

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:

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

- 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 logaran 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 PARCIAL⁴

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,

⁴ Este apartado ha sido redactado por Cristina Roldán Maleno.

contrasta con el convenio sectorial de empresas privadas (CC CTA mercado liberalizado/2018), donde se observan con claridad unos estándares más 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 IGUALDAD⁵

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

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

contingencias comunes (Capítulo VII); 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 AÉREO⁶

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.

⁶ 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 dig-

nas 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 atienda 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 rela-

cionada, 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 renun-

cia 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 sufi-

ciente 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.

Decimotercera. 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).

Decimocuarta. 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, pudiendo ampliarse en 20h para actividades de formación. El CC CTA mercaderizado/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 períodos 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.

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.

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 perentorias, 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 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”.

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 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. 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 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 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 reinciden-

cia. 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 personal de vuelo 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 prevención 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 modi-

ficaciones 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 (veintidós 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.

ANEXOS Y BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, C.L., “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”. *Femeris*, vol. 5, núm. 2, 2020.
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., “Elementos para una valoración técnico-jurídica de las medidas de acción positiva”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2010.
- ARAGÓN GÓMEZ, C. y NIETO ROJAS, P., “Preguntas y respuestas sobre planes de igualdad”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 4, 2021.
- BARRÈRE UNZUETA, M.A., “La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión”. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, núm. 9, 2003, versión online.
- CALVO CARAVACA, A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “Desregulación del sector aéreo y Derecho Comunitario”. *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 4, 1998.
- CASAMITJANA OLIVÉ, C., *Análisis jurídico de la competencia en el mercado aeroportuario español*, Tirant lo Blanch, 2014.
- CRUZ ALONSO, D., LÓPEZ ESCOLANO, C., “Tipología y evolución de los aeropuertos españoles en relación con el transporte de carga”, *Cuadernos geográficos de la Universidad de Granada*, núm. 2, 2021.
- CRUZ VILLALÓN, J., “La legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales y supraempresariales de franja”. SÁEZ LARA, C., NAVARRO NIETO, F., GÓMEZ CABALLERO, P., (Coords.), *Los desafíos del Derecho del trabajo ante el cambio social y económico: Libro en homenaje a Federico Durán López*. Iustel, Madrid, 2021
- DÍAZ OLARRIAGA, O., “Soluciones de mercado al problema de la congestión aeroportuaria”, *Estudios de construcción y transportes*, núm. 113, 2010.
- ESPÍN SÁEZ, M., “Entre la retribución y las condiciones de trabajo: una cuestión de discriminación indirecta entre hombres y mujeres”, *Briefs AEDTSS*, núm. 85, 2024.
- FERNÁNDEZ TORRES, “Competencia en el sector aéreo y aeroportuario”, *Revista de Administración Pública*, núm. 197, 2015.
- FERNÁNDEZ TORRES, I., “Derecho europeo de la competencia en el sector aéreo y aeroportuario”, *WP IDEIR*, núm. 24, 2015.

- FOTINOPOULOU BASURKO, O., “La banalización de la tripulación de aeronaves: ¿Colaboración empresarial o cesión ilegal de trabajadores? (A propósito de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 5.913, de 20 de julio de 2007)”, en AA. VV., *Estudios de derecho aéreo: Aeronave y liberalización*, Marcial Pons, Buenos Aires, 2009, pp. 167-183.
- FUENTES RODRÍGUEZ, F., *Los convenios colectivos de franja*, Tecnos, Madrid, 2005.
- GARCÍA MURCIA, J. “La legislación laboral internacional: mandato y función de la organización internacional del trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 116, 2019.
- GHAL, D., “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003.
- GÓMEZ GORDILLO, R., RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P., NOGUEIRA GUSTAVINO, M., CRUZ VILLALÓN, J., “Las relaciones laborales en el sector del transporte aéreo tras el covid-19”, *Temas Laborales*, núm. 166, 2023.
- IGARTUA MIRÓ, M.T., MARÍN ALONSO, I., “El conflicto laboral de los controladores aéreos: regulación heterónoma de condiciones de trabajo «versus» autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 55, 2011.
- JORENS, Y., GILLIS, D., VALCKE, L., DE CONINCK, J., *Atypical Forms of Employment in the Aviation Sector*, European Social Dialogue, European Commission, Ghent, 2015.
- KASPRZYK, P., “Exploitative practices of airports and handling agents towards general aviation –mechanism, occurrence and legal classification”, NADAL GÓMEZ, I. (Dir.), *La aviación al servicio del desarrollo económico de la Sociedad. Los nuevos retos de su regulación jurídica. XLIII Jornadas latinoamericanas de Derecho aeronáutico y espacial*, Difusión Jurídica, Madrid, 2019.
- LÓPEZ ESCOLANO, C., CRUZ ALONSO, D. y PUEYO CAMPOS, A.: “El Transporte Aéreo de Mercancías en los Aeropuertos Españoles: Hacia una Concentración e Internacionalización Selectivas”, *Revista de Estudios Andaluces*, núm. 38, 2019.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., “El principio de igualdad en la negociación colectiva”, *Informes y Estudios*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., “Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas. Marco normativo e interpretación doctrinal y judicial”. *Fermeris*, Vol. 8, núm. 2, 2023.
- LUONGO, N.E., “¿Qué es la OACI?”, *Boletines del Observatorio Jurídico Aeroespacial*, núm. 1, 2021. Actualizado en, LUONGO, N.E., “¿Qué es la OACI? (Parte XII)”, *Boletines del Observatorio Jurídico Aeroespacial*, núm. 15, 2024, versión online.
- MANEIRO HERVELLA, V., “Esquirolaje y huelga en el ámbito transnacional: el caso Ryanair”. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, vol. 7, núm. 3, 2019.

- MARÍN ALONSO, I., IGARTUA MIRÓ, M.T., “La relación laboral de los controladores aéreos”, CARDENAL CARRO, M. (Dir.), *El contrato de trabajo. Vol. 2, Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2011.
- MARTÍN VALVERDE, A., y MIRANDA BOTO, J.M., “Reestructuración y garantía de los servicios de tránsito aéreo”, *Derecho de los Negocios*, núm. 235, 2010.
- MARTÍNEZ GAYOSO, M.N., “Huelga y conflicto en el seno de la Unión Europea y los trabajadores del transporte”, FOTINOPOULOU BASURKO, O., (Dir.), *Los trabajadores del transporte en el Derecho de la Unión Europea*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., “La gestión de la huelga de controladores aéreos norteamericanos, de 3 de agosto de 1981, por la Administración Reagan. Un estudio de la casuística—tipo penal, civil, mercantil y laboral a que dio lugar”. *Actualidad laboral*, núm. 2, 2011.
- MARTÍNEZ RAYA, A.: *The European Single Air Transport Market: An Empirical Approach on the Efficiency and Sustainability of Public Service Obligations in the Spanish Domestic Routes*, Tesis Doctoral, UNED, 2021.
- MÉNDEZ LÓPEZ, M.A., MARTÍNEZ ALCÁNTARA, S.: “Exigencias laborales y daños a la salud del personal de tránsito aéreo. Integración Salud-Seguridad”, *Ciencia y Poder Aéreo*, núm. 17, 2022.
- MENÉNDEZ CALVO, M.R., “Herramientas frente a la brecha salarial: normativa legal y planes de igualdad”. *Anuario de la Facultad de Derecho*, núm. 14, 2021.
- MOLINA NAVARRETE, C., “El motín de los controladores: «¿estés profesional», «soberbia colectiva» o «medida de conflicto laboral» desmedida?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 334, 2011.
- MORSA, M.: “Dumping social dans le secteur du transport européen. Appel à un meilleur encadrement européen des pratiques sociales?”. *Journal des tribunaux du travail*, vol. 1200, 2014.
- NOGUEIRA GUSTAVINO, M., *Sindicato y negociación colectiva franja*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.
- NOGUEIRA GUSTAVINO, M., “Partes negociadoras de los convenios colectivos estatutarios atípicos: grupos de empresa, redes intersectoriales, empresas de trabajo temporal y franjas de trabajadores”, VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *Manual jurídico de la negociación colectiva*. La Ley, Madrid, 2007.
- NOGUEIRA GUSTAVINO, M., “La legitimación negocial en la franja o grupo de trabajadores con perfil profesional específico”, CRUZ VILLALÓN, J., MENÉNDEZ CALVO, M.R., NOGUEIRA GUSTAVINO, M., (Coords.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales: Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*. Bomarzo, Albacete, 2017.
- NIETO MENOR, M., “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”. *Revista de Derecho del Transporte*, núm. 4, 2010.
- NIETO ROJAS, P., “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 17, 2008.
- PETIT LAVALL, M.V., *Los acuerdos entre compañías aéreas en la normativa comunitaria liberalizadora del sector aéreo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- PETIT LAVALL, M.V., PUETZ, A., *La eficiencia del transporte como objetivo de la actuación de los poderes públicos: liberalización y responsabilidad*, Marcial Pons, Barcelona, 2015.
- RIVAS VALLEJO, P., “El plan de igualdad debe negociarse con la representación legitimada legalmente y no por una comisión “ad hoc””, *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 2, 2021.
- RODRÍGUEZ-CAMPOS GONZÁLEZ, S., *La liberalización del transporte aéreo: alcance y régimen jurídico*, Marcial Pons, Barcelona, 2005.
- RODRÍGUEZ ROMERO, R.M., “Trabajadores aéreos en el ámbito comunitario y su protección frente al dumping social intracomunitario: A propósito de la STJUE de 14 de septiembre de 2017”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 47, 2017.
- RODRÍGUEZ ROMERO, R.M., *La liberalización del sector aeronáutico y su impacto sobre las relaciones laborales individuales del personal de abordaje de aeronaves*, Aranzadi, Pamplona, 2022.
- RODRÍGUEZ ROMERO, R.M., “El impacto de la liberalización del transporte aéreo sobre las relaciones individuales del personal a bordo de aeronaves: un análisis crítico desde la perspectiva del derecho de trabajo”, *Revista Española de Derecho Aeronáutico y Espacial*, núm. 3, 2023.
- ROJO TORRECILLA, E., “UE. Las dietas son retribución, y el trabajo de los tripulantes de cabina de pasajeros y de los pilotos es de distinto valor. Notas a la sentencia del TJUE de 4 de octubre de 2024 (asunto C-314/23), *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, blog profesional del autor, 9 de octubre de 2024.
- SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, B., “El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la Ley 15/2022”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, núm. 2, 2023.
- SIERRA HERNÁNDEZ, E., “Perspectivas del concepto de infrarrepresentación femenina en los planes de igualdad”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 65, 2020. versión online.
- TAPIA SALINAS, L., “El porvenir del tráfico aéreo: comentarios a la conferencia de Chicago”. *Revista de estudios políticos*, núm. 17-18, 1944.
- TRUJILLO PONS, F., “Panorámica general de la estructura de la negociación colectiva en el sector del transporte aéreo”, PETIT LAVALL, M.V. y

- PUETZ, A. (Dirs.), *La eficiencia del transporte como objetivo de la actuación de los poderes públicos: liberalización y responsabilidad*, Marcial Pons, Barcelona, 2015.
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., TUDELA CAMBRONERO, G., “La protección de la seguridad y salud laboral en la historia de la OIT”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 147, 2020.
- VIDAL OLIVARES, J., *Las alas de España. Iberia, líneas aéreas (1940-2005)*, Servei de Publicacions, Universitat de València, Valencia, 2008.

Webgrafía / Informes

- “Dumping social en el sector de la aviación civil”, Comité Económico y Social Europeo 2016/C 13/17, DOUE C 13, 15 de enero de 2016.
- “Estrategia de aviación para Europa: mantener y promover los altos niveles sociales”, Comisión Europea, informe al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones COM (2019) 120 final.
- “Los aspectos sociales de las condiciones de empleo en la aviación civil son de la incumbencia de la organización Internacional del Trabajo”, Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Boletín Oficial de 1951, Vol. XXXI V.
- “Task Force on Measures Following the Accident of Germanwings Flight 9225. Final Report”, EASA julio de 2015: https://transport.ec.europa.eu/document/download/213eb113-bb8e-4b8c-aeed-801a34ca20d1_en?filename=germanwings-task-force-final-report.pdf
- “Fatigue risk management system (FRMS) implementation guide for operators”, IATA, OACI y IFALPA, julio de 2011: <https://www2023.icao.int/safety/fatiguemanagement/frms%20tools/frms%20implementation%20guide%20for%20operators%20july%202011.pdf>.
- “La Logística en España”, Observatorio del Transporte y la Logística de España, División de Prospectiva y Tecnología del Transporte de la Secretaría General de Transporte, con la colaboración del equipotécnico de INECO, marzo de 2015. disponible en https://cdn.mitma.gob.es/portal-web-drupal/OTLE/elementos_otle/logisticaenespana.pdf
- “Informe anual 2022”, Observatorio del Transporte y la Logística de España, [https://cdn.mitma.gob.es/portal-web-drupal/OTLE/elementos_otle/Informe_anual_2022%20\(febrero_2023\).pdf](https://cdn.mitma.gob.es/portal-web-drupal/OTLE/elementos_otle/Informe_anual_2022%20(febrero_2023).pdf)
- “Civil Aviation and its changing world of work”, OIT, GDFCAI/2013, Génova, 2013, disponible para su consulta en: <https://www.ilo.org/media/172946/download>
- “Memorandum of Understanding between the Director-General of the International Labour Office and the President of the Council of the International Civil Aviation Organisation”: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40jur/documents/genericdocument/wcms_434516.pdf.

- Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las condiciones de empleo en la aviación civil *“Los aspectos sociales de las condiciones de empleo en la aviación civil son de la incumbencia de la organización Internacional del Trabajo”*, OIT, Boletín Oficial de 1951, Vol. XXXI V.
- “Working Paper: Review of the classification and definitions used for civil aviation activities”, Appendix A: Proposed classification of civil aviation activities, OACI, STA/10-WP/7, 16 de octubre de 2009.
- “Declaración conjunta sobre la designación como trabajadores clave para las gentes de mar, el personal marítimo, el personal de embarcaciones pesqueras, el personal del sector de la energía en altamar, el personal de la aviación y el personal de los proveedores de servicios en los aeropuertos y puertos, y sobre la facilitación de los cambios de tripulaciones en puertos y aeropuertos en el contexto de la pandemia de COVID-19”, OACI y OIT.
- “Pilots take a stand against Single Pilot flights: One Means None”, ECA, nota de prensa, 1 de julio de 2024, disponible para su consulta en: <https://www.eurocockpit.eu/news/pilots-take-stand-against-single-pilot-flights-one-means-none>.
- “Study on the impacts of the COVID-19 pandemic on the aviation market. Final report”, European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport Publications Office of the European Union, 2023, disponible para su consulta en: <https://data.europa.eu/doi/10.2832/779263>.
- “Acciones de la UE para reducir las emisiones de aviones y barcos”, UE; <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20220610STO32720/acciones-de-la-ue-para-reducir-las-emisiones-de-aviones-y-barcos>.

ANEXO I: ENUMERACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS

Transporte aéreo de personas

Convenios franja Tripulación Técnica de Vuelo (pilotos)

CC Iberia LAE TP/2022

X Convenio colectivo de la empresa Iberia LAE, SA Operadora y sus tripulantes pilotos (Código de Convenio n.º 90002650011982), de 15 de octubre de 2022.

(BOE, núm. 311, 28-12-2022).

Duración ordinaria prevista en el convenio: 1-1-2022 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por la sección sindical del SEPLA.

CC Air Europa TTV/2023

V Convenio colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Tripulantes Técnicos de Vuelo) (Código de convenio 90009430011995), de 14 de septiembre de 2023.

(BOE, núm. 288, 2-9-2023).

Duración: 1-1-2023 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por la sección sindical de SEPLA.

CC Air Nostrum TP/2023

VI Convenio colectivo de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA (Pilotos) (Código de convenio 90010700012003), de 20 de septiembre de 2023 y ratificado el 29 de septiembre de 2023

(BOE, núm. 278, 21-11 2023).

Duración: 1-1-2023 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por las secciones sindicales de SEPLA y UPPA.

CC Vueling TP/2019

III Convenio colectivo de la empresa Vueling Airlines, S.A. y sus tripulantes pilotos (Código de convenio: 90017920012010), de 20 de noviembre de 2019.

(BOE, núm. 299, 13-11-2020).

Duración ordinaria: 1-1-2020 a 31-12-2023. Prorrogado hasta 31-12-2024.

Denunciado el 21-05-2024.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por la sección sindical del SEPLA.

CC Easyjet TP/2022

II Convenio colectivo de pilotos de la empresa EasyJet Airline Company Limited, Sucursal en España (código de convenio n.º 90103440012019), de 29 de noviembre de 2022.

(BOE, núm. 113, 12-05-2023).

Duración: 1-3-2022 a 28-02-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA).

CC Eurowings TP/2020

(I) Convenio colectivo de pilotos de la empresa Eurowings Europe GmbH (código de convenio n.º 90103910012021), de 17 de enero de 2020.

(BOE, núm. 65, 17-03-2021).

Duración ordinaria prevista en el convenio: hasta 31-12-2022 Denunciado.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra, por la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA).

CC Ryanair/2023

I Convenio colectivo de Pilotos de Ryanair DAC en España (código de convenio n.º 90104300012023), de 8 de febrero de 2023

(BOE, núm. 153, 28-06-2023).

Duración: 8-02-2023 a 31-03-2027.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra, por la Sección sindical de SEPLA.

CC Aeronova TTV/2023

I Convenio colectivo de la empresa Aeronova, SLU, para sus tripulantes técnicos de vuelo (código de convenio: 90104400012023), de 15 de junio de 2023 y ratificado el 3 de julio de 2023

(BOE, núm. 259, 30-10-2023).

Duración: 3-07-2023 a 31-12-2025.

CC Iberia Express TTV/2015

I Convenio Colectivo de la Empresa Compañía Operadora de corto y medio radio Iberia Express, S.A.U. y sus trabajadores pilotos (Código de convenio 28100140012015), de 30 de junio de 2014

(BOCM, núm. 62, 14-03-2015).

Duración ordinaria: 01-06-2014 a 31-12-2019; prorrogado hasta 31-12-2025.

Firmantes: Dirección de la empresa y sección sindical de UPPA en la empresa.

*Convenios franja Tripulación Cabina de Personas pasajeras***CC Iberia LAE TCP/2022**

XVIII Convenio Colectivo Iberia, LAE, SA, Operadora SU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros (código de convenio n.º 90002640011981), de 21-12-2022 (BOE, núm. 62, 14-03-2023).
Duración: 1-1-2019 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra, por las secciones sindicales de CITCP, CC. OO., SITCPLA y UGT.

CC Air Europa TCP/2023

IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (código de Convenio número 90015270012004), de 11 de octubre de 2023 (BOE, núm. 41, 16-02-2024).
Duración: 1-1-2023 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la dirección de la empresa; de otra, por las organizaciones sindicales Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), Unión Sindical Obrera (USO), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Aviación Actúa Contra el Fraude Sindicato Independiente (ACCEFSI).

CC Norwegian TCP/2023

II Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de la empresa Norwegian Air Resources Spain, SL (código de convenio núm. 90102842012017), de 25 de mayo de 2023. (BOE, núm. 273, 15-11-2023).
Duración: 5-01-2023 a 4-01-2026.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por la sección sindical de USO.

CC Easyjet TCP/2023

II Convenio colectivo de Tripulantes de Cabina de pasajeros de la empresa EasyJet Airline Spain, Sucursal en España (código de convenio n.º 90103320012019), de 8 de mayo de 2023. (BOE, núm. 184, 3-08-2023).
Duración: 1-3-2022 a 28-2-2025.

Firmantes: de una parte, por los representantes designados por la Dirección de la empresa; de otra por la sección sindical de USO.

CC Aeronova TCP/2023

(I) Convenio colectivo de la empresa Aeronova, SLU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros (Código de convenio: 90104390012023), suscrito el 22 de junio de 2023 y ratificado el 3 de julio de 2023 (BOE, núm. 259, 30-10-2023).

Duración: 3-7-2023 a 31.12.2025

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra, por la sección sindical de UGT.

CC Air Nostrum TCP/2023

I Convenio colectivo de la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU, y su plantilla de tripulantes de cabina de pasajeros (Código de convenio: 90104480012023), de 21 de septiembre de 2023 (BOE, núm. 308, 26-12-2023).

Duración: 1-1-2024 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra, por las secciones sindicales de CC. OO. y STAVLA.

CC Iberia Express TCP/2023

II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU para Tripulantes de Cabina de Pasajeros (Código de convenio: 90104510012024), de 31 de mayo de 2023. (BOE, núm. 23, 26-12-2024).

Duración: 1-01-2022 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por la sección sindical de USO.

*Convenios franja Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves***CC Air Europa TMA/2023**

VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves) (código de convenio: 90014250012004), de 8 de marzo de 2023 (BOE, núm. 157, 3-07-2023).

Duración: 1-1-2023 a 31-12-2026.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra, por la sección sindical de la Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA).

CC Air Nostrum TMA/2011

IV Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A., y sus trabajadores Técnicos de Mantenimiento (Código de Convenio número 90014540012003), de 19 de mayo de 2011 (BOE, núm. 235, 29-09-2011).

Duración ordinaria prevista en el convenio: 1-1-2010 a 31-12-2014. Prorrogado hasta 31-12-2018. Denunciado el 28-09-2018.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por los representantes de las secciones sindicales de ATMA y ASETMA, a su vez miembros de los Comités de empresa.

*Convenios de empresa o para otros colectivos***CC Iberia LAE tierra/2022**

XXII Convenio Colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal (Código de convenio: 90002660011981), de 18 de noviembre de 2022 (BOE, núm. 39, 15-02-2023).

Duración: 1-1-2022 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT.

CC Air Europa tierra/2023

V Convenio colectivo de la empresa Air Europa Líneas Aéreas, SAU y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) (código de convenio: 90015491012005), de 16 de mayo de 2023 (BOE, núm. 231, 27-09-2023).

Duración: 1-1-2023 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra, por las secciones sindicales de USO, CC. OO. y UGT.

CC Air Nostrum Personal de oficinas/2023

V Convenio colectivo entre Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo y su personal de oficinas (código convenio n.º 90015802012005), de 13 de julio de 2023, y finalmente subsanado mediante Acta de 8 de febrero de 2024 (BOE, núm. 47, 22-02-2024).

Duración:

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y USO.

CC Vueling mixto/2023

IV Convenio colectivo de la empresa Vueling Airlines, SA (código de convenio número 90018232012010), de 18 de octubre de 2023 (BOE, núm. 36, de 10 de febrero de 2024).

Duración: 1-1-2020 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por las secciones sindicales de CC. OO. y de STAVLA.

CC Lufthansa LAA/2023

XXII Convenio colectivo de la empresa Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España (código de convenio n.º 90006282011989), de 31 de septiembre de 2023 (BOE, núm. 11, 12-01-2023).

Duración: de 1-1-2022 a 31-12-2024.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por los Comités de empresa y Delegado de personal, en representación de los trabajadores afectados.

CC Air France-KLM/2017

II Convenio colectivo del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación (código de convenio nº 90100093012012), de 23 de febrero de 2017 (BOE, núm. 117, 17-05-2017) y Acuerdo de modificación de vigencia y revisión salarial, de 16 de noviembre de 2022 (BOE, núm. 304, 20-12-2022).

Duración ordinaria prevista en el convenio: 1-1-2016 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo empresarial; de otra, por los representantes de los sindicatos CC.OO.–Sector Aéreo y Servicios Turísticos, FsC Federación de Servicios a la Ciudadanía; UGT, Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar, y USO, Federación de servicios-sector aéreo.

CC Canaryfly/2022

III Convenio colectivo entre Canaryfly y su personal de tierra, tripulantes técnicos pilotos y tripulantes de cabina de pasajeros (código de convenio: 75100352012018), de 6 de mayo de 2022 (BOC, núm. 243, 05-12-2024).

Duración: 01-05-2022 a 30-04-2026.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; de otra por el Comité de empresa.

Gestión aeroportuaria**CC Grupo AENA/2011**

I Convenio colectivo del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA) (código de convenio n.º 90100033012011), de 14 de julio de 2011 (BOE, núm. 305, 20-12-2011).

Duración ordinaria prevista en el convenio vencido: 8-6-2011 a 31-12-2018. Prorrogado hasta 31-12-2021. Denunciado: 15/07/2021.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo, en representación de las empresas del mismo, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado

Revisión y tabla salarial para el año 2019 del I Convenio colectivo del Grupo de empresas AENA (ENAI, E.P.E., AENA, S.M.E., S.A. y Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de Murcia, S.M.E., S.A.), de 17 de julio de 2019 (BOE, núm. 261, 30-10-2019).

Control tránsito aéreo

Sector público: convenio de franja de empresa

CC Enaire/2023

III Convenio colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (código de convenio núm. 90012160011999), de 5 de junio de 2023 (BOE, núm. 202, 24-08-2023)

Duración: 1-1-2023 a 31-12-2027.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la entidad pública en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de USCA y OCCA.

Sector privado: convenio sectorial

CC CTA mercado liberalizado/2018

II Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional (Código de convenio n.º: 99100105012012), de 24 de julio de 2018 (BOE, núm. 196, 14-08-2018).

Duración ordinaria prevista en el convenio: 1-1-2018 a 31-12-2020. Prorrogado hasta 31-12-2022.

Firmantes: de una parte, por la Asociación de Empresarios de Proveedores Civiles para la Prestación de Servicios de Control Tráfico Aéreo (APCTA) en representación de las empresas del sector, y de otra por el sindicato CCOO. (Sector Aéreo) en representación de los trabajadores.

Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (*handling*)

Sectorial estatal

CC Asistencia en tierra/2022

V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005), que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2022, publicado en el BOE, núm. 17 de octubre de 2022. Duración ordinaria prevista en el convenio: hasta 31-12-2025. Firmantes: de una parte, por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CCOO, UGT y USO en representación de los trabajadores

Empresa

CC Acciona/2022

IV Convenio colectivo de la empresa Acciona Airport Services, SA (código de Convenio n.º 90017262012008), de 24 de octubre de 2022 (BOE núm. 304, 20-12-2022).

Duración: hasta 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y USO, en representación de los trabajadores afectados.

CC Easyjet Handling/2023

V Convenio colectivo de la empresa Easyjet Handling (Spain), sucursal en España (código de convenio n.º: 90017842012010), de 6 de julio de 2023 (BOE, núm. 262, 2-11-2023).

Duración: 2-11-2023 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados.

CC Globalia Handling/2020

II Convenio colectivo de la empresa Globalia Handling, S.A.U. (Código de convenio: 90103691012020), de 14-01-2020 (BOE, núm. 134, 13-05-2020).

Duración ordinaria fijada en el convenio vencida: 14-5-2020 a 31-12-2021.

Firmantes: de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en su representación, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y de USO, en representación de los trabajadores.

CC Groundforce/2017

IV Convenio colectivo de Groundforce (código de convenio 90016423012007), de 16 de noviembre de 2017 (BOE, núm. 46, 21-02-2018) y acuerdo de modificación, de 4 de septiembre de 2019 (BOE, núm. 244, 10-10-2019).

Duración inicial: 1-1-2017 a 31-12-2018. Ampliada hasta 31-12-2020.

Firmantes: de una parte, por la Dirección de la Empresa y de otra por las organizaciones sindicales de CC. OO. y UGT (el acuerdo de modificación lo suscribe, asimismo, USO).

Este convenio es sucedido por el V Convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce (código de convenio 90016423012007), constituido por Groundforce AGP 2015 UTE, Groundforce ALC 2015 UTE, Groundforce BCN 2015 UTE, Groundforce BIO 2015 UTE, Groundforce FUE 2015 UTE, Groundforce IBZ 2015 UTE, Groundforce LPA 2015 UTE, Groundforce MAD 2015 UTE, Groundforce PMI 2015 UTE, Groundforce TFN 2015 UTE, Groundforce VLC 2015 UTE, Groundforce ZAZ 2015 UTE, y Groundforce Cargo, SLU, de 21 de marzo de 2023 (BOE, núm. 8, 9-01-2024,).

Duración ordinaria prevista en el convenio: 1-1-2019 a 31-12-2025.
Firmantes: de una parte, por la Dirección de la Empresa y de otra por las organizaciones sindicales de USO, UGT y CCOO. Debido a la fecha de su publicación en el BOE no ha sido el convenio analizado para el estudio.

CC Swissport/2015

Convenio colectivo de la empresa Swissport Spain, S.A. (código Convenio 90102182012015), de 12 de marzo de 2015 (BOE, núm. 139, 11-6-2015).

Duración ordinaria prevista en el convenio vencida: hasta el 31-12-2015.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y USO, que ostentan la representación mayoritaria de los comités de empresa y delegados de personal de dicha empresa, en representación de los trabajadores.

CC Menzies/2023

I Convenio colectivo de grupo de empresas Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services—código de convenio 90104383012023—, de 5 de julio de 2023, y ha sido definitivamente subsanado mediante acta de 6 de noviembre de 2023. (BOE, núm. 304, 21-12-2023).

Duración: 22-12-2023 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores.

CC Grupo Swissport-Menzies/2011

II Convenio del Grupo de empresas SWISSPORT-MENZIES («Swissport Menzies Handling Alicante, U.T.E.», «Swissport Menzies Handling Madrid, U.T.E.», «Swissport Menzies Handling Almería, U.T.E.», Swissport Menzies Handling Lanzarote, U.T.E.», «Swissport Menzies Handling Jerez, U.T.E.» y «Swissport Menzies Handling Murcia, U.T.E.»), (Código de Convenio número: 90017313012009), de 9 de marzo de 2011 (BOE, núm. 190, 9-08-2011).

Duración ordinaria descrita en el convenio vencida: 1-1-2010 a 31-12-2012.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de dicho Grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por los designados por los Comités de empresa, en representación de los trabajadores afectados.

CC Flighthcare/2011

III Convenio colectivo de asistencia en tierra (handling) para el personal que presta servicios en la empresa Flightcare, S.L. (Código de Convenio número 90015032012004), de 27 de abril de 2011 (BOE, núm. 157, 2-07-2011)

Duración ordinaria prevista en el convenio vencida: 2-7-2011 a 31-12-2012.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y USO-STA, en representación del colectivo laboral afectado.

CC Auxiliar al Cargo/2023

II Convenio colectivo de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, SA (código de convenio n.º 90103632012020), de 29 de junio de 2023 (BOE, núm. 259, 30-10-2023).

Duración: 1-1-2023 a 31-12-2025.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los representantes de las secciones sindicales de UGT, CGT y CC.OO.

Logística**CC Lufthansa Cargo/2022**

X Convenio colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG (código de convenio número 90013832012002), de 22 de agosto de 2022 (BOE, núm. 266, 5-11- 2022).

Duración ordinaria prevista en el convenio: de 1-1-2021 a 31-12-2023.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CC.OO. en representación de los trabajadores.

CC Swissport Handling/2014

Convenio Colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE (código de Convenio n.º 9001731302009), de 25 de julio de 2013 (BOE, núm. 35, 10-02-2014).

Duración: 1-1-2012 a 31-12-2014

Firmantes: por los designados por la Dirección de las empresas; de otra, por los Comités de Empresa.

Helicópteros

Sector estatal

CC Helicópteros/2019

III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (código de convenio n.º 99015875012006), de 11 de diciembre de 2019 (BOE, núm. 189, 10-07-2020). Duración ordinaria fijada en el convenio: 1-1-2020 a 31-12-2023.

Firmantes: de una parte, por la Asociación Española de Compañías Aéreas de Helicópteros y Trabajos Aéreos (AECA-Helicópteros), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO., UGT, SEPLA y CGT, en representación del colectivo laboral afectado.

Empresa

CC Babcock/2015

I Convenio colectivo de la empresa Inaer Helicópteros, S.A.U. (código de convenio n.º 90102212012015), de 21 de mayo de 2015 (BOE, núm. 198, 19-08-2015).

Duración ordinaria establecida en el texto del convenio vencida: 1-1-2015 a 31-12-2017.

Firmantes: de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, en representación de los trabajadores afectados, por las secciones sindicales de UGT, ASETMA, SEPLA, CGT y CC.OO., que suman la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal.

Sentencia nº 166/2018 de la Audiencia Nacional, sala de lo social, de 30 de octubre de 2018, (BOE, núm. 299, 12-12-2018) que anula un anexo del convenio.

ANEXO II: CLASIFICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

<i>TRANSPORTE AÉREO</i>			
<i>Plan de igualdad y código</i>	<i>Vigencia</i>	<i>Autoridad Laboral</i>	<i>Acordado/no acordado con los representantes de los trabajadores</i>
PRIVILEGE STYLE, S.A.U. (90108732112021)	14/01/2021-14/01/2025	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
LATAM AIRLINES GROUP, S.A. Sucursal en España (28115022112022)	01/09/2022-31/08/2024	Madrid	Acordado con los representantes de los trabajadores
GRUPO EMPTY LEG (90124103112023)	4/09/2022-14/09/2025	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA CANARIAS AIRLINES COMPAÑIA DE AVIACION, S.L.U. (75100842112023)	05/10/2022-04/10/2026	Canarias	Acordado con los representantes de los trabajadores
PLUS ULTRA LINEAS AEREAS, S.A. (28115882112022)	03/11/2022-02/11/2026	Madrid	Acordado con los representantes de los trabajadores
AIR EUROPA LINEAS AEREAS SAU (90128502112023)	19/12/2022-28/11/2026	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
CANARYFLY, S.L. (75101522112023)	17/03/2023-16/03/2027	Canarias	Acordado con los representantes de los trabajadores
WORLD 2 FLY S.L (90134952112024)	19/05/2023-18/05/2027	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
BINTER CANARIAS, S.A. (75101302112023)	21/08/2023-20/08/2027	Canarias	Acordado con los representantes de los trabajadores
IBERIA LAE SA OPERADORA SU (90101022112018)	18/09/2023-18/09/2027	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores

<i>SERVICIOS AEROPORTUARIOS (HANDLING)</i>			
<i>Plan de igualdad y código</i>	<i>Vigencia</i>	<i>Autoridad Laboral</i>	<i>Acordado/no acordado con la representación</i>
LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES INC SUCURSAL EN ESPAÑA (11100012192021)	12/04/2021- 11/04/2025	Cádiz	No acordado con los representantes de los trabajadores
AVIAPARTNER (90118853112022)	08/04/2022- 07/04/2024	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
GRUPO DIVISION DE HANDLING GLOBALIA (UTES GROUNDFORCE - GROUNDFORCE CARGO - GLOBALIA HANDLING) (90125573112023)	14/07/2022- 13/07/2026	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
UTE PMR MASA SAGITAL L4 (71111322112023)	11/10/2022- 10/10/2026	Andalucía	Acordado con los representantes de los trabajadores
Worldwide Flight Services, Servicios Aeroportuarios, S.A. (90119402112022)	13/10/2022- 12/10/2026	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
ATLÁNTICA DE HANDLING S.L.U. (75100032192023)	14/06/2023- 13/06/2027	Canarias	No acordado con los representantes de los trabajadores
United parcel service Co. establecimiento permanente en España (90133092112023)	21/06/2023- 21/06/2027	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
UTE PMR MASA SAGITAL L1 (28119672112023)	03/07/2023- 02/07/2027	Madrid	Acordado con los representantes de los trabajadores
UTE PMR MASA SAGITAL L3 (07102742112023)	04/10/2023- 03/10/2027	Baleares	Acordado con los representantes de los trabajadores
WINGS HANDLING PALMA SL (07102752112023)	20/10/2023- 20/10/2027	Baleares	Acordado con los representantes de los trabajadores

GESTIÓN AEROPORTUARIA Y CONTROL AÉREO

<i>Plan de igualdad y código</i>	<i>Vigencia</i>	<i>Autoridad Laboral</i>	<i>Acordado/no acordado con los representantes de los trabajadores</i>
AENA SME, S.A. Y AEROPUERTO INTERNACIONAL DE LA REGIÓN DE MURCIA SME, S.A. (90117303112022)	01/01/2022- 01/01/2025	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
SERVICIOS AERONAUTICOS CONTROL Y NAVEGACION AÉREA, S.L (SAERCO, S.L) (90118232112022)	01/11/2022- 31/10/2026	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
ENAIRES, E.P.E (90124302112023)	01/01/2023- 31/12/2026	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores

HELICÓPTEROS, LOGÍSTICA Y OTROS SERVICIOS

<i>Plan de igualdad y código</i>	<i>Vigencia</i>	<i>Autoridad Laboral</i>	<i>Acordado/no acordado con los representantes de los trabajadores</i>
PEGASUS AVIACIÓN SA (90116882112022)	19/01/2022- 18/01/2026	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
PLAN DE IGUALDAD AYESA AIR CONTROL S.L. (90117122112022)	28/01/2022- 28/01/2026	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
ARA GESTIÓN DE TRIPULACIONES Y VUELO, S.L.U (46106072112023)	16/02/2022- 15/02/2026	Valencia	Acordado con los representantes de los trabajadores

<i>HELICÓPTEROS, LOGÍSTICA Y OTROS SERVICIOS</i>			
<i>Plan de igualdad y código</i>	<i>Vigencia</i>	<i>Autoridad Laboral</i>	<i>Acordado/no acordado con los representantes de los trabajadores</i>
BABCOCK MISSION CRITICAL SERVICES FLEET MANAGEMENT, S.A.U. (90118392112022)	15/06/2022- 15/06/2026	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
SKYTANKING SPAIN, S.L. (90122312112023)	08/07/2022- 08/07/2026	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
Beumer Group Technology Iberia, S.L. (90120002112022)	28/10/2022- 27/10/2026	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
SPANISH INTOPLANE SERVICES S.L. (28117802112023)	14/12/2022- 13/12/2026	Madrid	Acordado con los representantes de los trabajadores
EUROPEAN AIR TRANSPORT LEIPZIG GMBH SUCURSAL EN ESPAÑA (90124202112023)	14/12/2022- 14/12/2026	Estatal	Acordado con los representantes de las personas trabajadoras
SERVICIOS LOGISTICOS DE COMBUSTIBLES DE AVIACION, S.L. (90125682112023)	01/01/2023- 31/12/2024	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
Serpista, S.A. (90133242112023)	20/07/2023- 19/07/2027	Estatal	Acordado con los representantes de los trabajadores
CEPSA AVIACIÓN, S.A. (75101532112023)	28/08/2023- 27/08/2027	Canarias	Acordado con los representantes de los trabajadores
GLOBAL AERONAUTICS SOLUTIONS CORP., S.L. (51100182112023)	15/11/2023- 15/11/2027	Ceuta	Acordado con los representantes de los trabajadores

ANEXO III: MAPA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRÁFICO AÉREO

