

Resolución de 7 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral por el que se establece el II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 27 de febrero de 2011 (código n.º 90100022032011) dictado por don Manuel Pimentel Siles, por el que se establece el texto completo del II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) en el conflicto derivado de las discrepancias surgidas entre las partes durante la negociación del citado Convenio colectivo, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Política Territorial y Administración Pública (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), y del que han sido partes, de un lado, la empresa Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) y, de otro lado, la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA), y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

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

Madrid, 7 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECE EL II CONVENIO COLECTIVO PROFESIONAL DE LOS CONTROLADORES DE TRÁNSITO AÉREO EN LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA

En Córdoba, a veintisiete de febrero de 2011, Manuel Pimentel Siles, actuando en su calidad de árbitro nombrado de común acuerdo por las partes en el Acta de 11 de enero de 2011 de la Comisión reducida de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de los Controladores de la Circulación Aérea, recogida en la Resolución de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración publicada en el «BOE» el 26 de enero pasado, dicta el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En el conflicto derivado de las discrepancias surgidas entre las partes durante la negociación del II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en AENA.

Han sido partes, de un lado, la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos y Navegación Aérea (AENA) representada por su Presidente Director General, don Juan Ignacio Lema Devesa y, de otro lado, la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA) representada por su Presidente don Camilo Cela Elizagarate.

Antecedentes de hecho

Primero.–El presente procedimiento arbitral tiene su origen en el Acuerdo del procedimiento negociador y de compromiso arbitral suscrito por las representaciones de AENA y USCA el 29 de diciembre de 2010. Es, por tanto, un compromiso de su proceso de negociación, fruto de aplicar la voluntad de autorregulación de conflictos contemplado en el Acuerdo Decimoséptimo del I Convenio Colectivo Profesional que señalaba que «ambas partes manifiestan su voluntad de establecer normas de autorregulación de los conflictos que, sin menoscabar el derecho legítimo a la defensa de los intereses de cada una de ellas, eviten, en la medida de lo posible, el traslado de los daños derivados de un posible conflicto a los usuarios de los Servicios de Tránsito Aéreo».

La Comisión reducida de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo Profesional alcanzó con fecha 23 de diciembre de 2010, según Acta que se aportó por las partes, un acuerdo preliminar, ratificado posteriormente por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo el 29 del mismo mes, sobre el procedimiento negociador, para el que se concedieron un plazo límite hasta el día 31 de enero de 2011. En el punto 4.º, las partes reflejan un acuerdo expreso: «No obstante, y en el supuesto de que persistiesen discrepancias en alguna o algunas de las materias objeto de negociación que impidan alcanzar un acuerdo total para la firma del convenio, ambas partes se comprometen en el presente documento a someter las discrepancias existentes a un procedimiento arbitral que acatarán en todos sus términos y que será de obligado cumplimiento para las mismas. Antes del 12 de enero de 2011, ambas partes designarán de común acuerdo el nombre del árbitro o árbitros que resolverán el procedimiento. Con posterioridad, y antes del 31 de enero de 2011, suscribirán el correspondiente compromiso arbitral en el que se incluirán, como mínimo, los siguientes datos: cuestiones concretas sobre las que ha de pronunciarse el laudo arbitral, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten, así como el plazo para dictar aquél». Dicha Acta fue aprobada por los representantes de las partes con fecha 29 de diciembre de 2011. En ella se recogen de forma expresa las materias que serán objeto de arbitraje, siempre que las partes no alcanzaran un acuerdo previo sobre las mismas. A este efecto, se adjuntaban en su anexo I las materias que, como mínimo, serán objeto de negociación y, en su caso, arbitraje. Debe reseñarse que el listado de materias que se recogen en el citado anexo I constituye en la práctica el índice completo del contenido del I Convenio Colectivo Profesional.

Segundo.–Con fecha 11 de enero de 2011, en cumplimiento del procedimiento aprobado el 29 de diciembre de 2010, la Comisión reducida de la Comisión Negociadora del II Convenio colectivo de los controladores de circulación aérea suscribió una nueva Acta en la que ambas partes, de mutuo acuerdo, designaron como árbitro para la resolución del conflicto a Manuel Pimentel Siles.

A dicha Acta se acompañaba un documento denominado «Compromiso Arbitral» en el que se recogían las condiciones del arbitraje. En su punto número 2 se establece que «el arbitraje versará sobre todos los puntos de la negociación respecto de los que no se han alcanzado un acuerdo». El apartado 3 indica que se trata de un «arbitraje de equidad». El punto 4 recuerda que «el procedimiento arbitral se ajustará a los principios de imparcialidad, audiencia, sea ésta escrita o presencial, contradicción e igualdad de las partes». El apartado 7 establece, por último, que «con preceptiva audiencia previa de cada una de las partes, el árbitro dictará el correspondiente laudo antes del 28 de febrero de 2011». Expresamente decidieron que la inactividad de alguna de las partes en cualquier momento del arbitraje no interrumpiría su tramitación, ni impediría que se dictase el Laudo, ni le privaría de eficacia. Con fecha 26 de enero de 2011, el «BOE» publicó la Resolución de 21 de enero de 2011 de la Dirección General de Trabajo por la que se registraba y publicaba el texto del compromiso arbitral alcanzado por las partes y del nombramiento del árbitro.

Tercero.–Agotado el 31 de enero pasado el periodo que se habían concedido, las partes comunicaron a este árbitro la finalización sin acuerdo de sus negociaciones. Con fecha 1 de febrero, el árbitro convocó a los representantes de USCA y de AENA a una reunión conjunta en la sede de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en la que aceptó su nombramiento como árbitro ante las partes y formuló su

compromiso de cumplir las funciones encomendadas por el compromiso arbitral citado en el punto anterior, según escrito de aceptación firmado por todas las partes con acuse de recibo. En dicha reunión, a fin de iniciar el trámite de audiencia, las partes le plantearon sucintamente el estado de la situación, al tiempo que se establecía un plan de trabajo.

Cuarto.—En la mañana del 2 de febrero se mantuvo en la misma sede una nueva reunión con ambas partes, en el curso de la cual se realizó un pormenorizado repaso, en toda su extensión, del contenido del I Convenio Colectivo y se dejó cumplida constancia por cada una de las representaciones de los extremos del Convenio acordados en las negociaciones mantenidas y de aquellos otros en que persistían discrepancias. Las partes entregaron al árbitro las actas de los acuerdos alcanzados por las partes antes del 31 de enero (Seguridad y Salud Laboral, Excedencias laborales derivadas de la liberalización de torres, texto de lo establecido en el artículo 28 del ICCP sobre «opción ante un despido», etc.), acotándose así las materias que serían objeto del presente laudo. Asimismo, el árbitro solicitó a las partes un esfuerzo de negociación sobre aquellos aspectos en las que las posturas no estaban alejadas, mandatándolas para que avanzaran en las negociaciones de aquellos contenidos del Convenio en que las posiciones de las partes eran más próximas y citándolas para el miércoles 9 de febrero para conocer los resultados de esas negociaciones entre partes.

Quinto.—En las mañanas del 9 y del 16 de febrero se convocaron por el árbitro nuevas reuniones para que las partes comunicaran el resultado de dicho mandato, expusieran los acuerdos alcanzados y detallaran las posiciones de las partes en los extremos en que no se hubieran alcanzado acuerdos. Al término de la misma, el árbitro solicitó a las partes que le hicieran llegar por escrito sus propuestas concretas para la solución de todas las materias sometidas al arbitraje en las que no se hubiera constatado el acuerdo, así como las argumentaciones en defensa de las mismas que estimaran convenientes.

Por parte de USCA y de AENA se trasladaron en días siguientes al árbitro sendos documentos articulados sobre su propuesta de II Convenio Colectivo así como otros documentos en que se justificaba y argumentaba sus respectivas posiciones.

Por último, en la tarde del 21 de febrero se mantuvo una nueva reunión conjunta con las partes en la que se pasó revista detallada a su respectivas propuestas en todo lo relativo a los capítulos VI (carrera profesional de los CTA) y capítulo VII (promoción profesional y procedimiento de acceso a los puestos de trabajo) a fin de intentar una aproximación en las posiciones que seguían siendo divergentes. Las partes pudieron explicar sus posturas con tiempo suficiente y punto a punto, lo cual resultó de suma utilidad para que el árbitro pudiera tomar las decisiones correspondientes.

Sexto.—Con independencia de estas reuniones conjuntas, el árbitro ha mantenido numerosos contactos con los representantes de las dos partes para aclarar dudas, escuchar sus argumentos y explorar posibles vías de solución a las discrepancias. Igualmente ha procedido a examinar con detenimiento y profundidad todos los documentos que las partes le han dirigido a lo largo de este proceso arbitral.

Se han mantenido igualmente, a propuesta de las partes, reuniones con representantes de Organizaciones Internacionales, representativas de los CTA y de los proveedores de servicio de control aéreo a nivel europeo, que han servido para ilustrar al árbitro sobre la regulación y organización de este sector de actividad en los países europeos de nuestro entorno.

Este árbitro, considera pues, que se han cumplido con holgura las exigencias de audiencia, tanto escrita como presencial, contradicción e igualdad entre las partes que le imponía el mandato recogido en el Acta de compromiso arbitral de 11 de enero pasado.

Fundamentos de equidad

Primero.—El laudo debe abordar, en primer lugar, los elementos que configuran este procedimiento arbitral. El punto 3.º del Compromiso Arbitral suscrito por las partes el pasado 11 de enero establece con toda claridad que se solicita un arbitraje de equidad. No se invoca, por tanto, una resolución conforme a derecho sino que el laudo debe basarse

exclusivamente en el «leal saber y entender del árbitro» a la hora de establecer cuál debe ser la solución del conflicto que se le somete.

Sentado lo anterior, el laudo debe ser congruente y coherente con la petición de arbitraje y sujetarse al mandato que le someten las partes en conflicto. Como ha quedado reseñado en los antecedentes de hecho, el Compromiso Arbitral establece en su punto 2 que «el arbitraje versará sobre todos los puntos de la negociación respecto de los que no se haya alcanzado un acuerdo. Por tanto, el laudo sólo se abstendrá de conocer aquellos aspectos sobre los que se haya producido acuerdo expreso o sobre aquellas materias que las partes no acuerden expresamente incluir en el arbitraje. En ausencia de acuerdo expreso, se entenderán sometidas a arbitraje todas las materias que figuran en el anexo I del Acuerdo de 29 de diciembre de 2010».

Debe reconocerse que un mandato de tal extensión no es habitual, en absoluto, en los arbitrajes de carácter laboral, que normalmente se limitan a resolver un conflicto limitado a alguna o algunas de las cuestiones sometidas a la negociación colectiva.

El árbitro se ha enfrentado, pues, a una tarea ardua y de especial dificultad ya que, como se ha señalado en los Antecedentes de Hecho, ambas partes manifestaron en los Primeros contactos mantenidos con este árbitro que persistían desacuerdos en la práctica totalidad de los Capítulos del Convenio Colectivo. No obstante esta situación de partida, la invocación realizada por el árbitro a las partes para que prosiguieran sus contactos y sus negociaciones han permitido que las partes alcanzaran acuerdos o aproximaran sus posiciones en algunas otras materias.

Ante un mandato de esta extensión, el arbitraje podría consistir en un laudo que enunciara con carácter general, de forma «literaria», las soluciones para cada una de las materias, remitiendo a una posterior negociación entre partes la redacción del texto del Convenio Colectivo. Se trataría, en suma, de lo que se puede denominar un arbitraje «en dos etapas».

No obstante, la voluntad de las partes a lo largo de las prolongadas negociaciones que se han desarrollado durante el último año ha sido la elaboración del texto completo de un II Convenio Colectivo para los Controladores de la Circulación Aérea. Aún con las dificultades añadidas que ha supuesto, este árbitro ha optado porque el contenido dispositivo del laudo sea un texto cerrado de Convenio Colectivo, directamente aplicable y que no requiera, salvo determinados aspectos puntuales, de desarrollo ulterior.

Segundo.—La opción, consensuada por ambas partes, de someter sus discrepancias a un Tercero imparcial que ofrezca una solución a las mismas, no puede considerarse en modo alguno una salida anormal ni un fracaso del proceso de negociación colectiva. Un procedimiento arbitral voluntario, acordado por ambas partes de manera precisa tanto en sus contenidos y su procedimiento como en la designación de una persona admitida por consenso, forma parte esencial de un proceso negocial en el que las partes, que no se ponen de acuerdo en los contenidos, sí lo hacen en su deseo de solucionar el conflicto, para lo que logran consensuar un procedimiento y un árbitro. Este laudo es, pues, hijo del diálogo social, y no un cuerpo extraño al mismo. El hecho de que no sea una práctica extendida o habitual en nuestro modelo de relaciones laborales a la hora de buscar soluciones para la superación de un conflicto laboral, no resta un ápice a estas consideraciones.

Este arbitraje no constituye, pues, una renuncia al ejercicio de la autonomía colectiva de la empresa y los representantes de los trabajadores a la hora de autorregular las relaciones laborales individuales y colectivas, sino un ejemplo en el ejercicio de las responsabilidades que a cada una de las partes incumbe. Una solución que está reconocida y auspiciada tanto por nuestra legislación positiva como por los numerosos Acuerdos sobre negociación colectiva y que puede constituir un ejemplo para su utilización más extensa en nuestro marco de relaciones laborales y, en particular, para la solución de futuras discrepancias o conflictos que puedan surgir en este sector de actividad.

Tercero.—Un elemento que no puede ignorarse, obviamente, en este procedimiento arbitral es la numerosa producción legislativa y reglamentaria que se ha aprobado a lo

largo del último año sobre las condiciones de trabajo del colectivo de Controladores del tránsito aéreo. Los textos más significativos han sido los siguientes:

El Real Decreto-ley 1/2010, de 5 de febrero, que fue convalidado por Resolución del Congreso de los Diputados de 11 de febrero y que, tras su tramitación como Proyecto de Ley, se aprobó como Ley 9/2010, de 14 de abril, que regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, establece las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y fija determinadas condiciones laborales de los Controladores civiles de tránsito aéreo.

Posteriormente el Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, estableció normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores.

Por su parte, la Disposición Adicional segunda del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, estableció normas que regulan el cómputo del límite anual de actividad para el colectivo de controladores. Este laudo no puede ignorar, igualmente, la Sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 10 de mayo de 2010.

Por otra parte, distintas normativas europeas que se han aprobado desde la entrada en vigor del ICCP han condicionado la actividad de control del tránsito aéreo, así como la profesión de controlador. Especial relevancia ha tenido a este respecto el Reglamento (CE) 549/2004 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, así como los Reglamentos (CE) n.º 550/2004 y 551/2004, relativos a la prestación de servicios de navegación aérea en el cielo único europeo y a la organización y utilización del espacio único europeo. El ICCP debe incluir todos los cambios que afectan a la profesión del controlador de tránsito aéreo y a su licencia y correspondientes habilitaciones y anotaciones, reguladas en la Directiva 2006/23/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2006 relativa a la licencia comunitaria de controlador de tránsito aéreo y el Real Decreto 1516/2009 de 2 de octubre que transpone esta directiva a la legislación española.

Tanto la eficiencia, como la seguridad y la calidad de estos servicios será evaluada a nivel europeo, lo que supondrá un esfuerzo de homologación que debe ser reflejado en el presente convenio. Así, el Reglamento (UE) n.º 691/2010 de la Comisión de 29 de julio de 2010 adopta un sistema de evaluación del rendimiento para los servicios de navegación aérea y las funciones de red, que modifica el Reglamento (CE) n.º 2096/2005, por el que se establecen requisitos comunes para la prestación de servicios de navegación aérea. El EATMP (European Air Traffic Management Programme), evolución del EATCHIP, que aplica la estrategia ATM 2000+ aprobada por los Ministros de Transportes de la ECAC, está dirigida a crear un sistema ATM uniforme, que controlará el espacio aéreo puerta a puerta para toda la región ECAC.

Por su parte, la Ley 9/2010, de 14 de abril, en su Disposición Final segunda -Adecuación de las tasas de navegación aérea-marca un objetivo de reducción de tasas aéreas, en las que tendrá que enmarcarse la evolución de los costes salariales estableciendo que «durante los años 2010 a 2012 AENA propondrá una reducción progresiva de la tasa de ruta de forma que la misma pueda quedar establecida para el año 2013 en la media que resulte aplicable a los cinco principales proveedores de servicios europeos» y que el «Gobierno incluirá en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para los años 2011 y 2012 las pertinentes previsiones de reducción de la tasa de aproximación congruentes con la eliminación de su déficit y con el objetivo de su equiparación a la media de los cinco grandes países de la Unión Europea».

Cuarto.-La regulación convencional vigente de las condiciones laborales del colectivo de Controladores de la Circulación Aérea, está contenida, básicamente, en el I Convenio Colectivo profesional entre AENA y este colectivo que se publicó en el «BOE» del 18 de marzo de 1999 y cuyo vencimiento se produjo el 31 de diciembre de 2004, permaneciendo prorrogado en régimen de ultractividad desde entonces.

Con posterioridad a este Convenio Colectivo se han venido suscribiendo por AENA y USCA sucesivos acuerdos sobre prolongación voluntaria de la jornada laboral, retribución de las horas extraordinarias y otras materias.

No es necesario describir en detalle los conflictos laborales que han venido jalonando en los últimos años las relaciones del colectivo de controladores aéreos con AENA. Basta dejar constancia de que, como es de general y público conocimiento, esas relaciones laborales han sido, en muchos momentos, extremadamente conflictivas. Es obligado recordar que, a raíz de los sucesos de los Primeros días del pasado mes de diciembre, el Gobierno aprobó el Real Decreto 1611/2010, de 3 de diciembre, y el Real Decreto 1673/2010, de 4 de diciembre, por los que se encomendó transitoriamente al Ministerio de Defensa las facultades de control de tránsito aéreo atribuidos a AENA y se estableció que, durante la vigencia del estado de alarma que se declaraba en el Segundo, todos los controladores de tránsito aéreo al servicio de AENA pasaran a tener la consideración de personal militar.

Quinto.—El servicio de control aéreo es un servicio público esencial tanto en términos nacionales como internacionales. El Estado español está obligado, no sólo a garantizar la libertad de circulación de sus ciudadanos sino también a cumplir sus compromisos de asegurar un tránsito ordenado por nuestro espacio aéreo para las aeronaves de países Terceros. De su adecuado funcionamiento depende el ejercicio de derechos reconocidos como fundamentales en nuestro sistema constitucional. No es necesario, igualmente, subrayar su importancia estratégica para nuestro sistema económico.

Garantizar que este servicio se preste en condiciones de seguridad y calidad, y que se ofrezca y mantenga de una forma normalizada y continuada, debe constituir la prioridad absoluta de todos los actores que intervienen en el mismo.

Los problemas padecidos no son seguramente imputables, como en tantos órdenes de la vida, a una única y exclusiva causa. El debate sobre la escasez del número de CTAs en nuestro país en función de la extensión del espacio aéreo que tienen asignado y del incremento del tráfico aéreo que se ha producido en las últimas décadas y que se espera que continúe y se acreciente en las próximas, es uno de los puntos habituales de la discusión. Aunque no es materia sobre la que deba pronunciarse este arbitraje, parece que el número de trabajadores en este sector no ha evolucionado coherentemente con esos nuevos parámetros. Aún siendo conscientes de las dificultades de dar una respuesta rápida a este problema, dada la normativa y procedimientos aplicables que exigen prolongados períodos de formación, habilitación y anotación de unidad antes de contar con trabajadores plenamente operativos, es una materia sobre la que es necesario reflexionar para adoptar las decisiones estratégicas que permitan acercar nuestro sistema a ratios comparables con los países de nuestro entorno.

Sexto.—Los Controladores Aéreos son profesionales altamente cualificados, que trabajan con un alto nivel de estrés, con una exigente rotación de turnos y con una inexcusable responsabilidad sobre la seguridad de las operaciones aéreas que controlan. Este laudo debe ser sensible a su realidad laboral y profesional y debe regular un marco laboral razonable que permita aunar la necesaria competitividad de AENA y su acercamiento a los ratios europeos en costes y productividad, con unas condiciones laborales dignas que tiendan a homologarse con las de los países de nuestro entorno. Ahora bien, todos los diagnósticos recientes sobre nuestro sistema de control aéreo arrojan resultados muy significativos que nos muestran el gran esfuerzo que, en mejora de productividad, costes y eficiencia, ha de realizar tanto AENA como sus trabajadores para hacer frente a los compromisos actuales y, particularmente, a los del «cielo único europeo».

El I Convenio Colectivo contenía un denominado Estatuto Profesional de los Controladores, fruto de los acuerdos entre las partes del año 1992. Este II Convenio utiliza su estructura y una gran parte de su articulado, aunque abandona el concepto de Estatuto, ya que su ámbito se limita estrictamente a la regulación de las condiciones laborales de este colectivo en el seno de AENA, no pudiendo configurar ni establecer un Estatuto para el ejercicio de una profesión que afecte a otros controladores que trabajen en terceras empresas proveedoras de servicios de navegación aérea, y que no están sujetos, por tanto, a lo previsto en el presente laudo. El ejercicio de la actividad de control aéreo, además, está regulado en la actualidad por numerosas normas de carácter internacional, europeo y nacional como ha quedado antes reseñado. Por este mismo motivo, se ha

adoptado en el texto la denominación de Controlador de Tránsito aéreo (CTA) que ha reemplazado la tradicional en nuestro país de Controlador de la Circulación Aérea (CCA).

Séptimo.–Este laudo ha tomado en consideración el Acuerdo de Bases suscrito entre las partes en agosto pasado que contiene una regulación, con mayor o menor grado de concreción, de doce puntos de acuerdo. Aunque es cierto que en los puntos 1 a 5 se establece textualmente que se trata de «una regulación transitoria hasta la firma del II Convenio Colectivo», es obvio que este Acuerdo de Bases expresó un punto de equilibrio entre las posiciones de las partes, con respeto a la legislación publicada hasta esa fecha, que debe constituir el punto de partida de este laudo arbitral. Dado que dicho Acuerdo cierra los criterios de masa salarial hasta 2013, el árbitro ha considerado que el IICCP deberá acotarse a idéntico periodo de vigencia, por lo que el laudo vinculará a las partes desde el día siguiente a su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2013.

Octavo.–En cuanto a las condiciones salariales, el laudo se ajusta, asimismo, a la configuración general de los Acuerdos de agosto pasado, que establecieron una masa salarial para 2010 de 480 millones de euros, con una retribución media garantizada para los CTA con antigüedad anterior a 5 de febrero de 200.000 euros brutos anuales. Para el periodo 2011 a 2013, AENA garantiza una media salarial por CTA operativo de 200.000 euros y un salario al menos equivalente al percibido durante 2010 para los CTA no operativos.

Estas cifras generales, que se respetan y se incorporan al laudo, cumplen con los requisitos que establece el artículo 27 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2011 sobre la masa salarial del personal laboral del sector público estatal, y cuentan con la expresa aprobación de la CECIR. Por ello, el montante de todos los compromisos salariales contemplados en el presente convenio deberá atenerse estrictamente a los límites de la masa salarial anual calculada según los criterios aprobados en los mencionados Acuerdos y refrendada por la CECIR.

Noveno.–El laudo establece un cuadro retributivo completo, sobre el que existe un acuerdo básico de las partes, que recoge el montante del salario ordinario y de todos los complementos retributivos que se regulan en el convenio, entre ellos el complemento personal transitorio no absorbible de adaptación a la nueva jornada que contempla la Ley 9/2010 y que fue incorporado a los acuerdos de agosto pasado y que viene aplicando la empresa. Se establece, igualmente, la fórmula para el cálculo del valor de la hora ordinaria de trabajo, a los efectos del complemento variable.

Los acuerdos de agosto pasado establecían que «para el caso de que al final del ejercicio, se registrasen remanentes para el consumo de la masa salarial, se establecerá un complemento de productividad cuya composición y distribución será acordada por las partes». El laudo otorga a las partes un plazo para que acuerden su estructura y establece que para su cálculo se tendrá como referencia la productividad, la puntualidad, la presencia, el absentismo y las regulaciones de tráfico en cada dependencia de control y que será percibido por los CTA destinados en dependencias que cumplan los objetivos fijados. También se tendrá en cuenta cierta proporcionalidad con las horas adicionales realizadas así como la normalidad operativa.

Décimo.–La determinación de la jornada laboral –puesto que el límite de la actividad aeronáutica viene determinado por la legislación vigente– debe, necesariamente, conjugar la imperiosa necesidad de la empresa de satisfacer las exigencias de control de tránsito aéreo con el legítimo derecho de los controladores de tener una jornada razonable, conocida y prevista, en línea de progresivo acercamiento a las medias europeas.

Debido a que las operaciones de control de tráfico aéreo requieren personal las veinticuatro horas del día, los controladores aéreos deben seguir, en la mayor parte de los casos, un sistema a turnos a lo largo de toda su vida profesional. Existen una serie de problemas de salud asociados a los cambios permanentes de horarios que se ven agravados por la alta exigencia y grado de responsabilidad de su trabajo, lo que deriva igualmente en una difícil conciliación con su vida familiar y personal. Todo ello genera un estrés que puede redundar negativamente tanto en la productividad como en la calidad y

seguridad de sus servicios. Debemos ser sensibles a esta realidad a la hora de determinar su jornada.

El árbitro estima que una jornada de un trabajo sujeto a diferentes turnos, con nocturnidad cíclica incluida, nunca debería tener una extensión superior a la jornada ordinaria de aquéllos que, en la misma empresa, trabajan cinco mañanas a la semana. Para esta jornada ordinaria, las partes tenían acordada una jornada razonable de 1.711 horas. Si tanto AENA como USCA entregaron al árbitro un acuerdo de 1.711 para la jornada ordinaria, esta cuantía debería ser, sin género alguna de dudas, un techo que la jornada a turnos no debería superar.

Otro indicador que necesariamente debe tenerse en cuenta es la comparativa europea de jornada. Aunque los datos son dispares y no directamente homologables, en general podemos afirmar que, con 1.670 horas anuales, la jornada de nuestros controladores sería una de las más extensas de Europa. Nuestros controladores trabajan más, pero también es cierto que cobran por encima de sus homólogos europeos. No se trata, pues, de continuar incrementando una jornada ya de por sí ya elevada, sino de mejorar su productividad y reducir su absentismo, lo que supondrá un esfuerzo profesional para los controladores y un reto de optimización de gestión, de procedimientos, de distribución sectorial y de permanente modernización tecnológica para la empresa.

El presente laudo se circunscribe a un período de tres años. Finalizado este plazo, la tendencia debería ser la de acercar la relación jornada/salario/productividad a la de los mejores operadores europeos. En un primer análisis comparativo, podríamos estimar que los controladores europeos no superan prácticamente en ningún caso las 1.500 horas de actividad laboral. No tendría sentido mantener para los nuestros una jornada sensiblemente superior de forma indefinida. La jornada que establece este laudo para el IICCP se entiende como un período de transición entre una situación en la que los controladores, para poder atender las demandas del servicio, trabajaban más de 1.700 horas hasta 2010, horas extraordinarias y adicionales incluidas (1.744 horas en 2006, 1.799 en 2007, 1.802 en 2008 y 1.750 en 2009), y una jornada que, a medio plazo, debe equiparse a la media europea tanto en extensión, como en el binomio productividad/salario. Se toma, pues, una referencia media de jornada que permita el paso gradual desde una situación excepcional a una más normalizada a medio plazo, aprobándose finalmente una jornada laboral máxima de 1.670 horas para 2011 y 2012 y de 1.595 para 2013 ampliables todas ellas por motivo de formación según exponemos a continuación.

La necesidad de una formación permanente supone un capítulo de especial relevancia tanto para la calidad del servicio y la seguridad como para la carrera profesional de los controladores. Además, por imperativos propios de los compromisos adquiridos por nuestro país en el conocido como espacio o cielo único europeo, resulta de todo punto imprescindible acelerar e intensificar esa formación durante este año y el próximo. Esta imperativa exigencia de formación coincide con el período en el que más necesidad de eficiencia y disponibilidad operativa va a ser precisa por parte de los controladores. Considerando estos dos supuestos, en algunos centros de trabajo –que no en la mayoría– resultará casi imposible cumplir el tope de jornada laboral de 1670 horas incluyendo la formación, cuando las horas de actividad aeronáutica imprescindibles se acerquen a ese máximo de 1.670 horas. ¿Qué hacer entonces? La solución que se adopta es ampliar de forma excepcional y temporal la jornada laboral en 40 horas en 2011 y en 25 horas en 2012 para poder atender a la formación que precisan los controladores. Durante 2013 la jornada laboral anual máxima será de 1.595 horas, ampliables hasta veinte horas adicionales para actividades de formación.

Undécimo.–La vida laboral del controlador, debido a su trabajo en turnos y con sus correspondientes servicios de nocturnidad, unido al estrés propio de la profesión provoca que, a partir de cierta edad, pueda disminuir el rendimiento profesional y, por tanto, la seguridad en sus operaciones. Por ello, los proveedores de Servicios de Navegación Aérea europeos recomiendan no apurar en exceso la vida operativa de los controladores aéreos, para lo que suelen disponer mecanismos específicos para este fin. Hasta los cambios legales experimentados en 2010, esta anticipación de retiro se articulaba a través de la

conocida como Licencia Especial Retribuida (LER). A partir de este IICCP se desarrolla la figura de la Reserva Activa (RA) como paso intermedio entre la retirada de las funciones de los CTA y su jubilación. Aunque en el ICCP se estipulaba que los controladores mayores de 52 años podían acogerse a la LER, en este IICCP, de forma coherente con la tendencia europea de elevación de la edad de jubilación que también hemos asumido el conjunto de los españoles, se eleva hasta los 57 años la edad para poder acceder a la nueva RA, con los requisitos y procedimientos establecidos en el laudo. A los controladores mayores de 57 años que no superen las pruebas psicofísicas, AENA estará obligada a proporcionarle un puesto de trabajo no operativo o darle entrada en el sistema de Reserva Activa. Continuarán en la LER todos los controladores que ya la estuvieran disfrutando antes del 5 de febrero. El resto de controladores se podrán acoger a la RA en función de lo previsto en este IICCP, con los límites establecidos en el mismo.

Duodécimo.–Por lo demás, el laudo recoge una previsión pormenorizada de la regulación laboral de la actividad laboral de los controladores en el seno de AENA. Resulta imposible, dada su extensión, exponer de manera detallada todas las modificaciones introducidas con respecto al anterior convenio. La lectura del laudo bastará en cada uno de los casos para comprender las motivaciones de los cambios introducidos, siempre tendentes a armonizar los legítimos intereses de los trabajadores con las necesidades de una empresa que ha de desarrollar un gran esfuerzo para cumplir los objetivos que le imponen las nuevas reglas del cielo único europeo y, sobre todo, con la obligada satisfacción de un servicio público esencial para nuestra economía y para el derecho constitucional de libertad de circulación.

Decimotercero.–Este laudo establece el marco general de las relaciones laborales de AENA con el colectivo de CTA para tres años, dando cumplimiento al mandato que fue encomendado a este árbitro por las partes. Su publicación debe constituir un nuevo paso en la solución del conflicto mantenido por las mismas en los últimos meses, pero no puede suponer una congelación del necesario diálogo y de la imprescindible interlocución permanente entre la empresa y los representantes sindicales designados por los trabajadores.

La importancia de los retos que debe afrontar en los próximos años el sector de la navegación y el control aéreo en nuestro país y la necesidad de superar los graves conflictos padecidos y aún latentes, exige de todas las partes el ejercicio constante de un diálogo constructivo, enfocado a la superación de las tensiones que aún pudieran aparecer. La pretensión del presente laudo no debe ir más allá de facilitar a las partes un marco estable y equilibrado de condiciones laborales y de reglas que han de regir el desarrollo cotidiano de las relaciones de trabajo. El objetivo y el esfuerzo de quien lo suscribe no puede ir más lejos ni puede suplantar la necesaria colaboración de empresa y trabajadores para hacer posible que sirva a los legítimos intereses de cada parte y que permita, a la vez, una mejora en la gestión y prestación de un servicio público de la trascendencia del que nos ocupa. En este sentido, la utilidad final de este laudo sólo puede venir de la mano de la leal colaboración y trabajo del equipo profesional de CTAs y de AENA

Así, sin pretender exceder el mandato concedido, este árbitro se permite recomendar a las partes que extremen los mecanismos y actitudes de diálogo y colaboración y que antepongan su acreditada profesionalidad a cualquier otra consideración a la hora de resolver las lógicas discrepancias que pudieran surgir entre ellas. La creciente complejidad de la organización de un trabajo como el que nos ocupa, en momentos de integración en el ámbito europeo y de revisión del modelo español, permite aconsejar el necesario reforzamiento de los niveles de gestión en el área de los recursos humanos por parte de AENA y el esfuerzo de los CTA y sus representantes para participar activamente en procesos en los que tienen mucho que aportar y en los que deberían jugar un papel principal.

Decimocuarto.–En el curso de los trabajos preparatorios de este laudo, el Secretario General del Sindicato Profesional Independiente de Controladores Aéreos (SPICA) dirigió a este árbitro un escrito en el que se realizan diversas consideraciones sobre el modelo de representación colectiva en el seno del colectivo de Controladores Aéreos, que no compete

a este árbitro valorar. Es doctrina asentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que una vez constituida la comisión negociadora de un convenio colectivo por las partes con legitimación inicial para ello, las vicisitudes que puedan producirse en la representatividad unitaria o sindical en la unidad de negociación (en este caso la compuesta por AENA y el colectivo de sus controladores de tránsito aéreo, USCA) no podrán alterar la composición de la comisión negociadora ya constituida ya que la «seguridad jurídica al introducir incertidumbre sobre los niveles de representatividad con un cuestionamiento constante de estos, es incompatible con el desarrollo normal y estable de un proceso de negociación». Así se deduce, por todas, de la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 marzo 1994.

De este modo, y a la vista de los anteriores elementos, en tanto que las partes que adoptan el compromiso arbitral y designan al Árbitro lo efectúan en el seno de la Comisión Negociadora del II CCP, a la luz de la doctrina jurisprudencial aplicable, es preciso considerar que gozan de toda la legitimación tanto para la suscripción del II CCP como para encomendar al árbitro la regulación mediante laudo de aquellos aspectos sobre los que no hayan alcanzado acuerdos antes del 28 de febrero de 2011, tal y como reza el acuerdo undécimo del Compromiso Arbitral antes indicado.

Los posibles derechos y expectativas de cualquiera otra opción sindical que exista o pueda surgir en el futuro en el seno del colectivo quedan, en cualquier caso y en opinión de este árbitro, salvaguardadas con un nuevo artículo 179 ter, en que se establecen garantías suficientes para el supuesto de que se realicen en algún momento de su vigencia elecciones a órganos de representación de los trabajadores.

Este árbitro quiere dejar constancia expresa de su agradecimiento a todas las personas que, en representación de las partes, han intervenido a lo largo de este procedimiento arbitral, siempre con un espíritu de colaboración y ayuda. Agradecimiento que debe hacer extensivo al Ministerio de Trabajo e Inmigración por las facilidades materiales que le ha ofrecido en todo momento y, de manera particular, al personal de la Dirección General de Trabajo de ese Ministerio.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

1.º Se dicta el texto completo del II Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo que se acompaña a este Laudo, visado y rubricado por este árbitro en cada una de sus páginas.

2.º El presente laudo, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo en los términos establecidos por los artículos 82 y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

3.º Este laudo, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede ser objeto de impugnación ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de acuerdo con el procedimiento de impugnación de Convenios Colectivos regulado en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

4.º Se encomienda expresamente a AENA que dé cumplimiento a la mayor brevedad posible a todos los requerimientos sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, a fin de que por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración pueda procederse a ordenar la publicación de este Laudo en el Diario Oficial.

Dado en Córdoba, a 27 de febrero de 2011.—Fdo.: Manuel Pimentel Siles.

II CONVENIO COLECTIVO PROFESIONAL ENTRE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA Y EL COLECTIVO DE CONTROLADORES DE TRÁNSITO AÉREO

CAPÍTULO PRELIMINAR

Elementos de configuración del Convenio y definiciones

Primero. *Determinación de las partes y objeto.*

1. El presente II Convenio Colectivo Profesional vincula a la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (en adelante AENA) y la Unión Sindical de Controladores Aéreos (en adelante USCA), sindicato legitimado según lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El objeto de este Convenio es regular las relaciones laborales y el ejercicio de la profesión de los Controladores de Tránsito Aéreo que prestan sus servicios en AENA.

3. USCA desea hacer constar que, según sus Estatutos, es un sindicato asambleario. Su Asamblea en fecha 10-01-2011 aprobó el proceso arbitral que ha dado lugar al laudo que establece el presente II Convenio. Para cualquier modificación que se abordara en el futuro será precisa la nueva aprobación de su Asamblea.

4. AENA, a su vez, desea hacer constar que para cualquier modificación futura del presente convenio se deberá respetar las autorizaciones que, para la suscripción de pactos y convenios laborales, fije la normativa vigente en cada momento.

Segundo. *Ámbitos de aplicación.*

1. **Ámbito personal.**

A) El presente Convenio Colectivo será de aplicación:

1.1 A los trabajadores contratados por AENA como Controladores de Tránsito Aéreo (en adelante, CTA), de acuerdo con las normas que sean de aplicación en España y las que se deriven de las contenidas en este Convenio. Se hace constar que en el I Convenio la figura de controlador se denominaba Controlador de Circulación Aérea (CCA) tal y como aún aparece nominado en algunos documentos. La nueva denominación nos homologa con la denominación europea en la materia y con las actuales licencias.

1.2 A los CTA que, habiendo sido contratados por AENA según lo establecido en el párrafo anterior, estén prestando servicio en el extranjero, sin perjuicio de las normas de Derecho Público que le sean de aplicación en el lugar de trabajo. Dichos CTA tendrán, al menos, los mismos derechos económicos que les corresponderían de trabajar en el territorio español.

1.3 A los Alumnos controladores de Tránsito Aéreo contratados por AENA según lo estipulado en este Convenio.

1.4 Se entenderá que, en todo caso, tanto los alumnos controladores como los CTA cumplen con todos los requisitos exigidos por la normativa europea aplicable y española.

B) Quedan excluidos de este Convenio:

a) Los trabajadores de AENA incluidos en el ámbito de aplicación de otro Convenio Colectivo.

b) Los CTA mientras se encuentren desempeñando puestos de trabajo que no estén incluidos en la Estructura Profesional establecida en este Convenio, salvo que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el mismo.

2. **Ámbito territorial.**—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todo el Estado español.

3. **Ámbito funcional.**

3.1 El presente Convenio constituye la norma reguladora de las condiciones laborales y las profesionales de los CTA en AENA.

3.2 Igualmente, regula el ejercicio de las funciones propias de los CTA en la empresa, de acuerdo con la normativa nacional e internacional aplicables a las actividades de Navegación Aérea realizadas por AENA.

3.3 El presente convenio regirá con absoluta independencia del Convenio Colectivo General de AENA o de cualquier otro de ámbito distinto, cuya negociación y aprobación no vinculará, en ningún caso, a las disposiciones contenidas en este IICCP.

4. Ámbito temporal.

4.1 Vigencia: El II Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «BOE» y finalizará el 31 de diciembre del año 2013 sin perjuicio de sus prórrogas pactadas o automáticas. Las condiciones retributivas reguladas en el presente texto tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2011.

4.2 Denuncia:

4.2.1 Deberá ejercitarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha prevista para su finalización o la de cualquiera de sus prórrogas.

4.2.2 La parte que promueva la negociación deberá comunicar su intención de hacerlo a la otra, por escrito, expresando detalladamente las materias objeto de la misma.

4.2.3 En el plazo máximo de tres meses a partir de la recepción de la comunicación señalada en el párrafo anterior, se procederá a convocar la Comisión Negociadora.

4.2.4 La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o establecida en el Convenio o cuando aún no hubiera finalizado su vigencia. En cualquier caso se deberá contestar por escrito y con exposición de sus motivos.

4.3 Prórrogas: Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por doce meses naturales, contados desde la fecha prevista para la finalización de su vigencia en el supuesto de no haber sido denunciado por cualquiera de las partes. Durante las prórrogas pactadas o automáticas se entenderán vigentes todas y cada una de las cláusulas para las que no se haya previsto específicamente una fecha anterior de vencimiento. Todo ello sin perjuicio de lo que disponga la normativa aplicable a la materia.

4.4 Régimen transitorio: Una vez producida la denuncia y durante el plazo que medie entre la fecha de la finalización del Convenio y la publicación del que lo sustituya, se mantendrá en vigor todo su articulado sin perjuicio de lo contemplado en la legislación vigente.

Tercero. *Condiciones individuales.*—Sin perjuicio de lo establecido en el punto 3.1 del Apartado Segundo y en todo lo que no se oponga expresamente a lo establecido en la legislación vigente, se respetarán las condiciones establecidas individualmente con anterioridad a la entrada en vigor del I Convenio Colectivo Profesional, con carácter «ad personam», de los CTA provenientes de la función pública que ejercitaron el derecho de opción contemplado en la Ley 4/1990, de 29 de junio, y en el Real Decreto 1508/91, de 11 de octubre, siempre que sean más favorables y aparezcan expresamente recogidas en el contrato de trabajo suscrito con AENA.

Cuarto. *Derecho supletorio.*—Con carácter supletorio y en las materias no reguladas por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general, tanto laborales como específicas de la profesión de Controlador de Tránsito Aéreo, tanto en la normativa europea como española sobre la materia.

Quinto. *Vinculación a la totalidad y concurrencia de normas.*

1. El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

2. Cuando de una resolución de la autoridad competente se derivara la inaplicabilidad de alguna de las cláusulas de este Convenio, en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si procede o no revisar, en todo o en parte, el contenido del Convenio.

3. Los conflictos originados por la aplicación de preceptos de diferentes normas laborales, tanto estatales como pactadas, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el CTA, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los preceptos cuantificables.

Sexto. *Categoría Profesional.*—Los Controladores de Tránsito Aéreo en AENA, con independencia del puesto de trabajo que desempeñen, constituyen una única categoría profesional.

Séptimo. *Definiciones y Conceptos.*—Dada la existencia de las peculiaridades propias de la profesión de Controlador de Tránsito Aéreo, las partes acordaron incluir en el I CCP el texto prácticamente íntegro del llamado Estatuto de los Controladores de Circulación Aérea (ECCA) acordado inicialmente en el Pacto Colectivo de 21-02-1992. Dado que en la actualidad las competencias y fundamentos profesionales de los CTA están determinadas por la legislación pertinente tanto europea como española, este II CCP recoge gran parte de su contenido en el articulado del presente texto, aunque se suprime el concepto puramente nominal de Estatuto, dado que existirán CTA en España fuera del ámbito del presente convenio. No obstante, parece oportuno a los efectos de este Convenio Colectivo incluir el siguiente catálogo de definiciones y conceptos:

1. Antigüedad como CTA: Una vez descontados los períodos que no generan antigüedad:

1.1 Con carácter general la fecha de incorporación a su primer destino, siempre que obtenga la anotación de unidad correspondiente.

1.2 Para los CTA procedentes del Cuerpo Especial de Controladores de la Circulación Aérea (CECCA), el tiempo transcurrido desde el momento en que se hubiera producido el nombramiento como funcionario en prácticas o desde el comienzo del ejercicio de las funciones propias de los CTA, siempre que dicho período esté reconocido como tal por la Administración Pública. De ambas situaciones, la que se hubiera producido en primer lugar.

2. Certificado de aptitud psicofísica: Documento que acredita la superación de las pruebas, determinadas por la autoridad nacional civil de supervisión competente, correspondientes a la evaluación médica preceptiva.

3. Controlador de la circulación aérea, controlador de tránsito aéreo, controlador de tráfico aéreo, controlador aéreo: Denominaciones que, indistintamente, identifican a los profesionales de Control de la Circulación Aérea Civil, que se denominan CTA en el presente convenio.

4. Continuidad en la dependencia: Tiempo de permanencia del CTA en la dependencia, contado desde la fecha de la resolución del concurso por el que se obtuvo el último destino definitivo en la misma, una vez descontados los períodos que no la generan.

En los supuestos de permuta o traslado forzoso por sanción, la continuidad empezará a computarse desde la fecha de efectos de las respectivas resoluciones.

En el caso del primer destino:

Desde la fecha de incorporación al mismo.

Para los CTA procedentes del CECCA, desde de la fecha de efectos del nombramiento como funcionario de carrera.

5. Continuidad en el núcleo: tiempo de permanencia del CTA en el núcleo, contado desde la fecha de la resolución del concurso por el que se accedió por última vez, al mismo, una vez descontados los períodos que no la generan.

En los supuestos de permuta o traslado forzoso por sanción, la continuidad empezará a computarse desde la fecha de efectos de las respectivas resoluciones.

En los supuestos de traslado por concurso de méritos con cambio de destino, la continuidad se contará desde la fecha de la resolución de dicho concurso.

En el caso del primer destino:

Desde la fecha de incorporación al mismo.

Para los CTA procedentes del CECCA, desde de la fecha de efectos del nombramiento como funcionario de carrera.

6. Núcleo: agrupación definida de sectores dentro de una dependencia.

Núcleo TMA: núcleo compuesto de varios sectores cuya principal función sea la aproximación a un aeropuerto de la dependencia y que, además, podrá incluir o no, sectores de ruta.

Núcleo ruta: núcleo compuesto exclusivamente de sectores de ruta de la dependencia.

7. CTA operativo: aquél que está en posesión del certificado de aptitud psicofísica en vigor.

8. CTA no operativo: aquél que carece del certificado de aptitud psicofísica en vigor.

9. Cualificación para un puesto de trabajo: se entenderá que un CTA está cualificado para desempeñar un puesto de trabajo cuando supere la evaluación de la competencia, y, en su caso, el curso de formación necesario.

10. Destino: Todas y cada una de las dependencias y unidades de AENA donde presten servicio los CTA, en ejercicio de las funciones encomendadas a dicho Colectivo.

11. Ejercicio habitual de las habilitaciones y anotaciones: A los efectos del acceso a los puestos de trabajo, con carácter general, se considerará que un CTA ejerce habitualmente las habilitaciones y anotaciones cuando ocupe un puesto de trabajo operativo y desempeñe las funciones de dicho puesto.

12. Escalafón: Relación ordenada de los CTA, según los criterios sucesivos de Nivel Profesional, Antigüedad como CTA y Número de Controlador.

13. Equipo de trabajo: Grupo de CTA que prestan servicio habitualmente de forma conjunta y con el mismo turno.

14. Funciones superiores, iguales o inferiores de un puesto de trabajo en una dependencia o unidad: Según lo previsto en el presente convenio, serán las determinadas por la mayor, igual o menor cuantía del Complemento de Puesto de Trabajo, respecto de las que sirvan, en cada caso, de referencia.

15. Licencia de controlador de tránsito aéreo: documento expedido por la autoridad nacional de supervisión competente que faculta a su titular para prestar servicios de control de tránsito aéreo, de acuerdo con las habilitaciones y anotaciones practicadas conforme a lo dispuesto en el real decreto 1516/2009.

16. Habilidadación: autorización incorporada o asociada a una licencia, de la que forma parte, en la que se establecen las condiciones específicas, atribuciones o restricciones relacionadas con dicha licencia.

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

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

19. Anotación de idioma: autorización incorporada a una licencia, de la que forma parte, que acredita el nivel de competencia lingüística del titular.

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

21. Incidencia extraordinaria no previsible: Tendrán dicha consideración todos aquellos supuestos que no se pudieron prever en el momento de la publicación de los turnos y servicios, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 41.1 y siempre que dichos supuestos o incidencias no sean producidos por motivos propios del Servicio.

22. Posición de trabajo: lugar físico en el que el controlador realiza su trabajo cuando ejerce funciones operativas o de apoyo a la gestión del tránsito aéreo en una sala de operaciones o fanal. Comprende las posiciones de control de una Unidad de Control del Sector, las posiciones de control de torre (de autorizaciones, rodadura, local, de aproximación por procedimientos y/o radar), las posiciones de supervisión, las posiciones de gestión de control de afluencia y cualesquiera otras que sirvan para tales fines.

23. Posición de control: posición de trabajo cuando ésta se utiliza para proveer servicios de tránsito aéreo.

24. Puesto de trabajo: Denominación genérica de un conjunto de funciones a desempeñar por los titulares del mismo.

Puesto de trabajo operativo: Puesto de trabajo para cuyo desempeño es preciso estar en posesión de una determinada anotación de unidad en vigor.

Puesto de trabajo no operativo: Puesto de trabajo para cuyo desempeño no es preciso mantener una determinada anotación de unidad en vigor.

25. Título o diploma de controlador de la circulación aérea: Documento expedido en su momento por la Autoridad que acreditaba que el titular del mismo había superado el Curso Básico de Formación de Controlador de la Circulación Aérea, y que se describe a los efectos jurídicos que, en su caso, pudiera suponer.

CAPÍTULO I

Selección, contratación e ingreso

Artículo 1. *Requisitos para la contratación como Controlador de Tránsito Aéreo en AENA.*

1. Los aspirantes a ser contratados como controladores aéreos por AENA, deberán reunir uno de los requisitos siguientes:

Estar en posesión de:

a) Una licencia de alumno controlador de tránsito aéreo expedida o reconocida por la autoridad civil nacional de supervisión. Además, deberá estar en posesión de la anotación de habilitación y anotaciones de idioma inglés y español. Con carácter excepcional y siempre temporal, podría eximirse la anotación en español en aquellas zonas que no suponga un riesgo para el usuario habitual de los servicios de navegación.

b) Una licencia de controlador de tránsito aéreo comunitaria en vigor expedida o reconocida por la autoridad civil nacional de supervisión. Además, deberá estar en posesión de la anotación de habilitación y anotaciones de idioma inglés y español. Con carácter excepcional y siempre temporal, podría eximirse la anotación en español en aquellas zonas que no suponga un riesgo para el usuario habitual de los servicios de navegación.

Además, será requisito adicional, ser titular de un certificado médico válido y en vigor, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

2. En cualquier caso, para acceder a la contratación será preciso superar las pruebas de idoneidad de acuerdo con el perfil de selección específico para este colectivo profesional.

3. Con carácter general, las pruebas de idoneidad contemplarán como necesario el requisito de la obtención de la anotación de unidad de la/s habilitación/es y, en su caso, de la/s anotación/es de habilitación en una dependencia ATC de AENA. USCA será informada, con carácter previo, del sistema específico de pruebas de idoneidad que AENA establezca para cada caso y cuyos requisitos deberán atender las previsiones de la normativa vigente en la materia.

Artículo 2. Contratación por AENA.

1. AENA realizará, de acuerdo con sus necesidades, las correspondientes acciones de selección de personal Controlador de Tránsito Aéreo con arreglo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, previo reingreso de excedentes en el caso de contrataciones fijas.

2. AENA podrá contratar a nuevos controladores de tránsito aéreo bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, el contrato laboral común en AENA para los CTA será de carácter indefinido y a jornada completa. La utilización de cualquier otro tipo de modalidad contractual tendrá carácter excepcional y deberá ser objeto de justificación conforme a lo previsto en la legislación laboral vigente. Este contrato indefinido de trabajo se establecerá necesariamente por escrito. Suscrito dicho contrato, el CTA se integrará en la plantilla y escalafón del Colectivo de Controladores de Tránsito Aéreo en AENA, que asignará a cada CTA un número de controlador correlativo. Este número se notificará en el momento de la firma del contrato.

3. A los Alumnos Controladores que hayan superado el proceso de selección, AENA les ofrecerá un contrato de los previstos en la normativa laboral que permita la realización de las prácticas para la obtención de la Licencia de Controlador de Tránsito Aéreo, en su caso, y la primera anotación de unidad. Dicho contrato en prácticas tendrá las siguientes características:

3.1 El contrato en prácticas podrá estar sometido a un período de prueba, cuya duración máxima no excederá de seis meses.

3.2 El contrato en prácticas se celebrará por períodos de seis meses como mínimo, que se prorrogarán hasta agotar el tiempo máximo previsto para este tipo de contratos, a no ser que:

El aspirante obtenga la Licencia y la habilitación local correspondiente.

Se hayan agotado los plazos máximos previstos para la obtención de la habilitación local de que se trate.

Durante el período de prueba, AENA decida extinguir esta relación laboral.

3.3 Las retribuciones para esta modalidad de contrato serán las establecidas en el artículo correspondiente del presente convenio. Tendrán derecho igualmente a la percepción de las prestaciones complementarias de la Seguridad Social, al plus de transporte, en su caso y a las dietas e indemnizaciones por razón del servicio.

3.4 En materia de jornada laboral, se estará a lo previsto en el artículo específico. En ningún caso, tendrán derecho a la percepción de horas extraordinarias.

3.5 Con carácter general, les será de aplicación el presente Convenio Colectivo, con las excepciones que se establezcan específicamente para cada caso.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo y participación del personal****Artículo 3. Principios generales.**

La organización, dirección, planificación y control del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de los órganos rectores de AENA, sin perjuicio de los mecanismos de consulta y participación establecidos en su caso y de todo lo previsto en el presente convenio.

Artículo 4. Comisiones permanentes y temporales.

1. Con objeto de promover y desarrollar la colaboración de los CTA en la gestión, se constituirán las comisiones permanentes o temporales que se juzguen precisas en cada momento, con funciones de información, estudio, propuesta, coordinación y/o seguimiento. Las partes se comprometen a un esfuerzo permanente de diálogo para el desarrollo de

este convenio, por lo que se crean las comisiones cuyas funciones, limitaciones, mandato, composición y activación se describen en este artículo. Podrán crearse cualquier otra siempre que las partes así lo acordaran por unanimidad.

2. Dichas Comisiones serán de composición paritaria, con representantes nombrados por AENA y por USCA, y abordarán los temas que les correspondan, en el marco de sus respectivas competencias, para proponer las soluciones más adecuadas.

3. En particular, se constituirán las siguientes comisiones

Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje (CIVCA).

Comisión Paritaria de Formación.

Comisión Paritaria de Acción Social.

Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral.

Comisión de Igualdad.

4. Las partes podrán constituir Comisiones Negociadoras para elaborar acuerdos sobre materias concretas cuando así lo acuerden. Una vez constituida, cualquiera de las partes podrá plantear su convocatoria.

5. AENA propiciará la participación de sus profesionales y de representantes de USCA en las Comisiones de Incidentes ATS y en la de Accidentes o en las que pudieran sustituirlas en el futuro.

6. AENA informará y abrirá cauces de consulta y participación en todos aquellos temas de carácter nacional o internacional, que afecten a las funciones y condiciones profesionales asignadas al Colectivo de los Controladores de Tránsito Aéreo, respetando los procedimientos establecidos a nivel internacional y siempre que AENA tenga competencia en dichas materias. Entre los temas a consultar o informar se deben incluir, entre otros, los siguientes:

Introducción y desarrollo de nuevas tecnologías y nuevos métodos de organización de la actividad de Control.

Planes operativos y de creación, transformación o supresión de dependencias de control.

Estrategias nacionales e internacionales en materia de Navegación Aérea.

Comprobar y homogeneizar los criterios de extracción de datos estadísticos utilizados por la División de Control del Tránsito Aéreo, en relación con el Servicio de Control.

Artículo 5. *Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.*

1. La negociación, en su caso, de acuerdos de revisión salarial, cuando así esté previsto expresamente en este Convenio, corresponde, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, a la Comisión Negociadora que se cree al efecto.

2. Esta Comisión Negociadora estará formada por representantes de AENA y de USCA. Ninguna de las partes podrá superar los doce miembros.

3. Para la adopción de acuerdos en la Comisión Negociadora, deberán estar presentes, al menos, nueve miembros por parte de USCA.

CAPÍTULO III

Régimen disciplinario

Artículo 6. *Facultad disciplinaria.*

La facultad disciplinaria corresponde en exclusiva a AENA, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en este Capítulo.

Artículo 7. *Exenciones al régimen disciplinario.*

1. La merma de la capacidad operativa del CTA, sobrevinida por causas ajenas a su voluntad no será, en ningún caso, motivo de medidas disciplinarias.

2. AENA no podrá sancionar ni incoar expedientes disciplinarios como consecuencia de accidentes o incidentes ATS (Servicios de Tránsito Aéreo) salvo en los casos de concurrencia de dolo o negligencia grave.

Artículo 8. Clases de faltas y plazos de prescripción.

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

2. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días hábiles, a partir de la fecha en que AENA haya tenido conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 9. Faltas leves.

1. Serán faltas leves las siguientes:

1.1 La ligera incorrección con los usuarios, los compañeros o los subordinados.

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

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

1.4 Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

1.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos a tres veces en un mes. A estos efectos, se entenderá por impuntualidad el retraso que exceda de 15 minutos.

1.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del Servicio.

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

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

a) Amonestación por escrito.

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

Artículo 10. Faltas graves.

1. Serán faltas graves las siguientes:

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

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

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

1.4 La desconsideración con los usuarios en el ejercicio del trabajo. El incumplimiento de las normas y medidas establecidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, cuando puedan derivarse consecuencias para la salud o la integridad física del CTA o de Terceros.

1.5 Las faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada dos veces en el mismo mes o de un día en cada uno de dos meses consecutivos.

1.6 La faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de cuatro a seis veces en un mes. A estos efectos, se entenderá por falta de puntualidad los retrasos en la entrada que excedan de 15 minutos.

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

1.8 La simulación de enfermedad o accidente.

1.9 La cooperación en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

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

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

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

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

1.14 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en AENA.

1.15 La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de tres meses consecutivos, cuando haya mediado sanción por las mismas.

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

1.17 La realización de servicios consecutivos.

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

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

b) Suspensión del derecho a participar en concursos de méritos por un periodo de hasta dos años.

c) En el caso de faltas tipificadas en el punto 1.3 de este artículo, la sanción podrá suponer, para los CTA que ocupen puestos de promoción interna, excepto Controlador PTD, el cese de su puesto de trabajo, siendo de aplicación las inhabilitaciones previstas en el artículo 100 del presente convenio.

Artículo 11. *Faltas muy graves.*

1. Serán faltas muy graves las siguientes:

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

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

1.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.

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

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

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

1.7 La falta repetida de puntualidad sin causa justificada en siete o más veces al mes o más de quince veces en un período de tres meses consecutivos. A estos efectos, se entenderá por falta de puntualidad, el retraso en la entrada que exceda de 15 minutos.

1.8 El ejercicio de actividades, públicas o privadas, incompatibles con el desempeño del Servicio.

1.9 El incumplimiento de las normas que regulan la correspondiente autorización de compatibilidad.

1.10 La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses consecutivos. La sanción en este supuesto no podrá hacerse efectiva, hasta que se resuelvan los expedientes derivados de las tres faltas que determinan la comisión de la muy grave.

1.11 El incumplimiento o negligencia, por parte de los CTA que ostenten la condición de miembros de las comisiones de valoración de concursos de méritos, previstos en este Convenio Colectivo en la aplicación de la normativa establecida en los procesos selectivos, cuando de ello se derive vulneración de los principios de objetividad y confidencialidad.

1.12 La violación de la correspondencia o el uso indebido de documentos o datos de AENA o personales de los CTA, de reserva obligada.

1.13 Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos voluntariamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de AENA o de sus trabajadores.

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

1.15 La obstaculización del ejercicio de las libertades y los derechos sindicales.

1.16 Calumniar, injuriar o agredir de forma verbal o física, en los centros de trabajo o en el ejercicio de la misión asignada, a compañeros, superiores, subordinados, instituciones, órganos u organizaciones relacionadas con AENA.

1.17 La comisión de actos que atenten contra el derecho a la intimidad o la dignidad del trabajador.

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

1.19 La retirada o lectura intencionada de cintas de registro de grabación automática, contraviniendo lo establecido en el artículo 18.

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

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

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

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

1.23 El acoso laboral.

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

- a) Suspensión de empleo y sueldo de entre treinta y uno y noventa días.
- b) Suspensión del derecho a participar en concursos de méritos por un período de entre dos años y un día y seis años.
- c) Traslado forzoso con cambio de puesto de trabajo.
- d) Despido.

Artículo 12. Procedimiento sancionador.

1. Para las faltas leves, no será precisa la previa instrucción de expediente disciplinario, si bien se dará audiencia al interesado. La sanción deberá ser notificada por escrito al CTA.

2. En los casos en que se presuma que la falta cometida es de carácter grave o muy grave, será obligatoria la instrucción de expediente disciplinario.

3. La tramitación de sanciones a los CTA que desempeñen cargos de representación sindical, se regirá, sin excepciones, por las normas específicas que regulan la materia.

4. El procedimiento sancionador será siempre por escrito, debiéndose dar audiencia al interesado.

5. Para graduar la sanción aplicable, deberán tenerse en cuenta las circunstancias subjetivas (intencionalidad, grado de imputabilidad, etc.), objetivas (puesto de trabajo desempeñado, edad, mal causado, etc.) y de actuación (comisión en grupo, mediando escándalo, etc.). Serán agravantes aquellas conductas que afecten negativamente a la seguridad o menoscaben de forma grave o reiterada la eficacia o la continuidad de la prestación de los servicios.

6. Las sanciones se notificarán por escrito al interesado, quien deberá firmar el recibí, comenzando al día siguiente la caducidad del plazo legal para su impugnación.

7. El importe de los haberes retenidos por sanción incrementarán los créditos de acción social, excepto en los casos en que AENA cubra el puesto de trabajo.

Artículo 13. Expediente disciplinario.

El procedimiento para sancionar las faltas graves y muy graves constará de cuatro fases, sin perjuicio de la intervención y audiencia de los sindicatos afectados y la representación sindical de los CTA:

a) Incoación.

1. El inicio del procedimiento disciplinario deberá ser acordado por AENA.

2. En el escrito por el que se incoa el expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al CTA afectado y a la representación sindical a la que, en su caso, esté afiliado el CTA. En ningún caso, el Instructor o el Secretario podrá ser la persona que denunció los hechos que motivaron el expediente. El nombramiento del Instructor, a ser posible, recaerá en un Licenciado en Derecho.

3. Desde el mismo momento en que se ordene la incoación del expediente, comenzará a contar el plazo previsto para la instrucción y resolución.

b) Instrucción.

1. El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculpado un Pliego de cargos, en el que se reseñarán con precisión los que, como resultado de las actuaciones practicadas, se deduzcan contra el mismo.

2. El expedientado tendrá un plazo de diez días hábiles para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes a su derecho.

3. Recibida la contestación al Pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarla, el Instructor considerará las pruebas solicitadas y presentadas, realizando y verificando aquéllas que estime pertinentes para el mejor conocimiento de los hechos, así como otras que aprecie convenientes.

4. El plazo máximo para practicar las pruebas aceptadas será de noventa días. Si se propusieran nuevas pruebas durante este período y fueran admitidas por el Instructor, habrán de practicarse en el mismo lapso de tiempo.

5. Solicitado un medio de prueba, de los sujetos a caducidad o destrucción, deberá conservarse el mismo hasta la total resolución del caso de que se trate, incurriendo en responsabilidad los encargados de su custodia.

6. Durante la toma de declaración del expedientado, éste podrá reclamar la necesaria privacidad, de manera que salgan de la sala o local las personas que pudieran estar presentes, distintas del Instructor y del Secretario. Igualmente, tendrá derecho a no declarar total o parcialmente sobre cualquier circunstancia. Asimismo, durante la declaración ante el Instructor, el expedientado tendrá derecho a que esté presente su representante sindical que, en ningún caso, podrá dirigirse al Instructor del expediente o al Secretario.

7. Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta motivada de Resolución que deberá contener:

Exposición breve y precisa de los hechos.

Calificación de los hechos.

Resolución que propone.

8. En cualquier momento de la instrucción, el inculpado podrá pedir, y se le proporcionará, copia literal de lo actuado hasta ese instante, siempre que no dispusiera de ella con anterioridad.

9. El sindicato al que esté afiliado el CTA inculpado tendrá audiencia en el expediente disciplinario. A este fin, se le dará traslado del Pliego de Cargos y, en su caso, del Pliego de Descargos, obrantes en las actuaciones, para que pueda emitir un informe sobre los hechos objeto del expediente en el plazo de diez días hábiles, con carácter previo a la elaboración, por el Instructor, de la preceptiva propuesta motivada de Resolución.

10. La Instrucción del expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses naturales, siempre y cuando una posible interrupción de la misma no sea imputable al inculpado por actos dolosos o culposos. Durante este tiempo, se entenderá interrumpido el plazo de prescripción de la falta, reanudándose su cómputo una vez transcurrido el tiempo asignado para la Instrucción del expediente.

c) Resolución.

1. La autoridad sancionadora o persona en quien delegue, dictará la resolución que proceda, haciéndose constar, en su caso, dicha delegación en la misma.

2. La Resolución deberá comunicarse al interesado por escrito y con acuse de recibo mediante firma de la copia.

3. En el supuesto de que la decisión sea sancionar por falta grave o muy grave, se notificará previamente dicha sanción a la representación sindical de los CTA, salvo que el interesado, durante la instrucción del expediente, manifestara su deseo de privacidad de las actuaciones.

d) Conclusión.—El expediente disciplinario concluirá por Resolución expresa o caducidad por transcurso del plazo de seis meses desde que AENA tuvo conocimiento de la comisión de la falta, siempre y cuando un posible retraso del procedimiento sancionador no fuese imputable al inculpado por actos dolosos o culposos, en cuyo caso se interrumpirá este plazo por el mismo tiempo.

Artículo 14. Anotación y cancelación de sanciones.

Las sanciones, una vez firmes, se anotarán en el expediente personal del CTA. Transcurridos, sin reincidencia, seis meses para las faltas leves, un año para las graves o dos años para las muy graves, se hará constar en el expediente personal la oportuna diligencia de cancelación de la anotación anterior.

Artículo 15. Denuncia por abuso de autoridad.

En los supuestos de abuso de autoridad, AENA, bien de oficio, bien a petición del CTA afectado o de sus representantes sindicales, abrirá, si hubiera lugar a tenor de los hechos

constatados en una investigación previa, el correspondiente expediente disciplinario, que se ajustará a lo especificado en este Capítulo, si se trata de personas afectadas por el presente Convenio Colectivo. Si se tratase de otros trabajadores, conforme al procedimiento que determine su regulación específica. De la incoación y resolución de este expediente se dará cuenta al denunciante.

Artículo 16. *Encubrimiento de faltas.*

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estimen procedentes, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento. El procedimiento sancionador se ajustará a lo especificado en este Capítulo, si se trata de personas afectadas por el presente Convenio. Si se trata de otros trabajadores, conforme al procedimiento que determine su regulación específica. De la incoación y resolución de este expediente se dará cuenta al denunciante.

Artículo 17. *Denuncia de actos contra la intimidad.*

1. Todo CTA podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración de su dignidad humana o laboral. AENA abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, que se ajustará a lo especificado en este Capítulo, si se trata de personas afectadas por el presente Convenio. Si se trata de otros trabajadores, conforme al procedimiento que determine su regulación específica. De la incoación y resolución de este expediente se dará cuenta al denunciante.

2. AENA no podrá facilitar datos de los CTA a ninguna entidad ajena, con excepción de aquellos obligados por Ley, ni hacer uso de los mismos para fines diferentes a aquellos derivados de la relación laboral y profesional entre los CTA y AENA. Todo ello con respeto a la legislación vigente sobre protección de datos.

Artículo 18. *Retirada y lectura de los registros de grabación automática.*

1. La retirada o escucha de los registros de grabación automática de voz sólo podrá realizarse si se da alguno de los supuestos siguientes:

1.1 Cuando exista reclamación oficial. Se entenderá por reclamación oficial la notificación, en impreso oficial, de accidente/incidente ATS, las reclamaciones judiciales y las procedentes de organismos aeronáuticos oficiales.

1.2 Cuando se haya abierto un expediente disciplinario al CTA en el desempeño de su puesto de trabajo y sea precisa la lectura de los registros de grabación de voz como medio de prueba.

1.3 A solicitud del CTA afectado por un presunto accidente/incidente ATS o cuando medie su autorización.

1.4 Con objeto de garantizar que se investiguen de inmediato las incidencias operativas o técnicas de ATM que se considere puedan tener repercusiones significativas para la seguridad y se adopten las medidas correctoras necesarias de conformidad con lo dispuesto en el anexo II, punto 3.1.2 del Reglamento comunitario n.º 2096/2005, a solicitud de las Unidades de seguridad operacional correspondientes.

1.5 Por razones de análisis y procesos de mejora de calidad del servicio de control del tráfico aéreo siempre y cuando así lo determine, en su caso, el Documento de Supervisión y Evaluación.

1.6 Por cualquier otro motivo tasado y justificado que obligue la legislación vigente en materia de Seguridad Aérea.

2. Las solicitudes deberán dirigirse al Jefe de Supervisión o Jefe de Torre, que llevarán un Libro de Registro de solicitudes, donde figurarán los motivos que las fundamentan, así como las lecturas efectuadas. Asimismo debe constar su autorización o

denegación de forma sucintamente motivada. En caso de que la solicitud provenga de AENA, por cualquiera de las causas autorizadas, el Jefe de División ATS de la Región de Navegación Aérea correspondiente dirigirá su petición a los puestos anteriormente señalados, justificando el motivo preciso de su solicitud.

3. De la lectura de los registros de grabación de voz no podrá deducirse en ningún caso acción disciplinaria alguna, salvo en aquellos casos en los que se ponga en evidencia la concurrencia de dolo o negligencia grave. En todo caso, y como requisito fundamental, la información que se extraiga de estos registros debe tener como finalidad el reforzar la seguridad operacional y prevenir futuros incidentes graves y no la finalidad de determinar culpas o responsabilidades, en línea con lo contemplado en la «just culture».

4. El representante de USCA en la dependencia tendrá libre acceso al Libro de Registro y a obtener fotocopia certificada por el responsable del mismo.

5. Los datos obtenidos de la lectura de los registros de grabación automática de voz sólo podrán utilizarse para los fines que motivaron dicha lectura, debiendo, en todo caso, anularse las conversaciones de carácter personal, que pudieran haberse registrado.

6. La difusión de la información generada con fines de mejora de calidad del Servicio ATC, deberá ser siempre realizada de forma que, en ningún caso, se pueda identificar a los CTA involucrados.

7. La audición y la transcripción de los registros de grabación de voz tendrán por parte de AENA, carácter de confidencialidad, y, por tanto, sujetas a las protecciones y responsabilidades que se deriven de este carácter.

CAPÍTULO IV

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 19. *Causas de suspensión del contrato de trabajo.*

1. Se considerarán causas de suspensión del contrato de trabajo, sin perjuicio de cualesquiera otras reguladas en la legislación vigente, las siguientes:

1.1 La incapacidad temporal.

1.2 La maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o menores edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas, por los servicios sociales competentes.

1.3 Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

1.4 La suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

1.5 La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria.

1.6 La excedencia forzosa y la excedencia voluntaria en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio colectivo. En caso de concurrencia se estará a la más favorable para el CTA.

Artículo 20. *Efectos de la suspensión del contrato.*

1. Con carácter general, la suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

2. Sin perjuicio de lo recogido en el punto anterior, la suspensión del contrato de trabajo dará lugar a los siguientes efectos:

2.1 Incapacidad temporal. El tiempo transcurrido en situación de incapacidad temporal se computará como efectivamente trabajado, incluyendo la reserva de puesto de trabajo.

2.2 Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del Segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha de parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el punto siguiente.

En los casos de parto prematuros y en aquellos en que, por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho período las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

2.3 Paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el CTA tendrá derecho a la suspensión del contrato por el tiempo establecido en la legislación vigente. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El padre que prevea hacer uso de este derecho, deberá comunicárselo a la empresa con suficiente anticipación a efectos de la correcta organización de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad regulado en el punto 2.1 anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Además, serán de aplicación el resto de previsiones establecidas sobre esta materia por la legislación laboral vigente.

2.4 Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de un menor de nueve meses. En el supuesto de la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, en los términos previstos en el Artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se acordará la suspensión del contrato de trabajo. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2.5 En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del Segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del CTA bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

2.6 Disposiciones comunes, referidas a la maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción, adopción internacional y acogimiento.

En estos supuestos, en los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el caso concreto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere el presente apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

2.7 Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

En este supuesto, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El tiempo transcurrido en estas situaciones se computará, como efectivamente trabajado. Asimismo, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

2.8 La suspensión disciplinaria se ajustará a lo previsto en el capítulo sobre Régimen Disciplinario. El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

2.9 La privación de libertad del CTA, mientras no recaiga sentencia condenatoria firme.

Artículo 21. *Clases de excedencias.*

Las clases de excedencias para los CTA reguladas en el presente Convenio son:

1. Excedencia forzosa.
2. Excedencia voluntaria:

Por interés particular.

Por incompatibilidad.

Por cuidado de hijos, cónyuge, pareja de hecho, o familiares de hasta segundo grado.

Especial.

Por agrupación familiar.

3. Otras modalidades de excedencia voluntaria.

Artículo 22. Excedencia forzosa.

1. Tendrán la consideración de excedencia forzosa el ejercicio de cargo público o sindical representativo, siempre que dicho desempeño imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones salariales por el mismo. A estos efectos, se entenderá por cargo sindical el de ámbito provincial o superior.

2. La excedencia forzosa dará lugar a los efectos siguientes:

2.1 Los CTA en situación de excedencia forzosa tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad y continuidad en la dependencia, del tiempo que permanezcan en dicha situación y a la reserva del último puesto de trabajo obtenido por concurso.

No obstante lo anterior, si su puesto de trabajo fuera de acceso por promoción interna y con objeto de no distorsionar el funcionamiento de su dependencia, éste se considerará vacante y saldrá a concurso en los plazos marcados, salvo que se tenga constancia de que la excedencia forzosa tendrá una duración inferior a seis meses. Terminada la situación de excedencia forzosa la reincorporación a su puesto de trabajo se ajustará a lo previsto en el artículo 93, no siendo de aplicación, para estos CTA, la opción recogida en el punto 2 de dicho artículo.

Los períodos de tiempo transcurridos en esta situación no se computarán a efectos de niveles profesionales.

3. Una vez desaparecidas las causas que motivaron la situación de excedencia forzosa, el trabajador deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes. En caso contrario, se entenderá extinguido su contrato. Dicho reingreso deberá efectuarse en el plazo de un mes a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

4. La reincorporación al servicio activo de un CTA procedente de excedencia forzosa, se ajustará a lo previsto para estos casos en el Artículo 94.

5. Cuando un CTA acceda a un puesto de libre designación dentro de AENA, pero fuera del ámbito de aplicación de este Convenio, su situación tendrá los efectos regulados para la excedencia forzosa. En este supuesto, el CTA afectado tendrá derecho a percibir, al menos, las retribuciones correspondientes al último puesto de trabajo al que accedió por concurso de méritos.

Artículo 23. Excedencia voluntaria por interés particular.

1. Para poder solicitar la excedencia voluntaria los CTA deberán tener una antigüedad de al menos un año.

2. Se concederá en un plazo máximo de noventa días con objeto de no alterar la programación de servicios y tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de diez años.

3. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el CTA deberá permanecer un nuevo período de cuatro años de servicio activo en la profesión.

4. No se concederá excedencia voluntaria a quién, en el momento de solicitarla, estuviese pendiente de una sanción derivada de una falta grave o muy grave o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.

5. El CTA excedente voluntario, transcurrido el período mínimo de duración en dicha situación, podrá solicitar su reingreso.

6. Durante la excedencia no se devengarán retribuciones de ningún tipo ni se generará antigüedad, aunque se conservará la anterior y los méritos adquiridos.

7. La solicitud de incorporación presentada por un CTA en excedencia, interrumpe el cómputo del plazo máximo establecido en el punto 2 de este artículo. De no optar por alguna de las vacantes ofertadas, el período de interrupción se computará como si hubiera continuado en excedencia.

8. A los CTA en excedencia que no soliciten su reingreso dentro del plazo antes de expirar el período por el que se concedió la excedencia, se les considerará extinguido el contrato de trabajo. Igualmente, se producirá la extinción del contrato de trabajo, cuando

solicitado el reingreso y ofertadas vacantes no se aceptara el reingreso en ninguna de las mismas, si alguna o algunas correspondieran al último centro de trabajo en el que preste servicio. Todo ello sin perjuicio de que la excedencia comporte reserva de puesto de trabajo en la última dependencia en la que se prestó servicio.

9. La reincorporación al servicio activo de un CTA procedente de excedencia voluntaria, se ajustará a lo previsto en el artículo 94.

Artículo 23 bis. Excedencia voluntaria por interés particular, con motivo de la sustitución de AENA en la prestación de servicios de control de aeródromo por otro proveedor de servicios de control de aeródromo en una Dependencia. Modalidad general.

Se regula una modalidad específica de excedencia voluntaria por interés particular a la que podrán acogerse aquellos CTA que, teniendo destino definitivo en una Dependencia donde AENA preste servicio de control de aeródromo, se establezca la sustitución de esta Entidad por otro proveedor de servicios de control de aeródromo.

1. Podrán solicitar esta modalidad de excedencia voluntaria por interés particular, los CTA que se encuentren destinados de forma definitiva en una Dependencia de control afectada por el supuesto de cambio de proveedor de servicios de control de aeródromo, siempre que el CTA pase a prestar servicios para el nuevo proveedor de servicios de control de aeródromo de esa Dependencia.

2. El plazo para su solicitud terminará treinta días antes de la fecha de inicio de la prestación de servicios del nuevo proveedor de servicios de control de aeródromo en su Dependencia. Junto con la solicitud, el CTA deberá acompañar documento de declaración de compromiso de pasar a prestar servicios para el nuevo proveedor de servicio de control de aeródromo de su Dependencia.

3. La duración máxima de esta modalidad de excedencia voluntaria por interés particular será de 15 años, a partir de la fecha de inicio de la prestación efectiva de servicios para el nuevo proveedor de servicios de control de aeródromo.

4. En función de la causalidad de la excedencia, no será necesario un tiempo mínimo de antigüedad para la concesión.

5. En lo no regulado específicamente para esta modalidad de excedencia voluntaria por interés particular, por causa de la sustitución de AENA en la prestación de servicios de control de aeródromo por otro proveedor de servicios de control de aeródromo en una Dependencia, será de aplicación, en cuanto a efectos y procedimiento de reingreso lo previsto con carácter general para la modalidad común de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 23 ter. Excedencia voluntaria por interés particular, con motivo de la sustitución de AENA en la prestación de servicios de control de aeródromo por otro proveedor de servicios de control de aeródromo en una Dependencia, mediante la suscripción de acuerdo de reincorporación a AENA en fecha y Dependencia ciertas.

Se regula una especialidad de excedencia voluntaria por interés particular, con motivo de la sustitución de AENA en la prestación de servicios de control de aeródromo por otro proveedor de servicios de control de aeródromo en una Dependencia, a la que podrán acogerse aquellos CTA que, teniendo destino definitivo en una Dependencia donde AENA preste servicio de control de aeródromo, se establezca la sustitución de esta Entidad por otro proveedor de servicios de control de aeródromo, condicionada a su solicitud por el CTA y, a su vez, a su concesión por parte de AENA, unido a la suscripción de un Acuerdo entre AENA y el CTA afectado de reincorporación en fecha y Dependencia ciertas.

1. Podrán solicitar esta especialidad de excedencia voluntaria por interés particular, los CTA que se encuentren destinados de forma definitiva en una Dependencia afectada por el supuesto de cambio de proveedor de servicios de control de aeródromo siempre que el controlador pase a prestar servicios para el nuevo proveedor de servicios de control de aeródromo de esa Dependencia.

2. El plazo para su solicitud terminará treinta días antes de la fecha de inicio de la prestación de servicios del nuevo proveedor de servicios de control de aeródromo en su Dependencia. Junto con la solicitud, que deberá contener, entre otros extremos, la/s Dependencia/s y fecha/s de reincorporación a AENA que sean de su interés, el CTA deberá acompañar documento de declaración de compromiso de pasar a prestar servicios para el nuevo proveedor de servicio de control de aeródromo.

En todo caso, los efectos de la reincorporación deberán encontrarse comprendidos entre los 6 meses, mínimo, y los 5 años, máximo, inmediatamente siguientes a la de inicio de la prestación efectiva de servicios para el nuevo proveedor de servicios de control de aeródromo.

En cualquier caso, la Dependencia y fecha de reingreso se determinará de mutuo acuerdo entre AENA y el CTA afectado, no siendo por tanto de obligada concesión, y se formalizará mediante documento Anexo a la concesión de excedencia. Si no se produjera el mencionado Acuerdo, se estará a lo previsto para la modalidad específica de excedencia voluntaria por interés particular, regulada en el Artículo anterior, con motivo de la sustitución de AENA en la prestación de servicios de control de aeródromo por otro proveedor de servicios de control de aeródromo en una Dependencia.

3. El CTA tendrá la obligación de confirmar a AENA dicho reingreso, de manera fehaciente, con una antelación mínima de 6 meses a la fecha de efectos pactada. De no producirse dicha confirmación, o de producirse fuera del plazo señalado, el acuerdo de reingreso suscrito junto con la concesión de la excedencia quedará sin efecto, quedando en la situación de excedencia voluntaria por interés particular recogida en el Artículo 23, por el plazo restante hasta el cumplimiento del máximo de los diez años, a contar a partir de la fecha en que se debió producir la reincorporación pactada. En caso de que, una vez comunicada esta confirmación, no se produjera de forma efectiva el reingreso, se considerará extinguido el contrato de trabajo, salvo que se dé alguna de las circunstancias recogidas en el Artículo 19. En este supuesto, el CTA deberá incorporarse en el plazo máximo de 15 días desde la finalización de la causa impeditiva.

4. No obstante, sin perjuicio de lo anterior, el CTA mientras se encuentre en esta modalidad de excedencia, y hasta doce meses antes de la fecha pactada para su reincorporación, podrá, a partir del Cuarto mes, participar en los concursos de traslado que AENA convoque sin penalización alguna. En el caso de producirse la reincorporación efectiva en una Dependencia, mediante este procedimiento, quedará automáticamente sin efecto la fecha y Dependencia pactada, sin más trámite, y sin que proceda indemnización alguna entre las partes.

5. En función de la causalidad de la excedencia, no será necesario un tiempo mínimo de antigüedad para la concesión.

6. En lo no regulado específicamente para esta especialidad de excedencia voluntaria por interés particular, con motivo de la sustitución de AENA en la prestación de servicios de control de aeródromo por otro proveedor de servicios de control de aeródromo en una Dependencia, con acuerdo de reincorporación en plazo, será de aplicación, en cuanto a efectos y procedimiento de reingreso lo previsto con carácter general para la excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 23 quater. *CTA procedentes del CECCA:*

A aquellos CTA procedentes del Cuerpo Especial de Controladores de la Circulación Aérea (CECCA) de la Administración del Estado que ejercitaron, en su día, el derecho de opción contemplado en la Ley 4/1990, de 29 de junio y en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre y que pasen a la situación de excedencia voluntaria prevista en los Artículos 23 bis y ter, con motivo de la sustitución de AENA en la prestación de servicios de control de Aeródromo por otro proveedor de servicios de control Aeródromo, les será aplicable, sin merma alguna, lo establecido para estos supuestos en el régimen estatutario de la Función Pública.

Artículo 24. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

1. Podrán solicitar la excedencia voluntaria por agrupación familiar los CTA cuyo cónyuge resida en otra localidad por estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como empleado de AENA.

2. La excedencia voluntaria por agrupación familiar se concederá sin requisito previo de antigüedad como CTA.

Artículo 24 bis. *Excedencia voluntaria por incompatibilidad.*

1. El CTA que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, opte por otro puesto de trabajo en el sector público, quedará en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

2. Podrán solicitar este tipo de excedencia los CTA con una antigüedad de, al menos, un año.

3. Persistirá esta situación mientras subsista la causa que dio lugar a la incompatibilidad y tendrá una duración mínima de un año.

4. Durante la excedencia no se devengarán retribuciones de ningún tipo ni se generará antigüedad, aunque se conservará la anterior y los méritos adquiridos.

5. Una vez desaparecidas las causas que motivaron la situación de esta excedencia, el trabajador deberá solicitar el reingreso un mes antes de la finalización de la misma. En caso contrario, se entenderá que el CTA inicia una situación de excedencia voluntaria por interés particular, si reuniera los requisitos exigidos para la misma, causando baja en AENA en caso de no reunirlos. Igualmente, se producirá la extinción del contrato de trabajo, cuando solicitado el reingreso y ofertadas vacantes no se aceptara el reingreso en ninguna de las mismas, si alguna o algunas correspondieran al último centro de trabajo en el que preste servicio.

6. La reincorporación al servicio activo de un CTA procedente de este tipo de excedencia voluntaria, se ajustará a lo previsto en el artículo 94.

Artículo 25. *Excedencia voluntaria por cuidado de hijos.*

1. Los CTA tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. La excedencia contemplada en este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Los CTA, en esta situación, tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en la misma, pero no de la continuidad en la dependencia, así como a la reserva del puesto de trabajo, debiendo solicitar su reingreso, al menos, un mes antes de expirar el plazo del período de excedencia. En caso contrario, se entenderá extinguido su contrato.

4. La iniciación de una nueva excedencia, como consecuencia de un nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, pondrá fin, en su caso, a la que se viniera disfrutando.

5. La reincorporación al servicio activo de un CTA se ajustará a lo previsto para estos casos en el artículo 94.

6. Los CTA en éste situación podrán, voluntariamente, participar en los cursos de formación que convoque AENA.

Artículo 25 bis. *Excedencia voluntaria por cuidado de familiar.*

1. Los CTA tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el Segundo grado de consanguinidad

o afinidad, o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2. Esta excedencia contemplada en este Artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma dependencia generasen este derecho por el mismo sujeto causante, AENA podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

3. Los CTA, en esta situación, tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad del tiempo que permanezcan en la misma, pero no de la continuidad en la dependencia, así como a la reserva del puesto de trabajo, debiendo solicitar su reingreso, al menos, un mes antes de expirar el plazo del período de excedencia. En caso contrario, se entenderá extinguido su contrato.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. La reincorporación al servicio activo de un CTA procedente de excedencia forzosa, se ajustará a lo previsto para estos casos en el artículo 94.

Artículo 26. *Excedencia voluntaria especial.*

1. Debido a las especiales funciones de los controladores de la circulación aérea y con el objeto de facilitar la presencia y participación de España en los organismos internacionales relacionados con aviación civil, se regula una situación especial en la excedencia voluntaria:

1.1 Podrán acceder a esta situación aquéllos CTA que posean nivel profesional V o superior y durará tanto como la prestación de servicios en dichos organismos.

1.2 La concesión de esta excedencia será obligatoria para AENA, siempre que exista un periodo mínimo de 90 días naturales, entre la fecha de solicitud y la de efectos de la misma. En caso de que la solicitud fuera formulada sin respetar dicho periodo, la obligatoriedad para AENA sería tan solo, a partir de que hubieran transcurrido 90 días naturales desde la fecha de solicitud.

1.3 El excedente seguirá generando antigüedad, percibiendo o no el correspondiente complemento de antigüedad, en función de los tratados o convenios que amparen estas participaciones en dichos organismos internacionales. En esta situación no se generará continuidad en la dependencia.

1.4 El CTA tendrá derecho, hasta acumular dos años en esta situación, en periodos continuados o no, a la reserva de su puesto de trabajo en AENA; hasta acumular diez años en esta situación, en periodos continuados o no, a un puesto de controlador en su dependencia de origen; respecto del tiempo que exceda, será de aplicación lo previsto para la excedencia voluntaria por incompatibilidad.

1.5 No obstante la reserva del puesto de trabajo, si éste fuera de acceso por promoción interna y, con objeto de no distorsionar el funcionamiento de su dependencia, se considerará vacante y saldrá a concurso en los plazos marcados, a no ser que se tenga constancia de que la excedencia no superará los seis meses. Si la excedencia terminara durante el período de reserva del puesto de trabajo, su reincorporación al mismo se ajustará a lo previsto en el Artículo 93, no siendo de aplicación, para estos CTA, la opción recogida en el punto 2 de dicho Artículo.

1.6 Una vez desaparecida la causa que motivó esta excedencia, el trabajador deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes. En caso contrario, se entenderá que el CTA inicia una situación de excedencia voluntaria por interés particular, si reuniera los requisitos exigidos para la misma, causando baja en AENA en caso de no reunirlos.

1.7 La reincorporación al servicio activo de un CTA procedente de este tipo de excedencia, se ajustará a lo previsto en el Artículo 94.

Artículo 27. Extinción del contrato. Generalidades.

1. El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en la legislación laboral vigente en cada momento, sin perjuicio de las causas previstas sobre esta materia en el presente Convenio.

2. La merma de la capacidad operativa del CTA, sobrevenida por causas ajenas a su voluntad, no será, en ningún caso, motivo de resolución del contrato de trabajo.

3. La declaración de invalidez permanente por el órgano competente de la Seguridad Social, en grado de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, sólo supondrá el cese de la relación laboral cuando incapacite al CTA para el desempeño de todas las funciones que tiene asignadas el colectivo de controladores de la circulación aérea, con independencia del puesto que desempeñe.

A efectos de dicha declaración, se entenderá por profesión habitual el ejercicio o desempeño de cualquiera de las funciones propias asignadas al colectivo en el Artículo 59.

4. En el caso de Revocación de la licencia de controlador tránsito aéreo se estará a lo dispuesto en la legislación específica sobre seguridad aérea.

5. Para los CTA en Reserva Activa, la realización de trabajos por cuenta propia o ajena, excepto labores de formación aeronáutica o de inspección aeronáutica en el ámbito de la Unión Europea, supondrá la rescisión de la relación contractual por renuncia del CTA.

Artículo 28. Opción ante un despido.

En los casos de resolución del contrato de trabajo de un CTA, por causa de despido, si la jurisdicción social declarase la improcedencia de la medida extintiva, la opción entre la readmisión en el mismo puesto de trabajo y la indemnización alternativa corresponderá siempre al CTA, que deberá ejercitarla dentro del plazo máximo de cinco días hábiles, contados desde la fecha de la notificación de la resolución judicial. De no ejercitarse la opción en el plazo indicado, se entenderá que el CTA opta por la readmisión.

En el supuesto de que el CTA optase por la indemnización, tendrá derecho a una equivalencia a cuarenta y cinco días de salario ordinario y fijo, por cada año de antigüedad reconocida, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

CAPÍTULO V**Jornada laboral y descansos****Artículo 29. Modalidad y duración de la jornada laboral.**

La jornada laboral de los CTA, en función del puesto de trabajo que ocupe, será una de las siguientes:

1. Jornada a turnos: La jornada laboral máxima para los CTA será de 1.670 horas durante 2011 y 2012. Sin perjuicio de estos límites, la jornada laboral podrá incrementarse hasta cuarenta horas al año durante 2011 y veinticinco horas al año para 2012, para actividades de formación no computables a efectos de actividad aeronáutica y práctica de los reconocimientos médicos, debido a los extraordinarios requerimientos que exigen nuestra adaptación a la legislación aeronáutica europea y a los del cielo único europeo. El período de actividad aeronáutica será de 1.670 horas máximas anuales, tal como determina la legislación vigente, por el RD-I 13/2010 de 3 de diciembre, por el RD 1001/2010 y la Ley 9/2010. Se considera que durante estos dos Primeros años de vigencia del convenio la jornada deberá acomodarse al proceso de espacio único europeo y a la nueva normativa sobre jornada antes citada, lo que deberá facilitar la mejora de la eficiencia en la prestación de este servicio. Para 2013 la jornada laboral máxima será de 1.595 horas que podrá ampliarse en 20 horas para actividades de formación. La jornada laboral para cada uno de los años de vigencia del convenio podrá incrementarse en el máximo de 80 horas extraordinarias establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

1.1 Jornada programable:

1.1.1 Dependiendo de la demanda de tráfico, movimientos aéreos y el número de horas controladas en cada dependencia, se establecen, a estos efectos, cuatro niveles de clasificación de dependencias, que se revisarán anualmente por AENA, y sobre los que se consultará e informará a la representación sindical de ámbito nacional.

1.200 horas/año.

1.300 horas/año.

1.400 horas/año.

1.500 horas/año.

1.1.2 En el caso de existir dependencias que requieran una mayor carga de trabajo anual de la jornada inicialmente programable conforme a lo establecido en el punto anterior, se podrá programar las horas que sean necesarias con el límite máximo de 1.670 horas/año.

En estos casos, los criterios que se utilizarán son los siguientes:

En primer lugar, se ofrecerán para su realización con carácter voluntario. Para ello, se conformará un listado anual de controladores voluntarios para la realización de este tipo de jornada.

Si no se cubrieran las necesidades con el criterio de voluntariedad, la realización de horas será obligatoria y su asignación se realizará de manera equitativa y proporcional a la jornada realizada.

Para los CTA en activo a 5 de febrero de 2010, la realización de dichas horas se retribuirán al valor de hora ordinaria, a través del Complemento Personal de Adaptación Variable.

En el caso de dependencias con 1.200 horas, si éstas no se hubiesen agotado, no se retribuirá jornada adicional

1.1.3 La jornada programable no incluye el tiempo necesario para la formación que no tenga la consideración de actividad aeronáutica, la que se realizará cumpliendo siempre con los límites expuestos en el punto 1 del presente Artículo.

1.1.4 En cualquier caso, la actividad aeronáutica no podrá superar las 1.670 horas año, sin perjuicio de poder ser incrementadas con 80 horas extraordinarias.

1.1.5 El límite mensual de actividad aeronáutica será de 170 horas. En caso de periodos de suspensión de la relación laboral por cualquiera de las causas previstas en el presente convenio, la reincorporación a la actividad conllevará la adscripción automática al turno que fije la empresa, topado en este caso, por este límite mensual. En aquellos casos en que realicen en un mes actividad aeronáutica y no aeronáutica la jornada máxima también será de 170 horas.

2. Jornada ordinaria: La jornada laboral de los CTA que no ocupen puestos de trabajo sujetos a turnicidad será de 1.711 horas anuales. La jornada semanal será de treinta y siete horas y treinta minutos, continuada, en horario de mañana y/o tarde y se realizará durante los cinco Primeros días de la semana a razón de siete horas y treinta minutos diarios.

Durante cada jornada se tendrá derecho a veinte minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo.

3. Jornada mixta: Los CTA que ocupen puestos de trabajo cuyas características específicas contemplen la posibilidad de alternar jornada a turnos y jornada ordinaria, cuando ejerzan sus funciones fuera de la sala de operaciones, realizarán una jornada ordinaria cuya duración mensual será igual a la media de las horas programadas a otros CTA en su dependencia que se mantengan trabajando a turnos, en puestos de trabajo similares, en idéntico período de tiempo y en igualdad de condiciones. Dicha jornada se realizará, salvo acuerdo con el CTA afectado, uniformemente a lo largo de todo el mes, de lunes a viernes en horario de mañana, no pudiendo ser superior a 37,5 horas semanales.

Artículo 30. Realización de jornadas diferentes.

Con carácter general, los CTA cuyo puesto de trabajo esté sujeto al régimen de jornada ordinaria no podrán realizar jornada a turnos, salvo, excepcionalmente, en los supuestos y con las condiciones previstas en este Convenio colectivo.

Artículo 31. Reducción proporcional de la jornada.

1. Sin perjuicio de lo recogido en el artículo 29, aquellos CTA que no presten servicio en AENA durante un año completo, por motivo de nueva incorporación, reingreso de excedencia o por disfrute de una licencia de las previstas en este Convenio, tendrán una jornada laboral máxima anual proporcional al tiempo que presten servicio durante dicho año. Este mismo criterio se aplicará para el cálculo de la jornada máxima del mes en que se produzca la incorporación.

2. A las personas acogidas a reducción de jornada no se les podrá programar más horas de las que se deriven de aplicar la reducción solicitada a la media de los CTA que en su dependencia presten servicios a jornada completa. Por tanto, el número de horas y servicios programados en un mes concreto será proporcional a los programados al resto de los CTA en la dependencia, en igual puesto de trabajo y en similares condiciones. Los CTA que disfruten de vacaciones durante el mes que se trate, se les podrá programar la jornada que proporcionalmente corresponda, siguiendo el criterio recogido en el párrafo anterior.

Artículo 32. Tipos de servicio.

Los servicios de trabajo a turnos podrán ser de Mañana, Tarde, Día, Noche, Imaginaria y Refuerzo.

Artículo 33. Características de los turnos. Generalidades.

1. Los turnos, en general, serán cíclicos y equitativos. Los turnos se adaptarán a la normativa aplicable sobre esta materia en vigor, a lo previsto en este IICCP, y permitirán la programación de toda la jornada. El régimen aquí contemplado podrá acomodarse, de así resultar imprescindible, al calendario de implantación previsto en el RD 1001/2010.

2. El turno estará compuesto por ciclos de trabajo y descanso. El trabajo a turnos se ordenará en ciclos que establezcan los días máximos de trabajo y mínimos de descanso en función de las necesidades de cada dependencia, que podrán partir desde los seis días (cuatro de trabajo y dos descanso, 4-2, hasta fecha de aplicación efectiva del RD 1001/2010), hasta otros turnos tales como 6-4, 5-3, 4-4 o similares adecuados a las características de cada dependencia y a las necesidades de servicio, siempre que cumplan los tiempos de descanso legalmente establecidos así como lo previsto en el presente convenio. El cambio de un sistema de turnos a otro diferente deberá comunicarse con suficiente antelación y someterse a consulta e información con los representantes sindicales de los CTA.

3. A los efectos de la programación de servicios, el intervalo mínimo de tiempo entre la finalización de un servicio y el comienzo del siguiente será de doce horas. No obstante lo anterior, si alguno de dichos servicios no implica la realización de actividad aeronáutica, dicho intervalo podrá reducirse a diez horas, pudiéndose compensar la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general del modo que se acuerde localmente entre los representantes de AENA y USCA, ambos debidamente acreditados.

4. Como regla básica todos los CTA que ocupen puestos operativo en la sala de operaciones estarán sujetos al mismo turno para facilitar la gestión de las jornadas y se procurará que la jornada anual programada a los CTA de una dependencia, que ocupen puestos de trabajo iguales y similares circunstancias, sea lo más equiparable posible.

5. La duración máxima de un periodo continuo de actividad aeronáutica es de diez horas y la duración de los periodos consecutivos de actividad aeronáutica no podrá exceder de 50 horas.

6. No podrán realizarse más de seis periodos consecutivos de actividad aeronáutica, con independencia de la duración diaria de cada periodo.

7. El establecimiento de los turnos deberán adaptarse a los condicionantes específicos de aquellos servicios que trabajen 24 horas del día frente a aquellos de un periodo de tiempo inferior.

Artículo 34.

En todo lo no previsto expresamente en este convenio, a efecto de establecimientos de jornada, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, o las sucesivas normas que lo sustituyan.

Artículo 35.

1. Régimen de descansos diurno de los CTA.—Para los CTA que ocupen puestos de trabajo de Controlador o Controlador PTD: Para los turnos diurnos un mínimo del 25% de descanso. Serán turnos diurnos todos aquellos en que la mayor parte del servicio transcurra entre las 08:00 y las 23:59 horas locales. Se entenderá la mayor parte del servicio como más del 50% del tiempo del mismo. 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%.

Para los CTA que estén ejerciendo las funciones de Supervisión o Jefe de Sala en la Sala de operaciones, estos descansos estarán supeditados a las condiciones y circunstancias operativas existentes en la sala.

En las dependencias donde entre de servicio un solo controlador, el descanso se realizará conforme lo dispuesto en el Real Decreto 1001/2010. El régimen de descanso se establecerá por AENA previa consulta y participación de los representantes sindicales, previendo descanso para comida.

2. Régimen de descansos nocturno de los CTA durante el servicio.—Para los turnos de Noche el descanso será de un mínimo del 33%. Serán servicios de Noche todos aquellos en que la mayor parte del servicio transcurra entre las 00:00 horas hasta las 07:59 horas locales.

Cuando un sector o posición en Torre de Control permanezca abierto durante todo un servicio de noche se establecerá una dotación de 4 CTAs por sector o 2 CTAs por posición de Torre.

Artículo 36. *Duración y distribución de los servicios.*

1. La duración máxima y mínima de los servicios de mañana, tarde y noche será la que establezca, en su caso, la normativa legal o reglamentaria aplicable. En las Torres de Control cuya carga de trabajo permita que sean atendidas por una sola posición operacional, el período de actividad aeronáutica continua podrá ampliarse hasta un máximo de 12 de horas, conforme lo dispuesto en el Real Decreto 1001/2010.

2. La duración de los servicios, sin perjuicio de las limitaciones anteriormente reseñadas, podrá adaptarse a la realidad de cada una de las Dependencias, pudiendo establecerse horarios propios para ellas.

3. Cuando la falta de relevo suponga el cese total del Servicio y siempre que no sea posible adoptar alguna medida alternativa, el CTA deberá permanecer en su posición de trabajo hasta un máximo de dos horas, desde el momento estipulado para el relevo. Estas horas tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor. Durante ese tiempo deberán tomarse las medidas necesarias para garantizar el relevo del CTA o, alternativamente, para que pueda procederse al cierre ordenado de la dependencia en la que esté prestando servicio.

Artículo 37. Servicio de Imaginaria.**1. Servicio de Imaginaria.**

1.1 Para garantizar la necesaria continuidad en la prestación del servicio, AENA, con objeto de cubrir incidencias en la programación o en el servicio, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42, podrá programar servicios de imaginaria a los controladores que se encuentren francos de otro tipo de servicio, siendo su responsabilidad el estar localizables. La disponibilidad de dichos controladores irá desde una hora antes hasta media hora después de la hora de entrada del servicio de que se trate.

1.2 Los controladores con servicio de imaginaria cubrirán todas las incidencias no conocidas por AENA en el momento de la publicación de los turnos y que hagan necesaria su presencia. En caso de que el CTA sea requerido para acudir a prestar efectivamente servicio en su dependencia, la duración máxima del servicio de Imaginaria será la misma que la del servicio homólogo que cubre, de forma que en cada dependencia la duración máxima de un servicio de Imaginaria de Mañana, Tarde, Día o Noche será la misma que la del servicio de Mañana, Tarde, Día o Noche cubierto, respectivamente.

1.3 Los servicios de Imaginaria se programarán de forma cíclica y equitativa y tendrán la consideración de servicios a los efectos contemplados en el presente convenio, debiendo publicarse junto con la programación mensual de turnos.

2. Servicio de imaginaria por urgencia vital.

2.1 En las dependencias de control en las que la prestación del Servicio sea inferior a 24 horas al día y a fin de posibilitar el traslado de órganos, evacuación de heridos, de enfermos o accidentados u otras eventualidades de urgencia vital y que, por su frecuencia, características y situación de dicha dependencia estén sujetas a este tipo de actividad y se precise Servicio de Control, se programarán Servicios de Imaginaria por urgencia vital, con el fin de cubrir dichas necesidades.

Los servicios de imaginaria por urgencia vital, también conocidos como Servicios de Guardia Localizada (SGL) cubrirán asimismo:

- a) La atención a vuelos de Estado y por razones de orden público o emergencia determinadas por la Autoridad Gubernativa.
- b) La prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

La disponibilidad de los CTA durará el tiempo en que la dependencia permanezca cerrada.

2.2 Estos servicios de imaginaria por urgencia vital se programarán siguiendo criterios de homogeneidad y equidad

En este tipo de servicios de imaginaria, una vez producida la localización la incorporación al servicio deberá realizarse dentro de los cuarenta y cinco minutos siguientes, o a la convenida si se conoce la necesidad con la antelación suficiente.

Artículo 38. 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 AENA y USCA. Durante los años 2011 y 2012, la jornada laboral anual podrá ampliarse en los límites previstos en el presente convenio para atender una intensificación temporal de la demanda y necesidad de formación.

En la medida de lo posible los servicios de formación programados en el mismo mes se agruparán en un único ciclo de trabajo.

Artículo 39. *Autorización de cambios de servicios.*

AENA podrá autorizar, de conformidad con el Real Decreto 1001/2010, cambios de servicio entre controladores, siempre que cumplan con la normativa vigente en materia de descanso y no supongan modificación de la configuración operativa de la sala o fanal. De la petición y autorización de los cambios de servicio quedará constancia escrita, a los efectos que procedan. En ningún caso se entenderá como autorizado un cambio de servicio, sin constancia escrita de la autorización, que deberá producirse con antelación suficiente para permitir a los CTA la organización de sus tiempos.

Artículo 40. *Número máximo de servicios nocturnos y festivos.*

Tanto los servicios nocturnos como los festivos no superarán el 33% de los servicios totales anuales. Un servicio tendrá la consideración de festivo cuando la mayor parte del mismo se desarrolle entre las 14.00 horas del sábado y las 23:59 horas del domingo.

Artículo 41. *Previsión y programación de turnos y reuniones.*

1. La previsión y programación de los turnos se realizará por meses naturales y se publicará con una antelación de, al menos, treinta días. Se recogerá de forma personal por el interesado y constará de copia firmada y sellada. Cualquier modificación, salvo caso de fuerza mayor, sobre los servicios programados requerirá la aceptación de AENA y del interesado. Con independencia de la fecha de publicación, no se considerará definitiva la programación hasta treinta días antes del Primero del mes correspondiente.

2. Las reuniones de carácter ordinario a las que tenga que asistir el CTA, debido a las características específicas de su puesto de trabajo, se incluirán en la programación de los turnos y servicios, teniendo el mismo tratamiento que éstos. A los efectos de jornada laboral, se computará el tiempo que dure la reunión. La asistencia a estas reuniones tendrá carácter obligatorio para los CTA convocados a las mismas, excepto aquellos que salgan del servicio de Noche anterior o que estén prestando servicio durante las horas en que se celebre la reunión.

Los CTA que estén de servicio durante las horas en que esté convocada la reunión, no asistirán a ésta, a menos que las configuraciones operativas y la dotación de la sala de operaciones permita su asistencia. En todo caso, será prioritaria la prestación del Servicio y la asistencia, si se produjera, no dará lugar a cómputo de jornada alguno.

Las programaciones se realizarán, en la medida de lo posible, de forma que favorezca la máxima asistencia de los CTA convocados. A petición del CTA interesado, el responsable de la convocatoria podrá eximirlo de su asistencia, no dando lugar en este caso a cómputo de jornada alguno.

Artículo 42. *Cobertura de incidencias.*

1. Las características del servicio público que AENA presta pueden hacer necesaria la realización de servicios no programados inicialmente y a la ampliación de los programados, con respeto, en todo caso, a las limitaciones vigentes en la materia.

2. De acuerdo con lo anterior y en función del momento de conocimiento de la causa que genera la incidencia, el régimen de cobertura se regirá por el siguiente orden de prelación, previo conocimiento de los CTA. En la medida de lo posible las partes acordarán criterios más concretos de funcionamiento y retribución de los servicios de cobertura obligatoria. Se debe evitar en la medida de lo posible que estos servicios recaigan sobre las personas con reducción de jornada.

2.1 Si la causa que genera la incidencia es comunicada a AENA con una antelación superior a 48 horas a la fecha del servicio:

a) Cobertura voluntaria. Retribución mediante horas extraordinarias. Se establece, con carácter general un límite de dos servicios mensuales de este tipo por controlador, con el tope máximo de 80 horas anuales.

- b) Activación de imaginaria, en caso de estar programado.
- c) Nombramiento de servicio de cobertura obligatoria.

2.2 Si la causa que genera la incidencia es comunicada a AENA con una antelación inferior a 48 horas a la fecha del servicio en el caso que no haya candidatos voluntarios:

- a) Activación de imaginaria, en caso de estar programado
- b) Nombramiento de servicio de cobertura obligatoria.

Artículo 43. *Carácter y límite de las horas extraordinarias.*

1. Las horas realizadas que sobrepasen la jornada máxima mensual o anual tendrán carácter de horas extraordinarias.

2. Las horas realizadas como consecuencia de la cobertura de incidencias extraordinarias no previsibles tendrán carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor.

Artículo 44. *Límite de las horas extraordinarias*

No se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias anuales, con excepción de las de fuerza mayor que no estarán incluidas en este cómputo.

Artículo 45. *Cómputo y abono de servicios.*

1. Los Servicios de Imaginaria se computarán como horas efectivamente trabajadas en cuantía del 20% de la duración del servicio para el que se programan, incluyendo la prolongación del horario operativo publicado en el AIP en aquellas dependencias que lo tengan, o el tiempo que el CTA esté a disposición de AENA, lo que sea superior. 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 AENA previamente a la prestación efectiva de servicio.

2. Los Servicios de Imaginaria por urgencia vital, se computarán como horas efectivamente trabajadas en cuantía del 10% del tiempo de duración del período que cubren. En caso de activarse, se computará además del citado porcentaje, el tiempo de presencia en caso de realizarse una prolongación de jornada, con un mínimo de una hora. En caso de tener que acudir a la dependencia, se le computará como jornada efectiva, además del 10%, el tiempo de presencia más una hora en concepto de transporte, con un mínimo global de tres horas, incluido dicho transporte.

3. No obstante, en caso de activación de la imaginaria por urgencia vital, las horas computadas como consecuencia de lo dispuesto en el punto 2 de este Artículo, tendrán carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor, abonándose como tales.

Artículo 46. *Finalización del servicio en dependencias con horario operativo inferior a 24 horas al día.*

En aquellas dependencias cuyo horario operativo sea inferior a 24 horas diarias, el CTA de servicio estará obligado a permanecer en la misma, sin perjuicio de lo previsto en el RD 1001/2010 y el RD 1561/1995, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Hasta la finalización de la prolongación del horario operativo publicado en AIP a requerimiento de la Autoridad aeroportuaria.
- b) En dependencias sin prolongación de horario publicado en el AIP, hasta quince minutos después de la finalización del horario operativo, ampliable a treinta minutos a requerimiento de la Autoridad aeroportuaria.
- c) Siempre que se requiera por necesidades del servicio después de la finalización del horario operativo por incidencias extraordinarias no previsibles y que no pueda ser cubierto por un servicio de SGL.

Artículo 47. Contabilidad de las horas de la jornada laboral.

En relación con los periodos de actividad aeronáutica, solo se computaran las horas realizadas en las tareas que la normativa vigente considere como tal. La contabilidad de las horas de la jornada laboral se realizará según se expone a continuación, salvo en aquellos casos en que el presente convenio contemple otros supuestos diferentes de cómputo en materia de jornada.

La contabilidad de las horas de la jornada laboral se realizará según se expone a continuación:

1. Se contabilizarán las horas programadas y realizadas.
2. Se contabilizarán las horas correspondientes a las faltas al servicio por enfermedad, incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento de menores de cinco años, permisos oficiales o pactados o cualquier otro motivo de los previstos en este Convenio. En ausencia de programación, se computará la media de las horas programadas a otros CTA en su dependencia, en puestos de trabajo similares, en idéntico período de tiempo y en igualdad de condiciones.
3. A los CTA provenientes de otros destinos se les contabilizarán las horas realizadas en éstos hasta el momento del cese.
4. A los CTA que, a iniciativa de AENA, 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.

Además, será de aplicación lo siguiente:

a) Cuando la actividad desarrollada diera lugar a una comisión de servicio, el día del inicio del viaje, el CTA será dispensado de la realización de los servicios de Mañana, Tarde, Noche, Día, Refuerzo o Imaginaria. Si tuviera que desplazarse antes de las 15:00 horas locales, además, se le dispensará del servicio de Noche que finaliza ese día. Estos servicios dispensados serán contabilizados como trabajados, a efectos de cómputo de jornada laboral.

b) 1. Cuando la actividad desarrollada tenga una duración igual o inferior a un turno completo, se tendrá derecho a un período de descanso que abarque desde el término de dicha actividad hasta las 24:00 horas locales del día siguiente y, también, a una compensación en servicios igual al número de días de descanso no disfrutados como consecuencia de la misma. En caso de comisión de servicio, se entenderá como término de la actividad el momento en que finalice la reunión o la actividad de que se trate, con independencia de la hora de regreso del comisionado.

2. Cualquiera que fuera su duración, cuando no diera lugar a comisión de servicio, se tendrá derecho a la dispensa de los servicios programados que coincidan con el día de dicha actividad y, a su vez, a:

Los días de Descanso no disfrutados como consecuencia de dicha actividad, se computarán como jornada efectiva, a razón de la duración media de los servicios de la dependencia

La dispensa del servicio de Noche del día inmediatamente anterior al comienzo de la actividad, si ésta se iniciara antes de las 15:00 horas locales

La dispensa del servicio de Mañana o de Día, en su caso, del día siguiente a dicha actividad si la misma finalizara después de las 22:00 horas locales

c) En el supuesto en que la actividad desarrollada tenga una duración superior a un ciclo completo y dé lugar a comisión de servicio, se tendrá derecho a dos días de descanso entre el último día trabajado y su incorporación al puesto de origen, en las mismas condiciones que en el punto b). 1 anterior.

d) En el supuesto en que la actividad desarrollada tenga una duración superior a un ciclo completo y no dé lugar a comisión de servicio, se tendrá derecho a la dispensa de los servicios que tenga programados el día siguiente de terminar la mencionada actividad, en las mismas condiciones en el punto b).2 anterior.

5. Cada reconocimiento psicofísico al que, de forma periódica o extraordinaria, deban someterse los CTA que desempeñen puestos de trabajo operativos, computará en la jornada laboral por el tiempo que efectivamente sea preciso para el reconocimiento, según acreditación del centro que lo realice.

6. Se computarán los días por asuntos propios a razón de ocho horas por cada uno de ellos.

7. En las dependencias cuyo horario operativo normal sea inferior a 24 horas al día, se computará como jornada laboral efectivamente trabajada:

a) En aquéllas con prolongación de horario operativo publicada en AIP, el período de prolongación o 30 minutos en el caso de no realizarse efectivamente dicha prolongación.

b) En aquéllas sin prolongación de horario publicada en AIP, 30 minutos además del horario operativo del aeródromo.

8. Las horas completas realizadas en el supuesto previsto en el artículo 36.3 se contabilizarán, a partir de la primera media hora, en el cómputo anual de jornada.

Artículo 48. Consideración de las horas contabilizadas en jornada laboral.

1. Las horas contabilizadas, siguiendo cualquiera de los criterios relacionados en el Artículo anterior, serán consideradas como horas efectivamente trabajadas a efectos de cómputo de jornada laboral, incluyendo los períodos de descanso durante la prestación del servicio, con las excepciones contempladas en el presente Convenio.

2. A los efectos de jornada laboral, las horas computadas a un CTA en diferentes puestos de trabajo de los sujetos a turnicidad, a lo largo del mismo año, se considerarán como una única jornada, contabilizándose la suma de las mismas.

Artículo 49. Adjudicación de servicios no programados para la cobertura de incidencias.

1. Los servicios para la cobertura de incidencias no programados y de carácter voluntario se distribuirán, en la medida de lo posible, de forma equitativa entre los CTA que puedan realizarlas y estén disponibles para ello. A estos efectos, en cada Centro de trabajo se confeccionará un listado con el personal Controlador voluntario para la realización de estos servicios.

2. Los servicios para la cobertura de incidencias no programados y de carácter obligatorio se distribuirán, en la medida de lo posible, de forma equitativa entre todos los CTA de la dependencia que puedan realizarlos.

3. Los procedimientos para la asignación de este tipo de servicios que generan horas extraordinarias, serán objeto de consulta y participación de los representantes sindicales.

Artículo 50. Cómputo de jornada durante los períodos no sujetos a turnicidad.

1. A los CTA que se incorporen a un puesto de trabajo sujeto a turnicidad procedentes de un puesto sujeto a jornada ordinaria, se les computará, a efectos de jornada laboral anual, el número de horas realizadas en dicha jornada, proporcionalmente a la duración máxima de la jornada anual correspondiente y al periodo que se encuentren en la misma.

2. A los efectos de jornada laboral, las horas computadas a un CTA en diferentes puestos de trabajo, sujetos o no a turnicidad, a lo largo del mismo año, se considerarán como una única jornada, contabilizándose la suma de las mismas, proporcionalmente a la duración máxima de la jornada anual correspondiente y al periodo que se encuentren en la misma.

Artículo 51. Jornada de instrucción para el puesto de Controlador.

Sin perjuicio de lo recogido en las secciones anteriores, la jornada laboral del personal, con licencia de controlador, en proceso de formación de Unidad, para la obtención de las habilitaciones/anotaciones de unidad correspondientes al puesto de trabajo de Controlador se ajustará a lo siguiente:

1. La jornada laboral anual será la recogida en este capítulo, con las consideraciones allí señaladas.

La formación de transición previa a la formación práctica de trabajo, incluida en la formación de Unidad, podrá realizarse en régimen de jornada ordinaria o a turnos, conforme las necesidades de la formación, siendo determinado por el responsable de instrucción. Este periodo no se considera como de actividad aeronáutica, y como tal no computa a efectos de la jornada anual programable.

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

2. El turno será determinado por el Jefe de Instrucción del cual depende, en función de la fase en la que se encuentre y de la instrucción planificada.

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

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

5. La duración de los servicios será de un mínimo de 6 horas y de un máximo igual al servicio de mayor duración de la dependencia para los CTA que ocupen puestos de Controlador.

6. Excepcionalmente podrá autorizarse hasta dos cambios de servicio al mes entre el personal en la misma fase de formación de Unidad, siempre que no supongan disminución de la jornada mensual de formación programada para cada Controlador. En cualquier caso, los cambios estarán supeditados a la aprobación por escrito del responsable de la instrucción.

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

8. Una vez adquiridas las habilitaciones locales/anotación de unidad que corresponda, se programará al CTA un nuevo turno de servicios de aplicación en el momento en el que se incorpore a un equipo de trabajo o inicie el ejercicio de dichas habilitaciones.

9. Durante el proceso de instrucción las vacaciones se tomarán, si las necesidades de formación lo permitieran, por quincenas naturales, de acuerdo con el Departamento de instrucción, deduciéndose de las previstas en el Artículo 55.

10. A los efectos de cómputo, la jornada laboral realizada durante el proceso de formación tendrá la misma consideración que la jornada laboral realizada por el resto de los CTA sujetos a turnicidad.

11. Los puntos anteriores serán de aplicación al personal con licencia de alumno-controlador sólo durante la formación de unidad con tráfico real.

Artículo 52. Jornada de instrucción para el puesto de Controlador PTD.

1. El CTA que acceda a la instrucción necesaria para obtener la habilitación local/anotación de unidad correspondiente al puesto de Controlador PTD recibirá la formación práctica, dentro de la programación de sus servicios.

Estos CTA podrán realizar las funciones del puesto de Controlador en los servicios en los que no se tenga asignada instrucción. No obstante, se deberá dar prioridad a la instrucción. Sin perjuicio de los turnos programados, estos CTA abandonarán las salas de operaciones para recibir la formación correspondiente a la fase de transición previa a la práctica en el puesto de trabajo, incluida en la formación de Unidad. Durante esta fase, el horario vendrá determinado por el Jefe de Instrucción de la dependencia. A efectos de jornada, durante esta fase, se computará la que hubiera realizado de seguir con su turno de trabajo, si bien, al no considerarse como actividad aeronáutica, no estará incluida en la jornada anual programable.

Con independencia del periodo de vacaciones que hubiera podido serle adjudicado al CTA en proceso de formación de Unidad, las vacaciones estarán condicionadas a las necesidades de la formación, pudiendo sustituirse por otro periodo de igual duración y valoración.

2. Cuando AENA pueda garantizar una instrucción continuada, con objeto de acelerar el proceso, el CTA que haya iniciado la fase de instrucción para obtener la habilitación local/anotación de Unidad correspondiente al puesto de Controlador PTD, abandonará, a instancias del responsable de la instrucción, los turnos de trabajo y realizará un turno específico de formación de los regulados en el Artículo anterior y en las condiciones recogidas en el mismo.

De no tener capacidad el Departamento de instrucción para ofertar a todos los candidatos que lo hubieran solicitado el acceso al tipo de turno mencionado en este punto, se accederá al mismo por el orden de prelación de la resolución del concurso de méritos por el cual accedieron a la instrucción.

Estos CTA no prestarán servicios como Controlador, a excepción de las horas necesarias para el mantenimiento de habilitaciones/anotaciones de Unidad que fueran necesarias, en su caso, las cuales se realizarán durante su turno específico.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 53. *Generalidades.*

1. Con carácter general, la fijación de las fechas de las vacaciones deberán aunar, en lo posible, la punta de demanda de servicios que se producen en los meses de verano, con el lógico derecho de los CTA a conciliar su vida familiar y laboral. Para conseguirlo en medida de lo posible, los trabajadores podrán presentar sus preferencias ante la empresa con anterioridad al inicio del periodo de programación. La empresa las determinará atendiendo, en lo posible, estas preferencias.

2. Quienes ingresen o dejen de prestar servicios en AENA en el transcurso del año o disfruten de licencia no retribuida, salvo que ésta sea por enfermedad grave de un familiar debidamente justificada, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados. Se computará como mes completo cualquier fracción del mismo.

3. A los CTA que dejen de prestar servicio en AENA en el transcurso del año, sin haber disfrutado el período de vacaciones que les correspondiera, les será retribuido dicho período al valor de la hora ordinaria.

4. Cuando el período de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5. Asimismo, cuando el período de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal las vacaciones se interrumpirán en el momento que se determine en el parte oficial de baja; reanudándose el disfrute de las mismas, una vez producida el alta médica hasta la finalización del período fijado, en su caso. No obstante lo anterior, el período pendiente de disfrute desde su interrupción hasta completar los días de vacaciones fijados, se establecerá de común acuerdo entre AENA y el CTA afectado y en atención a las necesidades del servicio, aunque ello suponga disfrutar días de vacaciones de un año en el siguiente.

El parte oficial de baja se notificará al centro de trabajo o dependencia en el plazo de tres días, contadas desde la fecha del día de la baja.

6. Sin perjuicio de lo recogido en los puntos anteriores, las vacaciones son irrenunciables e indisponibles para las partes, no pudiéndose realizar servicios que supongan cómputo horario y/o retribución durante las mismas, sustituirlas por retribución alguna, ni se podrán disfrutar períodos de vacaciones correspondientes a un año en otro. Para el personal sujeto

a turnicidad y por motivo de la distribución de turnos, se podrán disfrutar vacaciones correspondientes a un año hasta el quince de enero del año siguiente.

7. Cuando como consecuencia de un cambio de destino las vacaciones anuales deban disfrutarse en dos Dependencias distintas, salvo acuerdo con el CTA, las vacaciones se disfrutarán en los períodos asignados en la Dependencia de origen. Con relación al resto de vacaciones anuales que queden pendientes por disfrutar, el CTA se atenderá a lo estipulado en la nueva Dependencia, respetando lo previsto en este Convenio.

Artículo 54. CTA sujetos a jornada ordinaria.

1. Los CTA que ocupen puestos de trabajo sujetos a jornada ordinaria, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas que podrán ser disfrutadas en dos períodos.

Las vacaciones se concederán del 1 de enero al 31 de diciembre, aunque se procurará, en la medida de lo posible, que diez días de esas vacaciones recaigan en los meses de junio a septiembre.

2. A partir de los veinte años de antigüedad como CTA, se tendrá derecho a un día más de vacaciones y uno más por cada cinco años adicionales de antigüedad como CTA.

3. Las vacaciones se programarán de común acuerdo entre AENA y el CTA afectado con tres meses de antelación. Una vez programadas no podrán modificarse, salvo acuerdo con el CTA afectado.

4. Salvo acuerdo con el CTA afectado, si un CTA sujeto a jornada ordinaria cambia de destino tendrá derecho a disfrutar las vacaciones ya programadas en los períodos asignados en la dependencia de origen.

Artículo 55. CTA sujetos a turnicidad y a jornada mixta.

1. Los CTA que ocupen puestos de trabajo sujetos a turnicidad, en dependencias y unidades de control, disfrutarán de cuarenta y cinco días naturales de vacaciones anuales.

2. Las vacaciones de los CTA sujetos a régimen de turnicidad se disfrutarán, con carácter general, por períodos de quince días, tomados de fecha a fecha, aproximándose lo más posible a las quincenas naturales, y su reparto será homogéneo a lo largo del año, tanto cuantitativa como cualitativamente, es decir el mismo número de controladores y el mismo número de puestos de trabajo, dentro de lo posible, en cada una de las quincenas. No obstante lo anterior, en función de la adaptación de las dependencias al sistema de turnos requerido por el Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, podrá establecerse el período de disfrute de vacaciones por ciclos de trabajo, con arreglo al ciclo que tenga asignado cada dependencia.

3. Se respetará el disfrute de una quincena de vacaciones, como regla general y en la medida de lo posible, dentro de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Si resultara imposible ofertar durante este período sus vacaciones a un CTA, éste tendrá preferencia absoluta el siguiente año para disfrutar una quincena de sus vacaciones durante el verano astronómico.

4. La planificación anual de vacaciones deberá fijarse antes del 1.º de noviembre del año anterior.

5. En todo caso y con objeto de respetar la equidad en la asignación de los períodos de vacaciones y el equipo de trabajo del CTA, las vacaciones comenzarán una vez terminado un ciclo completo, incluyendo los días de descanso.

6. A efectos de proporcionalidad en la programación, en los meses en que se disfrute de vacaciones se computarán por las horas correspondientes al servicio de trabajo al que sustituye.

7. Las vacaciones se publicarán con una antelación mínima de sesenta días, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa, en la medida de lo posible, procurará anticipar su publicación para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

8. Los CTA que disfruten de vacaciones durante un periodo en un mes, se les podrá programar la jornada que proporcionalmente corresponda para el resto de ese mes, atendiendo a los servicios programados al resto de los CTA en la dependencia en igual puesto de trabajo y en similares condiciones.

9. Los días de libranza por vacaciones se incrementarán en un día laborable más a partir de los veinte años de antigüedad como CTA y otro más por cada cinco años adicionales de antigüedad como CTA.

Artículo 56. *Permisos retribuidos.*

1. Con el fin de conciliar la vida laboral, personal y familiar del CTA, con justificación adecuada en su caso, se establecen los permisos retribuidos por el tiempo y causas que a continuación se detallan:

1.1 Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente, que se iniciará, a solicitud del CTA afectado, en el período comprendido entre los cinco días anteriores a la fecha de la boda y los cinco posteriores a la misma, a no ser que este permiso coincida con algún período de vacaciones asignadas, en cuyo caso se disfrutará inmediatamente a continuación de dicho período de vacaciones.

1.2 Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta Segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, ampliables a cinco días de servicio si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

1.3 Por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica, u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta Segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, ampliables a cinco días si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

También se tendrá derecho a tres días de permiso en caso de que el cónyuge, la pareja de hecho y los parientes hasta Segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el solicitante, requieran cuidados indispensables.

1.4 Por nacimiento, acogida o adopción, cuatro días naturales, ampliables hasta diez en caso de intervención quirúrgica, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

1.5 Se permitirá acumular el período de vacaciones al permiso paterno, lactancia o maternidad que corresponda, incluso cuando haya expirado el año natural.

1.6 Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o pareja de convivencia, dentro de las seis primeras semanas de vida del hijo del CTA, hasta que se cumpla dicho plazo.

1.7 Un día por traslado del domicilio habitual dentro del mismo municipio o dos si es a diferente localidad. No obstante, no se considerará traslado a diferente localidad una distancia que no supere treinta kilómetros del anterior domicilio.

1.8 Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y/o evaluación en Centros oficiales de formación, los días de su celebración, no pudiendo exceder en su conjunto de diez días al año para personal en jornada normal y ochenta horas para el personal sujeto a régimen de jornada a turnos.

1.9 Para el personal con jornada ordinaria, los días 24 y 31 de diciembre.

1.10 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya asistencia deberá acreditarse documentalmente.

Siempre que se corresponda con un deber inexcusable de carácter público y personal, el trabajador puede hacer uso de este permiso, con independencia de que lo realice en su calidad de demandante, demandado o testigo de cualquiera de las partes de un juicio; requiriéndose en todo caso, el previo aviso y justificación adecuada.

Si las horas recogidas en el párrafo anterior superasen la quinta parte de las horas laborales del cómputo trimestral, AENA podrá pasar al CTA afectado a la situación de excedencia forzosa.

1.11 Un día natural en caso de sufragio activo para elecciones públicas de carácter oficial, siempre que el día del sufragio el CTA tuviera programado servicio. Considerando que AENA no puede verse obligada a suspender la continuidad de la prestación del servicio de control por este motivo, se pacta expresamente la movilidad de dicho día libre, realizando los CTA las votaciones por correo si fuera necesario o dentro del período del horario establecido por el colegio electoral, con posterioridad a la finalización de la jornada laboral o bien con anterioridad al inicio de su jornada laboral, según se trate de turno de Mañana o Tarde, respectivamente. AENA pactará con los CTA la fecha de disfrute de dicho día libre.

1.12 Las CTA, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los CTA con jornada ordinaria podrán sustituir el derecho a que se refiere el párrafo anterior por un permiso retribuido de tres semanas de duración a disfrutar a continuación del permiso por maternidad o paternidad. Los CTA con jornada a turnos o mixta, podrán disfrutar de 110 horas en servicios completos programados, a continuación del permiso por maternidad o paternidad. Este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. En caso de jornada ordinaria, se podrá sustituir el derecho a que se refiere el párrafo anterior, por un permiso retribuido de tres semanas, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Alternativamente, las/os CTA sujetos a régimen de turnicidad, debido a las características específicas de este tipo de jornada podrán, siempre que exista mutuo acuerdo con AENA, pactar un modo de aplicación de este permiso diferente al descrito.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los párrafos Primero y Tercero de este apartado, corresponderá al controlador que deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

1.13 En el caso de la mujer CTA, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, debiendo acreditarse que su realización no puede realizarse fuera de esa jornada de trabajo.

1.14 Los CTA tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de realizarlas dentro de su jornada de trabajo.

1.15 Por asuntos propios, por supuestos no incluidos en los puntos anteriores, y sin necesidad de justificación, dentro de cada año natural, en las fechas solicitadas por los trabajadores, siempre que las necesidades del servicio lo permitan:

Jornada ordinaria: Siete días laborales.

Turnicidad o jornada mixta: Seis servicios.

Para el personal sujeto a régimen de turnicidad, a los efectos previstos en el Artículo 47.6, se establece que el cómputo de horas por este concepto no podrá superar las 48 horas, a efectos de desprogramación de servicios.

2. Sin perjuicio de lo anterior, con carácter general, a efectos de la concesión de permisos, se liberará al CTA afectado de todos los servicios que coincidan en su totalidad o en parte, con el día de permiso otorgado.

3. Con carácter general, los permisos recogidos en este Artículo se disfrutarán a partir del momento del hecho causante; pudiéndose iniciar, en todo caso, su disfrute dentro del plazo improrrogable de diez días naturales.

4. La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por alguno de los siguientes medios: certificación de inscripción en el registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma correspondiente o del Municipio de residencia del empleado si no existiera el de la Comunidad Autónoma y, en defecto de ambos, mediante escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja, declarativa de su constitución como pareja de hecho.

Artículo 57. Licencia por asuntos propios.

1. AENA podrá conceder licencias por asuntos propios sin derecho a retribución alguna, por una sola vez al año al CTA que tenga, al menos, un año de antigüedad como CTA. Dicha licencia no podrá tener una duración inferior a siete días ni superior a cinco meses y medio.

2. Cuando tales licencias tengan una duración superior a un mes, no se concederá otra hasta transcurridos tres años desde la finalización de la anterior.

3. El tiempo de licencia no se computará a efectos de antigüedad, de niveles profesionales, ni de continuidad en la dependencia, cuando la duración exceda de un mes.

Artículo 58. Reducción de jornada laboral por guarda legal, por cuidado directo de un familiar y por razón de violencia de género.

1. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

3. La reducción de jornada para los CTA será efectiva mediante el disfrute de días libres adicionales agrupados éstos en un solo bloque y en la proporción correspondiente a la reducción de la jornada mensual máxima. El CTA deberá solicitar la reducción con 45 días de antelación al día inicial del mes en el que desee iniciar la misma. Se podrá formular una sola petición de reducción por año natural y no podrán variarse los términos de la misma durante dicho año.

4. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se limitará su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta licencia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El CTA deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se contemplen en el presente Convenio Colectivo.

7. A efectos de lo estipulado en este artículo, aquellos CTA que disfruten de una reducción de jornada tendrán una programación que no será superior a la que se derive de aplicar la reducción solicitada a la media de los CTA que en su dependencia presten servicios a jornada completa. Este criterio será igualmente aplicable para el caso de los CTA que disfruten vacaciones.

CAPÍTULO VII**Carrera profesional de los controladores de la circulación aérea****Artículo 59. Funciones de los CTA.**

Los CTA constituyen un Colectivo que ejerce una profesión altamente especializada cuyas funciones son:

1. Las que se deriven del suministro del Servicio de Control, en uso de las atribuciones que les confiere la posesión de la Licencia de Controlador de Tránsito Aéreo y de las correspondientes habilitaciones y anotaciones, según la normativa nacional, comunitaria e internacional aplicables.

2. Los aspectos técnicos operativos y de gestión conducentes al control de afluencia y a la regulación, ordenación y control de la circulación aérea general, así como las demás funciones de carácter administrativo o gestor que puedan atribuírseles, para garantizar la seguridad y fluidez del tránsito de aeronaves en el espacio aéreo de soberanía y en el asignado a España por los acuerdos internacionales.

3. Las señaladas en el punto anterior, respecto de la circulación aérea militar operativa y de la circulación de defensa aérea, en los casos en que así se determine por la legislación vigente.

4. La prestación de los servicios de Información de Vuelo y Asesoramiento en los términos establecidos en la legislación vigente.

5. Las de intervenir mediante los procedimientos de participación y consulta establecidos en los procesos de planificación, desarrollo y aceptación de nuevos sistemas, subsistemas y equipos que afecten al Control del Tránsito Aéreo.

6. El tratamiento de los datos relativos a las operaciones referidas a vuelos en evolución en las fases del vuelo que tenga asignada responsabilidades conforme el Reglamento de Circulación Aérea o los correspondientes acuerdos locales.

7. El suministro del Servicio de Alerta en aquellas fases que se tengan asignadas.

8. La de participar en la elaboración de propuestas de organización, planificación y estructuración del espacio aéreo y, una vez aprobadas, la ejecución de las modificaciones y desarrollo de las mismas.

9. Todas las atribuidas en el presente Convenio.

Artículo 60. Desarrollo de las funciones de los TCA.

Las funciones señaladas en el Artículo anterior, como propias de la capacitación profesional de los CTA, serán desarrolladas por éstos con carácter general, habitual y con independencia en el desempeño de los puestos de trabajo que tengan asignados.

Artículo 61. Normativa sobre funciones operativas.

En cuanto al contenido, definición y límite de las responsabilidades inherentes a las funciones operativas asignadas a los Controladores de Tránsito Aéreo, son de aplicación, en el ámbito que regulan, el Reglamento de Circulación Aérea, las Cartas de Acuerdo Operacionales y aquellas normativas nacionales, de la Unión Europea e internacionales que legalmente pudieran afectarles. A tal efecto, AENA proveerá los medios y, en su caso, la formación que asegure que los CTA disponen del necesario conocimiento de toda aquella normativa que pudiera serles de aplicación, con la debida antelación y según los procedimientos establecidos por los capítulos dedicados a la formación del presente convenio.

Artículo 62. Estructura profesional.

1. La estructura profesional de los CTA está configurada por una relación ordenada de puestos de trabajo, de funciones asignadas a los mismos y de Áreas de Actividad donde se desarrollan las mismas.

2. Los CTA podrán desempeñar, dentro de la estructura de AENA, los siguientes puestos de trabajo, correspondientes a la estructura técnico-operativa y de gestión ATC.

Estructura:

A. Técnico-Operativa:

1. Puestos operativos

Controlador.

Controlador PTD (Puesto de Trabajo Diferenciado).

Instructor.

Supervisor.

Instructor-Supervisor.

Técnico Instructor.

Técnico Supervisor.

Supervisor Jefe.

2. Puestos técnicos:

Auxiliar ATC.

Técnico ATC.

Técnico Especialista.

Técnico de Control de Afluencia.

Jefe de Torre.

Jefe de Instrucción-Supervisión.

Jefe de Instrucción.

Jefe de Supervisión.

Coordinador Jefe de Instrucción-Supervisión.

Jefe de Sala.

B. Gestión ATC:

Responsable de actividad, salvo Instrucción y Supervisión.

Jefe de Departamento.

Jefe de División.

Artículo 63. *Puestos de Gestión ATC.*

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 AENA determine, con las limitaciones que se desprenden del reparto de funciones contempladas en el presente convenio. La naturaleza y criterios de selección de los puestos restantes, tanto operativos como técnicos, se determinarán en sus Artículos correspondientes. Asimismo, se establece que, respecto a sus retribuciones, se estará a lo estipulado en el presente convenio, sin perjuicio de aquéllas otras que AENA pueda asignar a aquellos puestos de trabajo que no queden obligados por el presente convenio.

Artículo 64. *Dependencia de los puestos de trabajo.*

La dependencia de los CTA será expresamente referida en la descripción de cada una de las responsabilidades y funciones de cada puesto reflejadas en el presente Capítulo.

Artículo 65. *Censo laboral. Escalafón.*

1. Todos los CTA estarán integrados en una sola relación ordenada o escalafón. AENA confeccionará al 31 de diciembre de cada año este escalafón, que será publicado antes del 31 de marzo del año siguiente.

2. En el escalafón se relacionará al personal ordenado sucesivamente por:

Nivel Profesional consolidado.
Antigüedad como CTA.
Número de CTA.

Asimismo figurará la fecha de consolidación del último Nivel Profesional, así como cualquier otro dato que pueda ser considerado pertinente por las partes.

Artículo 66. *Controlador.*

Se entenderá que los puestos de trabajo denominados como «Controlador», serán aquellos que supongan el ejercicio efectivo y habitual de una habilitación local y sus correspondientes anotaciones.

1. Funciones.

1.1 Las que se deriven del suministro del Servicio de Control, Información y Alerta en uso de las atribuciones que le confiere la posesión de la Licencia de Controlador de Tránsito Aéreo y de las correspondientes habilitaciones locales y sus correspondientes anotaciones, según la normativa nacional e internacional aplicables.

1.2 Notificar las anomalías observadas en la prestación del Servicio, incluyendo las limitaciones de empleo del Sistema.

1.3 Cerciorarse de que está familiarizado con todos los aspectos y circunstancias que pudieran incidir en el desarrollo de su labor profesional, de acuerdo con la información que le sea proporcionada.

1.4 Asumir, durante los períodos en los que el jefe de la dependencia estuviera ausente, aquellas funciones de carácter técnico-operativo y organizativo, no previsibles, que sean delegables y le sean expresamente delegadas, siempre dentro de los límites de la delegación.

1.5 Cumplimentar las Hojas o el Diario de Novedades, en dependencias sin Jefe de Sala ni Supervisor.

1.6 Realizar, en su caso, la evaluación de la formación de unidad, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.

2. Características específicas.

2.1 Puesto operativo. Régimen de jornada a turnos.

Artículo 67. *Controlador PTD.*

1. En aquellas dependencias donde se determine que sea preciso distinguir entre puestos de trabajo, en función de las habilitaciones que se posean y sus correspondientes anotaciones, se denominará Controlador PTD al puesto de trabajo cuyo titular posea las habilitaciones locales y sus correspondientes anotaciones requeridas.

Las dependencias donde sea preciso que exista este puesto de trabajo y las habilitaciones locales requeridas, serán determinadas por AENA.

2. Funciones y características específicas.

Las funciones y características específicas son las mismas que las previstas para el puesto de trabajo de Controlador.

Artículo 68. *Responsable de instrucción.*

Las funciones que el ICCP asignaba al puesto de trabajo de Responsable de Instrucción serán atribuidas, en su caso, a uno de los puestos previstos en el presente convenio.

Artículo 69. Instructor.**1. Funciones.**

1.1 Instruir al CTA en la práctica operativa necesaria para obtener las correspondientes habilitaciones locales y sus correspondientes anotaciones de la dependencia e impartir formación teórica, en aquellos casos que excepcionalmente se determine, de lo cual deberá estar informada USCA con antelación.

1.2 Instruir al alumno controlador en la práctica operativa e impartir formación teórica para obtener la Licencia de Controlador de Tránsito Aéreo, en los mismos supuestos que el caso anterior.

1.3 Adecuar la instrucción, en la medida de lo posible, a las características del personal en instrucción.

1.4 Valorar la evolución del personal en instrucción e informar al Jefe de Instrucción, al Jefe de Instrucción-Supervisión o al Jefe de Torre, en su caso, cuando considere que dicho personal se encuentra suficientemente preparado para la obtención de la habilitación local y sus correspondientes anotaciones o cuando le sea requerido por dichas jefaturas.

1.5 Realizar las funciones asignadas al puesto de trabajo de Controlador o Controlador PTD, en su caso, cuando no realice funciones de Instructor.

1.6 Coordinar con el responsable de la sala de operaciones o del fanal, los períodos sujetos a instrucción, inicio de los mismos y su duración, así como cualquier cambio de sector que pudiera producirse.

A efectos de su instrucción en la sala de operaciones, los CTA dependerán del Instructor al que estén asignados.

1.7 Prestar, dentro de su jornada laboral programada, servicios de instrucción en los simuladores de la dependencia o en aquellos a tal fin asignados a su dependencia cuando así sea requerido por el jefe del departamento.

2. Características específicas.

2.1 Puesto operativo. Régimen de jornada a turnos.

2.2 Deberá asistir a las reuniones ordinarias a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones, por o a través del Jefe de Instrucción o del Jefe de Instrucción-Supervisión. AENA podrá convocarlos a las reuniones que considere de interés a través de las jefaturas ya indicados

2.3 Las funciones recogidas en el apartado 1.5 de este Artículo, se asignarán de forma equitativa entre los Instructores.

2.4 Con objeto de garantizar la cualificación operativa de los Instructores se les asignará, como mínimo, un 25% de los servicios diurnos nombrados de su jornada en promedio trimestral o, excepcionalmente, en promedio semestral, como Controlador o Controlador PTD.

Asimismo, con objeto de garantizar la cualificación como instructores, realizarán el número de horas necesarias para ello en tareas como instructor, conforme la normativa aplicable.

2.5 Puesto de trabajo asociado a la obtención y mantenimiento de la anotación de instructor.

Artículo 70. Supervisor en dependencias con Jefe de Sala.**1. Funciones.**

1.1 Supervisar las operaciones dentro de un área asignada.

1.2 Proponer al Jefe de Sala las configuraciones operativas para que se atienda, en las mejores condiciones posibles, la demanda de tráfico, teniendo en cuenta las capacidades publicadas, condiciones técnicas o meteorológicas, capacidad, número y pericia de los

CTA a su cargo y vigilando que el volumen de tráfico no exceda límites que puedan afectar a la seguridad. Si esto no fuera suficiente, proponer medidas de control de afluencia.

1.3 Asesorar a los CTA que facilitan Servicios de Tránsito Aéreo en la adopción de acciones a tomar en las operaciones.

1.4 Informar al Jefe de Sala de las anomalías operativas que se observen en la prestación del Servicio, y proponer la adopción de las medidas pertinentes para su corrección. Asimismo, informar al Jefe de Supervisión sobre las incidencias operativas producidas durante el Servicio, sin menoscabo de las obligaciones inherentes al sistema de gestión de seguridad.

1.5 Proporcionar información acerca de las condiciones operativas de las ayudas a la navegación y equipos (anomalías de los equipos de control y asociados), comprobando e informando sobre los medios y/o procedimientos de que se dispone para el trabajo.

1.6 Comprobar que la información necesaria está actualizada y de fácil localización en la sala de operaciones.

1.7 Asegurar la coordinación entre los CTA a su cargo, tanto entre sectores o posiciones de trabajo en un mismo sector, como entre las diferentes dependencias de control y oficinas de control de afluencia.

1.8 Relevar al CTA a su cargo, mientras se localiza el oportuno relevo, si como consecuencia de un incidente ATS o discapacidad sobrevenida, éste no pudiera seguir prestando servicio y, por consiguiente, deba ser sustituido en la posición de trabajo.

1.9 Realizar las funciones asignadas al puesto de trabajo de Controlador o Controlador PTD, en su caso, ejerciendo todas las habilitaciones que posea y rotando por todos los sectores que correspondan de la dependencia, cuando en la distribución del personal en la sala de operaciones no se le nombre servicio de Supervisor.

1.10 Elevar informes de las cargas de tráfico por sector o posición, informando al Jefe de Supervisión al respecto, con objeto de comprobar la idoneidad de las mismas.

1.11 Adoptar las medidas pertinentes para asegurar que el trabajo en la sala de operaciones se realiza eficazmente cuando no haya Jefe de Sala y no sea posible encontrar quién le sustituya; asegurando, asimismo, la cumplimentación de la Hoja de Firmas y la documentación pertinente, reflejando en el Diario de Novedades los hechos que considere pertinentes y las causas de la sustitución.

1.12 Ejercer las funciones no operativas de un supervisor asignado a otro núcleo cuando:

a) Sea necesario por ausencia temporal de dicho supervisor de la sala de operaciones.

b) No haya supervisor de servicio en un determinado núcleo y no se encuentre sustituto.

2. Características específicas.

2.1 Puesto operativo. Régimen de jornada a turnos.

2.2 Deberá asistir a las reuniones ordinarias a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones, por o a través del Jefe de Supervisión o del Jefe de Instrucción Supervisión. AENA podrá convocarlos a las reuniones que considere de interés a través de las jefaturas ya indicados

2.3 Las funciones recogidas en el apartado 1.9 de este Artículo, se asignarán de forma equitativa entre los Supervisores.

2.4 Con objeto de garantizar la cualificación operativa de los Supervisores se les asignará, como mínimo, un 25% de los servicios diurnos nombrados de su jornada en promedio trimestral o, excepcionalmente, en promedio semestral, como Controlador o Controlador PTD.

Artículo 71. Supervisor en dependencias sin Jefe de Sala o Supervisor Jefe.

Es la máxima autoridad y el responsable de la operación y gestión diaria en la sala de operaciones.

1. Funciones.

1.1 Asegurar que los Servicios de Tránsito Aéreo son facilitados de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.

1.2 Supervisar el trabajo en la sala de operaciones para asegurar que éste se realiza eficazmente.

1.3 Asegurar que el personal a su cargo está debidamente capacitado para el desempeño de las funciones encomendadas.

1.4 Asegurar que las prácticas de instrucción se realizan adecuadamente.

1.5 Comprobar, en coordinación con los servicios de mantenimiento, que los equipos de control y de navegación aérea funcionan correctamente.

1.6 Velar por el correcto proceder del personal en la sala de operaciones.

1.7 Determinar la configuración de la sala de operaciones y la correcta distribución de los CTA en las distintas posiciones de trabajo, velando por el cumplimiento de los períodos de descanso.

1.8 Recomendar mejoras en los Servicios de Tránsito Aéreo, participando en las tareas de evaluación que le sean encomendadas por el jefe de la dependencia.

1.9 Coordinar, cuando corresponda, con las dependencias ATC o ATS colaterales.

1.10 Decidir las medidas de control de afluencia tácticas de efecto inmediato y requerir de la unidad que corresponda las acciones necesarias.

1.11 Asegurar la correcta cumplimentación de la Hoja de Firmas, el Diario de Novedades y otros documentos pertinentes.

1.12 Efectuar las actuaciones pertinentes para la tramitación de incidentes ATS en los que, durante su horario de servicio, se vea involucrada la dependencia.

1.13 Realizar las funciones asignadas al puesto de trabajo de Controlador o Controlador PTD, en su caso, ejerciendo todas las habilitaciones que posea y rotando por todas las posiciones o sectores que correspondan de la dependencia, cuando en la distribución del personal en la sala de operaciones no tenga nombrado servicio de Supervisor.

1.14 Supervisar y evaluar, en su caso, los CTA dentro del ámbito local, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable en materia de supervisión o cuando así sea requerido para evaluaciones extraordinarias, en su caso.

1.15 Relevar al CTA a su cargo, mientras se localiza el oportuno relevo, si como consecuencia de un incidente ATS o discapacidad sobrevenida, un CTA no puede seguir prestando servicio y, por consiguiente, debe ser sustituido en la posición de trabajo.

1.16 Asumir, durante los períodos en que los responsables de Control de la dependencia estuvieran ausentes, aquellas funciones de carácter técnico-operativo y organizativo, no previsibles, que sean delegables y que les sean expresamente delegadas y dentro siempre de los límites de la delegación.

2. Características específicas.

2.1 Puesto operativo. Régimen de jornada a turnos.

2.2 Puestos de trabajo subordinados: Todos los de la sala de operaciones.

2.3 Deberá asistir a las reuniones ordinarias a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones, por o a través del Jefe de Instrucción-Supervisión, en caso de que AENA desee convocarlos a cualquier reunión.

2.4 Las funciones recogidas en el apartado 1.13 de este artículo, se asignarán de forma equitativa entre los Supervisores.

2.5 Con objeto de garantizar la cualificación operativa de los Supervisores se les asignará, como mínimo, un 25% de los servicios diurnos nombrados de su jornada, en jornada promedio trimestral, ampliable a semestral en casos excepcionales, como Controlador o Controlador PTD.

Artículo 71 bis. *Supervisor en dependencias encuadradas en los grupos 6, 7 y 8.*

1. Funciones.

1.1 Asegurar que los servicios de tránsito aéreo son facilitados de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.

1.2 Supervisar el trabajo en el fanal de Torre para asegurar que éste se realiza eficazmente.

1.3 Asegurar que el personal a su cargo está debidamente capacitado para el desempeño de las funciones encomendadas.

1.4 Asegurar que las prácticas de instrucción se realizan adecuadamente.

1.5 Comprobar, en coordinación con los servicios de mantenimiento, que los equipos de control y de navegación aérea funcionan correctamente.

1.6 Velar por el correcto proceder del personal en el fanal de Torre.

1.7 Determinar la configuración operativa del Fanal de Torre y la correcta distribución de los CTA en las distintas posiciones de trabajo, velando por el cumplimiento de los periodos de descanso previstos en el presente convenio colectivo profesional.

1.8 Recomendar mejoras en los servicios de tránsito aéreo, participando en las tareas de evaluación que le sean encomendadas por el jefe de la dependencia.

1.9 Coordinar cuando corresponda con las dependencias ATC o ATS colaterales.

1.10 Decidir las medidas de control de afluencia tácticas de efecto inmediato y requerir de la unidad que corresponda las acciones necesarias.

1.11 Asegurar la correcta cumplimentación de la hoja de firmas, el diario de novedades y otros documentos pertinentes en los diferentes formatos o soportes actuales o aquellos que en su momento se determinen.

1.12 Efectuar las actuaciones pertinentes para la tramitación de incidentes ATS en los que, durante su horario de servicio, se vea involucrada la dependencia,

1.13 Ejercer funciones simultáneamente con el puesto de trabajo de controlador, salvo que se determine otra cosa por el jefe de Torre o responsable de la dependencia, previa la preceptiva autorización de la Jefatura de División ATS.

1.14 Supervisar y evaluar, en su caso, los CTA dentro del ámbito local, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable en materia de supervisión o cuando así sea requerido para evaluaciones extraordinarias, en su caso.

1.15 Asegurar el relevo de un CTA a su cargo, mientras se localiza el oportuno relevo, si como consecuencia de un incidente ATS o discapacidad sobrevenida, un CTA no puede seguir prestando servicio y, por consiguiente, debe ser sustituido en la posición de trabajo.

1.16 Asumir durante los periodos en que los responsables de control de la dependencia estuvieran ausentes, aquellas funciones de carácter técnico-operativo y organizativo, no previsibles, que sean delegables y que les sean expresamente delegadas y dentro siempre de los límites de la delegación.

2. Características específicas.

2.1 Puesto operativo. Régimen de jornada a turnos.

2.2 Puestos de trabajo subordinados. Todos los del fanal de Torre.

2.3 Deberá asistir a las reuniones ordinarias a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones, por o a través del Jefe de Supervisión o del Jefe de Torre, en caso de cualquier reunión que considere AENA de interés.

Artículo 72. *Instructor-Supervisor.*

1. Funciones.

1.1 Acumula las funciones del Instructor y del Supervisor y sus características específicas, ejerciendo unas u otras dependiendo de las posiciones a las que se encuentre asignado.

1.2 Donde exista será el encargado de evaluar y expedir los informes previos a la obtención de las habilitaciones locales, a los CTA en proceso de instrucción y a los candidatos a CTA en fase de obtención de la Licencia de Controlador de Tránsito Aéreo.

2. Características específicas.

2.1 Puesto operativo. Régimen de jornada a turnos.

2.2 Deberá asistir a las reuniones ordinarias a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones, por o a través del Jefe de Instrucción, del Jefe de Supervisión o del Jefe de Instrucción-Supervisión, a través de los cuales AENA podrá convocarlos a cuantas reuniones estime conveniente.

2.3 Con objeto de garantizar la cualificación operativa de los Instructores-Supervisores se les asignará, como mínimo, un 25% de los servicios diurnos nombrados de su jornada en promedio trimestral o, excepcionalmente, en promedio semestral, como Controlador o Controlador PTD.

2.4 Cuando el puesto de Jefe de Instrucción-Supervisión quede vacante, AENA nombrará sustituto entre aquellos CTA que reúnan los requerimientos y méritos especificados para la elección de este puesto. En caso de que ningún CTA aceptara voluntariamente este nombramiento, AENA podrá decidirlo de forma obligatoria.

Artículo 73. *Técnico Instructor.*

1. Funciones.

1.1 Las atribuidas al Instructor.

1.2 Impartir instrucción en los simuladores.

1.3 Participar en el desarrollo de los programas de formación para los CTA.

1.4 Colaborar en la elaboración y mantener actualizado el material de formación de la dependencia, bajo la dirección del Jefe de Instrucción o, través del mismo, por quien se designe por AENA.

1.5 Colaborar, cuando sea requerido por el Jefe de Instrucción o por quien, a través de éste, AENA designe, con el Departamento de Supervisión, en la puesta en práctica de nuevas sectorizaciones y de cualquier otro procedimiento operativo.

1.6 Colaborar con las dependencias de la región para elaborar los materiales de formación de cada una de ellas, así como en los procesos de instrucción e implantación de nuevos procedimientos o sistemas en las mismas.

1.7 Participar en el desarrollo de programas específicos regionales de formación ATC.

1.8 Impartir los procesos de formación teórica para la obtención de habilitaciones locales a requerimiento del Jefe de Instrucción.

1.9 Impartir la formación técnica en los procesos que se realicen, en virtud de acuerdos internacionales o a consecuencia de promoción profesional dentro de AENA, relacionados con el campo ATS y respetando la exclusividad de funciones recogidas en el ECTA.

1.10 Colaborar en el ejercicio de las funciones del Jefe de Instrucción, cuando sea requerido por éste.

1.11 Diseñar los ejercicios de simulador, así como colaborar en el desarrollo de los procesos de formación y sistemas de enseñanza de acuerdo con lo especificado por el plan de formación aprobado por AESA.

2. Características específicas.

2.1 Puesto operativo. Régimen de jornada mixta.

2.2 Se le programarán servicios en la sala de operaciones, en régimen de turnicidad, cuando realice las funciones recogidas en el apartado 1.1 del punto anterior. En este caso, además de las características específicas de su puesto de trabajo, le será de aplicación las de Instructor.

Las funciones recogidas en los apartados 1.2 y 1.5 las podrá realizar durante sus servicios en la sala de operaciones y en régimen de turnicidad, o en la jornada ordinaria específica prevista para este puesto.

El resto de sus funciones se realizarán durante los períodos en los que el Técnico Instructor esté sujeto a la jornada ordinaria específica prevista para este puesto de trabajo.

2.3 Los períodos fuera de la Sala de Operaciones no superarán los seis meses por año. Este período podrá incrementarse hasta en tres meses más, debido a circunstancias excepcionales y de acuerdo con el Técnico Instructor afectado. Con carácter general se respetará lo previsto en el IICCP en cuanto a los períodos de vacaciones y permisos que tuviera asignados. Una vez agotado el procedimiento habitual de cobertura de incidencias y durante el tiempo de un servicio, el técnico instructor podrá pasar a desempeñar funciones dentro y fuera de la sala cuando por AENA lo considere necesario, con carácter servicio homogéneo, en aquellos casos excepcionales que lo justifiquen, preferentemente programado y siempre que esté en condiciones psicofísicas para su realización.

2.4 Con el fin de garantizar la cualificación operativa para el desempeño del puesto de trabajo, durante los períodos fuera de la sala de operaciones, el Técnico Instructor realizará, durante su jornada laboral, las horas necesarias en posiciones de controlador ejecutivo para mantener cada habilitación y anotación de unidad que posea. AENA podrá pactar con el técnico instructor durante los periodos que no está sometido a turnicidad la realización de servicios en sala o fanal con una programación previa. Del mismo modo, cuando esté sometido al régimen de turnicidad, se le podrán asignar funciones no operativas en horario idéntico al que le correspondiera en el servicio.

2.5 Deberá asistir a las reuniones ordinarias a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones, por o a través del Jefe de Instrucción, a través de los cual AENA podrá convocarlos a cuantas reuniones estime conveniente.

2.6 Ejercerá aquellas funciones correspondientes al Jefe de Instrucción, cuando este puesto quede vacante, AENA nombrará sustituto entre aquellos CTA que reúnan los requerimientos y méritos especificados para la elección de este puesto. En caso de que ningún CTA aceptara voluntariamente este nombramiento, AENA podrá decidirlo de forma obligatoria entre los técnicos instructores de la dependencia.

2.7 Los períodos sujetos a la jornada ordinaria específica de este puesto de trabajo o como consecuencia de lo recogido en el punto anterior, tendrán la misma consideración que los prestados en la sala de operaciones, a todos los efectos.

2.8 El técnico instructor que pierda su aptitud psicofísica podrá, de acuerdo con AENA, continuar ejerciendo las funciones no operativas del puesto, pasando a jornada ordinaria, con un plazo máximo de un año.

Artículo 74. *Técnico Supervisor.*

1. Funciones.

1.1 Las descritas como funciones y responsabilidades de los Supervisores en su dependencia o unidad.

1.2 Supervisar y evaluar, en su caso, los CTA dentro del ámbito local, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable en materia de supervisión o cuando así sea requerido para evaluaciones extraordinarias, en su caso.

1.3 Realizar las evaluaciones que le competen en el ámbito local o regional de acuerdo con los procedimientos establecidos, así como colaborar en el desarrollo e implantación de nuevos procedimientos o sistemas en las dependencias de su región.

1.4 Participar en la elaboración y mantener actualizado el Manual Operativo de la dependencia, así como colaborar en la elaboración de las normas y procedimientos operativos de carácter local. Todo ello bajo la dirección del Jefe de Supervisión.

1.5 Colaborar, cuando sea requerido por el Jefe de Supervisión, con el departamento de Instrucción, en la puesta en práctica de nuevas sectorizaciones y de cualquier otro procedimiento operativo de carácter local.

1.6 Colaborar en el ejercicio de las funciones del Jefe de Supervisión, cuando sea requerido por éste.

2. Características específicas.

2.1 Puesto operativo. Régimen de jornada mixta.

2.2 Se le programarán servicios en la sala de operaciones, en régimen de turnicidad, cuando realice las funciones recogidas en el apartado 1.1 del punto anterior. En este caso, además de las características específicas de su puesto de trabajo, le serán de aplicación, las del Supervisor en su dependencia o unidad. El resto de sus funciones se realizarán durante los períodos en los que el Técnico Supervisor esté sujeto a la jornada ordinaria específica prevista para este puesto de trabajo. Una vez agotado el procedimiento habitual de cobertura de incidencias y durante el tiempo de un servicio, el técnico supervisor podrá pasar a desempeñar funciones dentro y fuera de la sala cuando por AENA lo considere necesario, con carácter servicio homogéneo, en aquellos casos excepcionales que lo justifiquen, preferentemente programado y siempre que esté en condiciones psicofísicas para su realización.

2.3 Los períodos fuera de la Sala de Operaciones no superarán los seis meses por año. Este período podrá incrementarse hasta en tres meses más, debido a circunstancias excepcionales y de acuerdo con el Técnico Supervisor afectado. Con carácter general se respetará lo previsto en el IICCP en cuanto a los períodos de vacaciones y permisos que tuviera asignados. Una vez agotado el procedimiento habitual de cobertura de incidencias y durante el tiempo de un servicio, el técnico supervisor podrá pasar a desempeñar funciones dentro y fuera de la sala cuando por AENA lo considere necesario, con carácter servicio homogéneo, en aquellos casos excepcionales que lo justifiquen, preferentemente programado y siempre que esté en condiciones psicofísicas para su realización.

2.4 Con el fin de garantizar la cualificación operativa para el desempeño del puesto de trabajo, durante los períodos fuera de la sala de operaciones, el Técnico Supervisor realizará, durante su jornada laboral, las horas necesarias en posiciones de controlador ejecutivo para mantener cada habilitación y anotación de unidad que posea. AENA podrá pactar con el técnico supervisor durante los periodos que no está sometido a turnicidad la realización de servicios en sala o fanal con una programación previa. Del mismo modo, cuando esté sometido al régimen de turnicidad, se le podrán asignar funciones no operativas en horario idéntico al que le correspondiera en el servicio.

2.5 Deberá asistir a las reuniones ordinarias a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones, por o a través del Jefe de Supervisión, a través de los cual AENA podrá convocarlos a cuantas reuniones estime conveniente.

2.6 Ejercerá aquellas funciones correspondientes al Jefe de Supervisión, cuando este puesto quede vacante, AENA nombrará sustituto entre aquellos CTA que reúnan los requerimientos y méritos especificados para la elección de este puesto. En caso de que ningún CTA aceptara voluntariamente este nombramiento, AENA podrá decidirlo de forma obligatoria entre los técnicos instructores de la dependencia.

2.7 Los períodos sujetos a la jornada ordinaria específica de este puesto de trabajo o como consecuencia de lo recogido en el punto anterior, tendrán la misma consideración que los prestados en la sala de operaciones, a todos los efectos.

2.8 El técnico supervisor que pierda su aptitud psicofísica podrá, de acuerdo con AENA, continuar ejerciendo las funciones no operativas del puesto, pasando a jornada ordinaria, con un plazo máximo de un año.

Artículo 74 bis. *Supervisor-jefe.*

Existirá en Torres de Control con oficina de aproximación asociada, pero ubicada en lugar distinto, y/o en dependencias con más de una Torre de Control, siempre que, en ambos casos, haya nombrados en cuadrante de servicios, al menos, dos supervisores, recayendo sobre uno de ellos tal responsabilidad.

Es la máxima autoridad y el responsable de la operación, coordinación de la misma y de la gestión diaria de la Torre de Control con oficina de aproximación asociada, en los

casos en que ésta última se encuentre ubicada en lugar distinto, así como en el caso de existir más de una Torre de Control en una misma dependencia.

1. Funciones: Además de lo previsto en el Segundo párrafo del presente artículo, ejercerá las funciones previstas en el presente convenio para el puesto de supervisor en dependencias sin jefe de sala.

2. Características específicas.

2.1 Puesto operativo. Régimen jornada a turnos.

2.2 Puestos de trabajo subordinados: todos los de la Sala de Operaciones (Fanal o Fanales y, en su caso, oficina de aproximación).

2.3 La modalidad de turno de este puesto será la que sea de aplicación al resto de controladores desempeñando puesto operativo.

2.4 Además, le serán de aplicación las características específicas previstas para el supervisor en dependencias sin Jefe de Sala.

2.5 Si de manera eventual se nombraran dos o más supervisores-jefe de servicio, ejercerá las funciones previstas en el Segundo párrafo del presente artículo aquel que determine en cuadrante el Jefe de Supervisión de la dependencia.

2.6 A efectos de lo previsto en materia de vacaciones se garantizará que en el cuadrante de servicios que se publique figure el nombramiento de un supervisor-jefe.

Artículo 75. *Técnico de Control de Afluencia.*

1. Funciones.

1.1 Comprobar el nivel de demanda por encima del cual deberá regularse la afluencia de tráfico, teniendo en cuenta las capacidades publicadas, medios técnicos, humanos y demás factores que afecten al mismo. Proponer medidas alternativas al monitorizar la demanda de los sectores, en función de la configuración operativa y sus capacidades asociadas.

1.2 Verificar que las medidas de control de afluencia aplicadas no superan las capacidades publicadas o las requeridas por el Sistema ATC.

1.3 Aplicar, cuando así lo tenga asignado, las medidas de control de afluencia que sean requeridas por las distintas dependencias de control a través de los responsables correspondientes.

1.4 Notificar la aplicación de las medidas de Control de Afluencia a las dependencias ATC afectadas.

1.5 Coordinar con las dependencias afectadas para realizar un seguimiento constante del rendimiento del Sistema.

1.6 Solicitar autorización a las dependencias para iniciar aquellas medidas que, dentro de lo posible, disminuyan la incidencia negativa del control de afluencia sobre el tráfico.

1.7 Asignar las secuencias o, en su caso, cerciorarse de que se están asignando de acuerdo con los criterios recogidos en el Reglamento de la Circulación Aérea y demás normativa aplicable.

1.8 Ejecutar y supervisar los aspectos operativos conducentes al control de afluencia, según la normativa nacional e internacional aplicables.

1.9 En todo caso, la función esencial de los técnicos de control de afluencia será la elaboración de la fase pre-táctica, así como la propuesta al jefe de sala, de medidas de control de afluencia dentro de la fase táctica, consecuencia del estudio técnico de la demanda de capacidad existente, atendiendo al momento en que ésta se produce y a los medios técnicos y humanos disponibles.

2. Características específicas.

2.1 Puesto no operativo. Régimen de jornada a turnos.

Artículo 76. Técnico Especialista.**1. Funciones.**

1.1 Los Técnicos Especialistas ejercerán las funciones correspondientes a su área de actividad.

1.2 Si el puesto de trabajo no pertenece a Servicios Centrales, podrá realizar, además, las funciones asignadas al puesto de trabajo de Controlador o Controlador PTD, en su caso, cuando esté operativo.

2. Características específicas.**2.1 En Servicios Centrales:**

2.1.1 Puesto no operativo. Régimen de jornada ordinaria.

2.2 En el resto de dependencias:

2.2.1 Puesto de trabajo operativo o no, en función de la operatividad del CTA que lo desempeñe.

2.2.2 Prestará servicios en la sala de operaciones, en régimen de turnicidad, cuando realice las funciones recogidas en el apartado 1.2 del punto anterior y en la jornada ordinaria específica prevista para este puesto de trabajo, cuando realice el resto de sus funciones.

2.2.3 Cuando el CTA que desempeñe este puesto de trabajo sea operativo:

Los períodos que puede estar adscrito fuera de la sala de operaciones, no superarán los seis meses por año; este período podrá incrementarse hasta en tres meses, debido a circunstancias excepcionales y de acuerdo con el Técnico Especialista afectado. En todo caso se respetará lo previsto en el artículo 41.1 y los períodos de vacaciones y permisos que tuviera asignados.

Con el fin de garantizar su cualificación operativa, durante los períodos fuera de la sala de operaciones, el Técnico Especialista deberá mantener, en los términos establecidos, sus habilitaciones locales durante su jornada laboral.

Los períodos fuera de la sala de operaciones, en ejercicio de las funciones recogidas en el apartado 1.1 del punto anterior, tendrán la misma consideración que los prestados en la sala de operaciones, a todos efectos.

2.3 Deberá asistir a las reuniones ordinarias a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 77. Jefe de Instrucción.**1. Funciones.**

1.1 Elaborar y desarrollar los programas de instrucción necesarios de la dependencia.

1.2 Garantizar y asegurar la difusión de las normas operativas, la reglamentación ATS de aplicación y la correspondiente formación de los CTA.

1.3 Dirigir y supervisar a los Técnicos Instructores, colaborando con ellos en la elaboración del Manual de Instrucción de la dependencia.

1.4 Elaborar, coordinar y asegurar la ejecución de los planes de actualización de conocimientos de los CTA.

1.5 Garantizar que el desarrollo y la ejecución de los procesos de instrucción de los CTA de la dependencia se realizan eficazmente.

1.6 Coordinar la actuación de los Instructores, asegurando, además, la necesaria homogeneidad de criterios y métodos de entrenamiento.

1.7 Velar por la adecuada competencia de los Instructores e informar a su superior jerárquico.

1.8 Emitir informe de las propuestas de nuevas habilitaciones locales elevándolo a quien corresponda.

- 1.9 Supervisar la evaluación del personal en el área de instrucción.
- 1.10 Colaborar con el área de supervisión para mejorar los procesos de formación y evaluación de los CTA.
- 1.11 Designar los Instructores que prestarán servicio como tales en la sala de operaciones, garantizando su rotación según lo especificado en el presente Convenio, así como determinar los sectores en los que se deba prestar instrucción al alumno asignado.
- 1.12 Convocar las reuniones relacionadas con el área de instrucción.

2. Características específicas.

- 2.1 Puesto no operativo. Régimen de jornada ordinaria.
- 2.2 Puestos de trabajo subordinados: Técnico Instructor, Instructor e Instructor-Supervisor, cuando ejerza como Instructor. El personal en instrucción dependerá del departamento de instrucción.
- 2.3 Deberá asistir a las reuniones a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 77 bis. *Jefe de instrucción en dependencias encuadradas en los grupos del 6, 7 y 8.*

1. Funciones.

- 1.1 Elaborar y desarrollar los programas de instrucción necesarios de la dependencia.
- 1.2 Garantizar y asegurar la difusión de las normas operativas, la reglamentación ATS de aplicación y la correspondiente formación de los CTA.
- 1.3 Dirigir y supervisar a los instructores, elaborando con ellos, en caso de ser necesario, los materiales de formación de la dependencia.
- 1.4 Elaborar, coordinar y asegurar la ejecución de los planes de actuación de conocimientos de los CTA.
- 1.5 Garantizar que el desarrollo y la ejecución de los procesos de instrucción de los CTA de la dependencia se realizan eficazmente.
- 1.6 Planificar la instrucción a impartir en la dependencia asegurando, además, la necesaria homogeneidad de criterios y métodos de entrenamiento.
- 1.7 Celar por la adecuada competencia de los instructores o donde no los hubiere de los CTA que estén realizando esa función e informar de ello a su superior jerárquico.
- 1.8 Asegurar que se efectúan las evaluaciones necesarias para la obtención de las habilitaciones locales y las anotaciones correspondientes a los CTA en proceso de instrucción y de los candidatos a CTA en fase de obtención de la licencia de controlador de tránsito aéreo. Emitir informe de las propuestas de nuevas habilitaciones locales, elevándolo a quien corresponda.
- 1.9 Realizar la evaluación del personal en el área de instrucción.
- 1.10 Colaborar con el área de supervisión para mejorar los procesos de formación y evaluación de los CTA.
- 1.11 Designar los instructores que prestarán servicio como tales en el fanal de torre, garantizando su rotación, según lo especificado en el artículo 69, 2.3, así como determinar las posiciones en las que se deba prestar instrucción al alumno asignado.
- 1.12 Convocar, de acuerdo con el Jefe de Torre y/o el Jefe de Departamento regional que corresponda, las reuniones relacionadas con el área de instrucción. Estas reuniones se convocarán con la periodicidad de, al menos, una cada cinco meses.
- 1.13 Además de las funciones propias del puesto de jefe de instrucción, realizará las correspondientes al puesto de técnico instructor o, en su caso, las de instructor o controlador.
- 1.14 Participar en el desarrollo de programas específicos regionales de formación ATC.
- 1.15 Llevará a cabo las acciones necesarias derivadas de procesos de análisis de seguridad.

1.16 Impartir los procesos de formación teórica para la obtención de las habilitaciones locales y sus correspondientes anotaciones, emitiendo los informes pertinentes.

2. Características específicas.

2.1 Puesto operativo. Régimen de jornada a turnos, pudiendo pasar a jornada ordinaria durante los periodos en que tenga que realizar trabajos específicos de preparación, impartición u organización de la formación.

2.2 Puesto asociado a la obtención de la anotación de instructor.

2.3 Es caso de vacante, AENA designará entre los CTA que cumplan con los requisitos exigidos para tal responsabilidad.

2.4 Puestos de trabajo subordinados: Instructor.

2.5 Deberá asistir a las reuniones ordinarias a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones, por o a través del Jefe Departamento regional que corresponda y Jefe de Torre, en caso de que AENA desee convocarlos por cualquier motivo de interés.

2.6 El Jefe de Instrucción que pierda su aptitud psicofísica podrá, de acuerdo con AENA, continuar ejerciendo las funciones no operativas del puesto, pasando a jornada ordinaria, con un plazo máximo de un año.

Artículo 78. *Jefe de Supervisión.*

1. Funciones.

1.1 Elaborar y desarrollar los programas de supervisión necesarios.

1.2 Dirigir y coordinar la actuación de los Supervisores y Técnicos Supervisores en el ejercicio de sus funciones, asegurando la debida homogeneidad de criterios y métodos de supervisión.

1.3 Velar por la adecuada competencia de los Supervisores.

1.4 Preparar la documentación requerida para la gestión de incidentes ATS.

1.5 Supervisar la evaluación del personal dependiente del Área de supervisión.

1.6 Colaborar, en coordinación con el Departamento Regional de Formación y Evaluación y con el área de instrucción, para mejorar los procesos de formación y evaluación de los CTA.

1.7 Dirigir y supervisar a los Técnicos Supervisores, así como colaborar con ellos en la elaboración del Manual Operativo de la dependencia y evaluar la idoneidad de las normas y procedimientos operativos locales. Igualmente, emitirá los informes necesarios para la validación de las Cartas de Acuerdo y las capacidades declaradas de tráfico.

1.8 Analizar, por sí mismo o a través del área de supervisión, las cargas de trabajo por sector o posición de trabajo en la dependencia, emitiendo los informes y propuestas oportunos, a fin de que puedan definirse las capacidades declaradas de tráfico.

1.9 Emitir los informes pertinentes de las evaluaciones a los CTA.

1.10 Designar los Supervisores que prestarán servicio como tales en la sala de operaciones, garantizando la necesaria rotación entre ellos, según lo especificado en el presente convenio.

1.11 Autorizará la lectura de Cintas-Registro cuando se reúnan las condiciones exigidas en este Convenio, llevando el registro de las solicitudes y lecturas efectuadas; responsabilizándose de la custodia de aquellas Cintas-Registro apartadas.

1.12 Convocar, de acuerdo con el Coordinador Jefe de Instrucción-Supervisión, en su caso, de la dependencia, las reuniones relacionadas con el área de supervisión.

1.13 En las dependencias de los grupos 6,7 y 8 ejercerá simultáneamente las funciones de controlador y de supervisor, salvo cuando se determine otra cosa por el Jefe de Torre o el responsable de la dependencia, previa la preceptiva autorización de la jefatura de división ATS.

2. Características específicas.

2.1 Puesto no operativo, excepto en las dependencias de los grupos 6,7 y 8. Régimen de jornada ordinaria.

2.2 Puestos de trabajo subordinados: Técnico Supervisor, Supervisor e Instructor-Supervisor cuando ejerza de Supervisor.

2.3 Deberá asistir a las reuniones a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

2.4 Es caso de vacante, AENA designará entre los CTA que cumplan con los requisitos exigidos para tal responsabilidad.

Artículo 79. *Jefe de Instrucción-Supervisión.*

1. Funciones: El Jefe de Instrucción-Supervisión acumula las funciones del Jefe de Instrucción y del Jefe de Supervisión, así como las no operativas del Técnico Instructor y Técnico Supervisor.

Este puesto existirá en aquellas dependencias cuya complejidad permita unificar ambas jefaturas.

2. Características específicas.

2.1 Puesto no operativo. Régimen de jornada ordinaria.

2.2 Puestos de trabajo subordinados: Instructor-Supervisor, Instructor, Supervisor, Técnico Instructor y técnico supervisor.

2.3 Deberá asistir a las reuniones a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 80. *Coordinador Jefe de Instrucción-Supervisión.*

1. Funciones.

1.1 Supervisar y dirigir las áreas de instrucción y supervisión, garantizando la debida coordinación entre las mismas.

1.2 Autorizar, en coordinación con el responsable ATC de la dependencia y con los responsables de instrucción y supervisión, las reuniones correspondientes.

1.3 Supervisar la necesaria coordinación entre los Jefes de Instrucción y Supervisión, para la asignación de los Instructores-Supervisores, Instructores y Supervisores a las diferentes posiciones o cometidos en la sala de operaciones.

2. Características específicas.

2.1 Puesto no operativo. Régimen de jornada ordinaria.

2.2 Puestos de trabajo subordinados: Jefe de Instrucción y Jefe de Supervisión.

2.3 Deberá asistir a las reuniones a las que se le convoque, relacionadas con las áreas de actividad de su competencia y a aquéllas que se pudieran convocar por los responsables ATC de la dependencia en relación con sus atribuciones.

Artículo 81. *Jefe de Sala.*

Es la máxima autoridad y el responsable de la operación y gestión diaria en la sala de operaciones.

1. Funciones.

1.1 Asegurar que los Servicios de Tránsito Aéreo son facilitados de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.

1.2 Asegurar que el trabajo en la sala de operaciones se realiza eficazmente.

1.3 Asegurar que las prácticas de instrucción se realizan adecuadamente.

1.4 Velar por el correcto proceder del personal en la sala de operaciones.

1.5 Determinar la configuración de la sala de operaciones en función del personal disponible.

1.6 Sin perjuicio de las atribuciones del Jefe de Instrucción y Jefe de Supervisión, distribuir convenientemente al personal a su cargo, teniendo en cuenta su experiencia y pericia, así como garantizar los períodos de descanso y la necesaria rotación por las distintas posiciones de trabajo en los sucesivos servicios.

1.7 Recomendar mejoras para los Servicios de Tránsito Aéreo, participando en las tareas de evaluación que le sean encomendadas por el responsable ATC de la dependencia.

1.8 Asegurar la debida coordinación con las dependencias ATC o ATS, en aquellas cuestiones de su competencia que requieran acción o notificación.

1.9 Decidir las medidas de control de afluencia de efecto inmediato (fase táctica) y requerir de la unidad que corresponda las acciones necesarias.

1.10 Asegurar la correcta cumplimentación de la Hoja de Firmas, Diario de Novedades y otros documentos pertinentes.

1.11 Efectuar las actuaciones necesarias para la tramitación de incidentes ATS, de los que tenga conocimiento durante su horario de servicio y en los que se vea involucrada la dependencia.

1.12 Coordinar la labor de los Supervisores de servicio.

1.13 Asumir, durante los períodos en que los responsables ATC de la dependencia estuvieran ausentes, aquellas funciones de carácter técnico-operativo y organizativo, no previsibles, que sean delegables y que le sean expresamente delegadas, dentro siempre de los límites de la delegación.

1.14 Asegurar la necesaria coordinación con las áreas técnicas para el mantenimiento de los sistemas.

1.15 Ejercer las funciones no operativas del Supervisor cuando:

Sea necesario, por ausencia temporal del Supervisor de la Sala de Operaciones.

No haya Supervisor de servicio y no se encuentre sustituto.

No haya el número de Supervisores de servicio estipulado y no se encuentren sustitutos.

2. Características específicas:

2.1 Puesto no operativo, no integrado en un equipo de trabajo. Régimen de jornada a turnos.

2.2 Puestos de trabajo subordinados: Todos aquellos que se desempeñan en la sala de operaciones y aquellos otros que, relacionados con los Servicios de Tránsito Aéreo, AENA determine.

2.3 Deberá asistir a las reuniones ordinarias a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 82. *Jefe de Torre.*

Es la máxima autoridad y el responsable de la operación y gestión de la dependencia.

1. Funciones.

1.1 Asegurar que los Servicios de Tránsito Aéreo son facilitados de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.

1.2 Asegurar que el trabajo en la torre de control se realiza eficazmente.

1.3 Garantizar que la supervisión y la instrucción se ejercen eficazmente, asumiendo las funciones del Jefe de Instrucción o del Jefe de Supervisión para las que se esté cualificado cuando estos puestos estén vacante.

1.4 Velar por el correcto proceder del personal en la torre de control.

1.5 Recomendar mejoras para los Servicios de Tránsito Aéreo, participando en las tareas de evaluación.

1.6 Asegurar la debida coordinación con las dependencias ATC o ATS en las cuestiones de su competencia.

1.7 Cuando no exista el puesto de supervisor en la dependencia, proponer las medidas de control de afluencia y requerir, de la unidad que corresponda, las acciones necesarias, salvo en la fase táctica que será el CTA, en ausencia del Jefe de Torre. estas funciones serán expresamente delegadas, según el presente convenio.

1.8 Asegurarse de la correcta cumplimentación del diario de novedades, hoja de firmas, formularios estadísticos y otros documentos pertinentes, cuando no exista el puesto de supervisor en la dependencia. Estas funciones serán expresamente delegadas según el presente convenio.

1.9 Preparar y ordenar los trámites necesarios para la gestión de incidentes ATS en que se vea involucrada la dependencia.

1.10 Coordinar la labor del personal a su cargo.

1.11 Realizar aquellas funciones de carácter técnico-operativo y organizativo que sean necesarias para el correcto funcionamiento de la dependencia.

1.12 Asegurar la necesaria coordinación con las áreas técnicas para el mantenimiento de los sistemas.

1.13 Ejercer las funciones del puesto de trabajo de Controlador cuando esté operativo.

1.14 Delegar aquellas funciones recogidas en los apartados 1.8, 1.10 y 1.12 de este artículo, según lo previsto y en los términos recogidos en el presente convenio.

1.15 Autorizar, cuando se reúnan las condiciones exigidas en este Convenio, la lectura de cintas-registro, llevando el registro de solicitudes y de lecturas efectuadas.

1.16 Emitir los informes necesarios para la validación de las normas operacionales y cargas teóricas de tráfico, así como suscribir las Cartas de Acuerdo.

1.17 Elaborar el Manual Operativo de la dependencia. Esta labor la realizará junto a los supervisores en las dependencias en las que exista este puesto de trabajo.

1.18 Asumir, además, las funciones del puesto de jefe de Supervisión.

2. Características específicas.

2.1 Puesto de trabajo 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.

2.2 Puestos de trabajo subordinados: Todos los puestos de trabajo de la Torre de Control.

2.3 Deberá asistir a las reuniones a las que se le convoque, relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 83. *Funciones y características específicas de la Estructura de Gestión ATC.*

Las funciones seguidamente relacionadas se ejercerán en los Servicios Centrales o en las unidades de control periféricas, o por ambas, dentro de su ámbito de actuación:

1. Funciones.

1.1 Establecer las normativas generales de operación de las distintas unidades ATC existentes en España y velar por su cumplimiento.

1.2 Establecer, dentro de los planes generales de Navegación Aérea, los objetivos técnico-operativos y de gestión ATC.

1.3 Coordinar y participar en el diseño de la organización, estructuración y maniobras del espacio aéreo español.

1.4 Supervisar y coordinar actuaciones entre dependencias.

1.5 Velar por el cumplimiento de la normativa en materia de organización del trabajo y profesional aplicables al Colectivo de Controladores de la Circulación Aérea.

1.6 Desarrollar labores de explotación o de apoyo a la explotación del Sistema de Navegación Aérea.

- 1.7 Desarrollar y potenciar la relación con los usuarios del Sistema de Navegación Aérea en los aspectos referidos al Control de Tránsito Aéreo.
- 1.8 Elaborar los requisitos operativos y planificar, coordinar, aceptar y hacer el seguimiento operativo de sistemas y equipos.
- 1.9 Coordinar, planificar y apoyar los procesos de formación especializada y sobre nuevos sistemas.
- 1.10 Establecer la normativa de planificación y organización de los procesos de formación a realizar por las dependencias.
- 1.11 Participar y coordinar los programas de calibraciones de ayudas, así como autorizar su ejecución.
- 1.12 Establecer los criterios en cuanto a las cargas de trabajo y su distribución, en relación con el dimensionamiento de plantillas y formular las propuestas correspondientes.
- 1.13 Fijar y unificar los criterios de elaboración de los manuales, en coordinación con las dependencias y elaborar los manuales que correspondan.
- 1.14 Proponer y coordinar con otras unidades cambios y estudios de mejoras en el aspecto técnico, de sistemas, de estructura de espacio aéreo y de normativa aplicable.
- 1.15 Coordinar los horarios operativos con los responsables aeroportuarios.
- 1.16 Definir la capacidad ATC y coordinar con las autoridades aeroportuarias la programación de las operaciones en base a lo anterior.
- 1.17 Elaborar estadísticas sobre movimientos de aeronaves, variaciones de flujos y pronosis de tráfico.
- 1.18 Comprobar el cumplimiento de la normativa sobre licencias y habilitaciones locales.
Asimismo, mantener informados a los responsables de la salas de operaciones de la calificación operativa de los CTA de la dependencia y de las habilitaciones que posean.
- 1.19 Realizar la coordinación civil-militar de ejercicios y normativa operacional.
- 1.20 Elaborar, en colaboración con el departamento de supervisión, los procedimientos o normas operativas internas, Cartas de Acuerdo y Operacionales, así como validarlos, tras el informe favorable del Jefe de Supervisión o del Jefe de Instrucción-Supervisión, en su caso.
- 1.21 Establecer los criterios de elaboración, aplicación e interpretación de la normativa y procedimientos ATS.
- 1.22 Analizar y elaborar propuestas de modificación o creación de la normativa aeronáutica aplicable que corresponda.
- 1.23 Comprobar la legalidad de la normativa ATC interna.
- 1.24 Asegurar la correcta distribución de la normativa aplicable, a través de los medios que se determinen.
- 1.25 Adaptar, de acuerdo con lo establecido en el convenio y dentro de las atribuciones que se hayan conferido, la estructura del espacio aéreo español y el que se tenga delegado, a lo dispuesto en los acuerdos internacionales.
- 1.26 Analizar y determinar las cargas teóricas de tráfico aéreo, por sector o posiciones de control, de las configuraciones existentes o previstas. La validación de las cargas de tráfico, tendrá en cuenta el informe del Jefe de Supervisión, Jefe de Instrucción-Supervisión o Jefe de Torre, en su caso.
- 1.27 Participar en la Comisión de Investigación de Incidentes Aéreos y en la de Investigación de Accidentes Aéreos.
- 1.28 Establecer planes y programas de regulación de afluencia, para asegurar el equilibrio entre la demanda de tránsito aéreo y la capacidad del sistema ATC, a fin de garantizar el nivel de seguridad requerido y mejorar la gestión de la capacidad disponible, en coordinación con las unidades de control de afluencia correspondientes.
- 1.29 Coordinar con otras unidades de control de afluencia para la elaboración y la planificación de las medidas de control de afluencia necesarias, así como para el establecimiento de criterios de ámbito supranacional.
- 1.30 Cualquier otra función sobre organización, planificación, dirección, gestión, supervisión y control dentro del ámbito de la prestación de servicios que tengan asignadas en el manual de funciones y responsabilidades o, en su caso, delegadas.

2. Características específicas: Los puestos de la Estructura de Gestión ATC se califican como no operativos y estarán sujetos a jornada ordinaria.

Artículo 83 bis.

AENA designará, con conformidad con lo dispuesto en el capítulo VII, a las personas que desempeñen los siguientes puestos.

Jefe de sala. Jefe de Torre.
Supervisor-Jefe.
Jefe de Instrucción.
Jefe de Supervisión.
Jefe de Instrucción/Supervisión.
Técnico Especialista.
Coordinador-Jefe de Instrucción-Supervisión, en su caso.

Además de las funciones especificadas para cada uno de los puestos, les corresponderá las relativas a su ámbito de responsabilidad propias dentro de las normas aeronáuticas y del servicio de la seguridad.

CAPÍTULO VIII

Promoción profesional y procedimiento de acceso a los puestos de trabajo desplazamientos por razón de servicio, comisiones de servicio, destino especial

Artículo 84. *Generalidades.*

La promoción profesional de los CTA se basa en los conceptos siguientes:

- a) Nivel profesional.
- b) Méritos.
- c) Especialización.

Artículo 85. *Nivel profesional.*

1. Concepto.

1.1 Se entenderá por «Nivel Profesional» el grado de perfeccionamiento profesional alcanzado por el CTA en función del tiempo y tipo de habilitación local ejercida.

1.2 A los efectos de obtención de los niveles profesionales, se considerará que ejercen las habilitaciones que correspondan aquellos CTA que ocupen puestos de trabajo operativos y aquellas jefaturas de torre que puedan conllevar el ejercicio de funciones operativas y no operativas, cuando las primeras se ejerzan habitualmente y en régimen de turnicidad.

1.3 Será necesario para la consolidación de cada nivel profesional superar las correspondientes pruebas de evaluación de la competencia operacional de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable. Mientras se implanta el sistema de evaluación de la competencia, la consolidación del nivel se determinará el desempeño de la habilitación y anotación de unidad, conforme a la tabla del punto 2.1.2.

1.4 En el caso de controladores que ocupen puestos de trabajo de la estructura de gestión ATC se considerara a los efectos de obtención de niveles profesionales, como si continuara ejerciendo las habilitaciones del puesto operativo que desempeñaran con anterioridad, durante todo el tiempo en que estén nombrados en un puesto de dicha estructura o área, con las particularidades, respecto a la formula de cómputo que se detallan posteriormente. En todo caso, de no mantener la habilitación, tendría que recuperarla posteriormente a los efectos correspondientes.

2. Grupos y niveles profesionales.

2.1 Se establecen un total de diez niveles profesionales que se alcanzarán en función del tiempo, habilitación local ejercida y grupo al que pertenezca la dependencia donde se ejerza, según los cuadros siguientes:

2.1.1 Grupos profesionales.

Grupo	Ruta/app	Nucleo tma	Ruta	Nucleo ruta	Twr/app	Twr
a		Lecm/lecb				
b	Gccc/lecs/ lecp/lecl			Lecm/lecb		
c			Gccc/lecs			
d	Lecg		Lecp/lecl		Lemg/gcts Lebb/gcxo	
e						Lemd
f					Leal/leib Lege	Lebl/lepa Gclp
g					Lemh Lers/legr Leam/lepp Leas/geml Lexj/leso Levt/lerj	Lezl/lecu Lell/gcrr Levc/lejr
h						Gcfv/levx Gcla/ leco/lest

2.1.2 Niveles profesionales.

Grupo	Nivel										Años
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
h	1	1	2	4	4	4					16
g	1	1	2	3	4	4	4				19
f	1	1	2	3	3	3	4	4			21
e	1	1	2	2	2	3	3	4			18
d	1	1	2	2	2	3	3	3	4		21
c	1	1	1	1	2	2	3	3	4		18
b	1	1	1	1	2	2	2	3	3		16
a	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	17

2.2 Los niveles profesionales son personales, consolidables y retribuidos y se obtendrán por el ejercicio de la habilitación o habilitaciones que correspondan, en períodos completos de uno o más años. Dichos niveles serán secuenciales, es decir, no se podrá acceder a un nivel en tanto no se haya consolidado el anterior.

2.3 Cuando una dependencia varíe de grupo en la Clasificación de Dependencias vigente y/o el tipo del Servicio de Control prestado, AENA evaluará si procede, por criterios de similitud, entre otros, asignar dicha dependencia a un grupo profesional distinto. De proceder el cambio, para la obtención de nuevos niveles, en su caso, se estará a lo previsto en este Capítulo para los CTA que cambien de puesto de trabajo por concurso.

3. Cómputo del tiempo para acceder a un nivel profesional.

3.1 El tiempo para obtener el Nivel Profesional I empezará a contarse desde la fecha de efectos del primer contrato como CTA en AENA.

3.2 Para acceder a un nivel profesional determinado, se estará a lo siguiente:

3.2.1 Se computarán proporcionalmente las fracciones de tiempo transcurrido después de consolidar un determinado nivel profesional si, por motivo de traslado o promoción interna, no se pudiera completar el período necesario para la obtención del siguiente nivel en el puesto de origen. No se computarán estas fracciones a quienes posean el nivel máximo alcanzable en el puesto de origen.

Para el cálculo de fracciones, se aplicará la fórmula:

$$T_d = \frac{T_o}{T_{to}} \times T_{td}$$

Donde:

T_d = Tiempo computable en puesto de destino.

T_o = Tiempo computado en puesto de origen.

T_{to} = Tiempo necesario para completar el nivel en puesto de origen.

T_{td} = Tiempo necesario para completar el nivel en puesto de destino.

El tiempo se computará por meses completos, considerándose como meses completos las fracciones que superen los quince días.

3.2.2 Se computará el tiempo de instrucción si el CTA obtuviese la habilitación correspondiente, en un período de tiempo no superior al que determine la normativa aplicable. Asimismo, se computará el tiempo de instrucción si la habilitación no se obtuviese, dentro de dicho período, por motivos no imputables al CTA.

No se computará el tiempo de instrucción si no se obtuviese la habilitación en los plazos marcados por motivos imputables al CTA, salvo que se esté optando a un puesto PTD, en cuyo caso se computará el período de instrucción como si hubiese continuado desempeñando el puesto de trabajo desde el que se optó a la instrucción.

El inicio del cómputo del tiempo de instrucción, a efectos de obtención de niveles profesionales, será:

a) El momento de la toma de posesión, para el puesto de Controlador o de la fecha de efectos del PRIMER contrato como CTA en AENA, en los casos de nuevas incorporaciones.

b) El momento del inicio de la instrucción teórica, para el puesto de Controlador PTD.

El reconocimiento del tiempo en instrucción se hará en el momento en que se obtenga la habilitación local. Si como consecuencia del cómputo del tiempo de instrucción se adquirieran uno o más niveles profesionales, su reconocimiento tendrá efectos administrativos desde la fecha de la habilitación y económicos desde la fecha de consolidación del nivel que corresponda.

3.2.3 En caso de comisión de servicio, se computará la totalidad del tiempo en esta situación, y sólo los seis Primeros meses, cuando se trate de destino especial, como si se hubieran continuado ejerciendo las funciones correspondientes al puesto de origen. A partir de ese plazo, se estará al puesto de trabajo realmente desempeñado. Los niveles se computarán, bien por el que efectivamente se esté desempeñando, el que sea superior, siempre que el CTA se habilite en este último. En caso de no obtener la nueva habilitación se computará el periodo como si hubiera continuado ejerciendo las habilitaciones de su puesto de origen.

3.2.4 El tiempo asignado para la incorporación a un nuevo puesto de trabajo se entenderá, en cuanto a la obtención de niveles se refiere, como prestado en la dependencia de origen.

3.2.5 Al CTA que haya sido declarado no apto por motivos psicofísicos se le computará, a efectos de consolidación de niveles profesionales, la totalidad del tiempo en esta situación como si hubiera ejercido su puesto de trabajo habitual, siempre y cuando la situación finalice en aptitud, y en cualquier caso, hasta los seis Primeros meses en esa situación.

3.3 Con carácter general, el reconocimiento de un determinado nivel profesional surtirá efectos económicos a partir del día 1 del mes siguiente al que se obtenga, con excepción del que se cumpla el 1 del mes, que surtirá efectos desde dicho día. Los efectos administrativos se producirán desde el mismo día de la consolidación del nivel correspondiente.

3.4 La situación de excedencia, en cualquiera de sus supuestos, no generará niveles profesionales.

Artículo 86. *Méritos.*

Es el conjunto de factores objetivos que, hechos valer mediante los procedimientos reconocidos en la normativa vigente en la materia, posibilitan que un determinado CTA pueda acceder a un puesto de trabajo concreto.

Se tendrán en cuenta como méritos para la obtención de puestos de trabajo, a través de concurso de méritos:

- a) Nivel profesional.
- b) Los puestos de trabajo ejercidos de manera efectiva y, en su caso, sometidos al sistema de evaluación cuando sea implantado.
- c) La formación realizada y su evaluación.
- d) Pruebas específicas y objetivas si así se determinara para un puesto de trabajo concreto.

Artículo 87. *Especialización.*

Sin perjuicio de las Áreas de Actividad de la Estructura Técnico-Operativa, la carrera profesional de los CTA se podrá desarrollar mediante la especialización en áreas de actividad tales como:

- Estructura de rutas y maniobras.
- Evaluación de sectorización, análisis de cargas de trabajo y capacidades de tráfico.
- Análisis operativo de automatización de sistemas y definición de requisitos.
- Bases de datos operativos.
- Especificación funcional y operativa del Sistema de Navegación Aérea.
- Reglamentación y normativa general.
- Procedimientos y normativas de explotación.
- Control de afluencia.
- Prognosis de demanda de tráfico y dimensionamiento del Sistema.
- Entrenamiento y capacitación para cambios operativos.
- Reproducción y análisis de incidentes.
- Simulación y reproducción de escenarios.
- Evaluación.
- Análisis y control de calidad del Sistema.

Artículo 88. *Movilidad geográfica.*

Los traslados, excepto los derivados de sanción, se realizarán siempre de forma voluntaria por el CTA y se ajustarán a lo previsto en este Capítulo. Para garantizar la continuidad de servicio, por exigencias extraordinarios, y de forma temporal, AENA podrá trasladar a los CTA por un periodo máximo de un año o mantenerlos en el puesto por

idéntico periodo para satisfacer demandas imprevistas y urgentes de un servicio no cubierto de forma voluntaria.

Excepcionalmente, debido a situaciones de especial gravedad o necesidad personal, AENA podrá adscribir, a solicitud del mismo, a un CTA, temporalmente, sin derecho a indemnización alguna, a una dependencia distinta a la de su origen que, asimismo, determinará la duración y condiciones de dicha adscripción.

Artículo 89. *Movilidad funcional.*

1. El CTA solamente ejercerá las funciones del puesto de trabajo que ocupe y por el que es retribuido, no pudiéndosele asignar otras distintas a las mismas, salvo que se produjeran incidencias vitales, circunstancias de fuerza mayor o alguno de los supuestos contemplados en el presente Convenio Colectivo.

2. Los CTA que ocupen puestos de trabajo no operativos, sólo podrán mantener las habilitaciones del último puesto de trabajo operativo obtenido. Se entenderá por último puesto de trabajo operativo obtenido, aquél al que se accedió por concurso de méritos, reingreso al servicio activo procedente de excedencia, permuta o adscripción directa.

3. Los CTA solamente podrán obtener las habilitaciones del puesto de trabajo para el que posean el correspondiente nombramiento, con excepción del puesto de Controlador PTD para el que se recibirá el nombramiento en el momento de la obtención de las habilitaciones.

4. A instancia de AENA, por necesidades perentorias o por imposición de la actividad de Control, se podrán desempeñar provisionalmente, inicialmente con carácter voluntario, dentro de su dependencia, otros puestos de trabajo; ajustándose, en todo caso, al procedimiento siguiente:

4.1 Puestos de funciones superiores: El CTA que ocupe un puesto de trabajo de funciones superiores, con carácter provisional, tendrá derecho a las retribuciones correspondientes al mismo y con arreglo a lo siguiente:

a) Si no existieran vacantes, con carácter excepcional, los CTA podrán ocupar puestos de trabajo que tengan asignadas funciones superiores a las de su puesto, de acuerdo con la Estructura Profesional de los CTA, por un período inferior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años consecutivos; reintegrándose a su puesto de origen cuando cese la causa que motivó el cambio.

b) Si existiera vacante de un puesto con funciones superiores que sea preciso dotar, el CTA podrá ocuparlo durante un período de tiempo no superior al necesario para su cobertura y, en todo caso, no superior a seis meses en un año ni a ocho en dos años consecutivos.

4.2 Puestos con funciones iguales o inferiores: Si se precisara que un CTA ocupara un puesto de trabajo con funciones iguales o inferiores a las del suyo, de acuerdo con la Estructura Profesional de los CTA, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a seis meses dentro de un año; manteniéndosele el Salario Ordinario y Fijo del puesto de origen.

5. Para ocupar un puesto de trabajo con carácter provisional, será preciso reunir los requisitos exigidos para dicho puesto.

Solamente se podrán exceptuar requisitos, si no existiera ningún voluntario que reúna la totalidad de los mismos, cuando se trate de uno de los puestos previstos en el punto 4.1 b) de este artículo. Los requisitos se exceptuarán siguiendo el procedimiento recogido en el presente Convenio.

Artículo 90. *Acceso a los puestos de trabajo. Disposiciones comunes.*

1. Para ejercer las funciones asignadas a cada puesto de trabajo, será imprescindible estar en posesión del nombramiento correspondiente. Cada nombramiento sustituirá al que se pudiera poseer con anterioridad.

2. El acceso a los puestos de trabajo asignados al Colectivo de Controladores de la Circulación Aérea, se realizará mediante uno de los procedimientos siguientes y según lo establecido en el presente capítulo:

- Concurso de méritos.
- Libre designación.
- Adscripción directa.
- Permuta.

Artículo 91. Adjudicación del primer destino.

1. Con carácter general, AENA designará las plazas que deberán ser cubiertas por el procedimiento de concurso de méritos con cambio de destino.
2. Estos puestos de trabajo serán cubiertos, en primer lugar, por los CTA que reúnan los requisitos exigidos para participar en el concurso de méritos correspondiente.
3. Las vacantes que pudieran resultar de dicho concurso, una vez producido el reingreso de excedentes, se adjudicarán a los CTA de nuevo ingreso EN AENA.
4. Los CTA de nuevo ingreso en AENA no podrán participar en un concurso de méritos con cambio de destino hasta que no tengan cuatro años de antigüedad como CTA.

Artículo 92. Cursos de formación de los puestos de acceso por promoción interna, excepto Controlador PTD.

1. AENA proporcionará a los CTA, que hayan accedido a un determinado puesto de trabajo, el curso de formación necesario para el desempeño del mismo;
2. A los efectos de cómputo del tiempo en el ejercicio de un puesto de trabajo de los previstos en este Artículo, se iniciará en la fecha de la resolución del concurso.
3. El CTA que no haya superado el curso previo de formación requerido para el acceso al puesto de trabajo, quedará inhabilitado para concursar a ese puesto, en la misma dependencia, durante los tres años siguientes, contados a partir de la fecha de resolución del concurso en el que participó inicialmente.
4. Durante el período de evaluación continua, se establecerá el sistema de tutela necesario que permita la práctica racional y efectiva de las funciones asignadas al puesto de trabajo.
5. En el caso de que el CTA acceda a un puesto de trabajo, de los regulados en este Artículo, y ya hubiera superado el curso correspondiente con anterioridad, recibirá un curso de validación o actualización de conocimientos.
6. Una vez formalizado el nombramiento, el CTA estará sometido al período de evaluación continua correspondiente.

Artículo 93. Reincorporación por renuncia o cese en un puesto de trabajo.

La reincorporación por renuncia o cese de un CTA en un puesto de trabajo, se ajustará a lo siguiente:

1. Cuando se cese en un puesto de trabajo de los previstos en este Artículo, y si no se obtuviera otro puesto, el CTA se reincorporará al último puesto que hubiera obtenido por concurso.
2. También podrá incorporarse, a petición del CTA afectado, a un puesto, en su dependencia, que tenga asignadas funciones inferiores según la Estructura Profesional de los CTA y para el que estuviera cualificado.
3. Si la reincorporación se debiera producir en un puesto operativo y el CTA hubiese sido declarado no apto por motivos psicofísicos, se le asignará puesto no operativo en la misma dependencia, a discreción de AENA. Las retribuciones del controlador que pierde la operatividad y al que se le asignen otras funciones percibirá la retribución asignada a dicha función.

Si la reincorporación se produce en un puesto operativo, el CTA iniciará, con carácter prioritario, la instrucción para recuperar las habilitaciones locales que correspondan a

dicho puesto, no pudiendo ejercer ninguna habilitación mientras no recupere la totalidad de las mismas. Si sólo pudiera recuperar las habilitaciones correspondientes al puesto de Controlador, por causas a él imputables, se le adscribirá a éste a todos los efectos, perdiendo toda preferencia para el acceso al puesto al que hubiese optado en la reincorporación. Si no pudiera obtener ninguna de las habilitaciones locales por el motivo que sea, se le asignará puesto no operativo en la misma dependencia, a discreción de AENA. Las retribuciones del controlador que pierde la operatividad y al que se le asignen otras funciones percibirá la retribución asignada a dicha función.

4. La reincorporación a un puesto de Controlador obtenido por concurso de méritos con cambio de destino, mientras se desempeñaba un puesto de acceso por libre designación, se ajustará a lo previsto en el artículo 101.5.

5. Cuando un CTA cese a petición propia, deberá continuar en su puesto de trabajo, si así se lo requiriera AENA, el tiempo necesario para garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que no pudiera ser relevado o sustituido en dichas funciones, con un periodo máximo de un año. A efectos de continuidad en el puesto se contabilizará la totalidad del tiempo que se haya ejercido.

6. Si el puesto en el que se cesa por las causas previstas en este artículo fuese de la estructura de Gestión ATC de los Servicios Centrales, la reincorporación conllevará exclusivamente el reconocimiento de la continuidad en la dependencia como, si se hubiera estado desempeñando el último puesto obtenido por concurso.

7. Con excepción de lo recogido en el punto 5 de este artículo, si la reincorporación generase exceso de plantilla, se amortizará con las vacantes que se produzcan.

Artículo 94. *Reingreso por causa de excedencia.*

1. Excedencia voluntaria especial: La reincorporación al servicio activo del CTA en excedencia voluntaria especial se ajustará a lo siguiente:

1.1 Si se produjera durante los períodos con reserva de puesto de trabajo, se estará a lo recogido en el punto 3 de este artículo.

1.2 Si se produjera con posterioridad, será de aplicación lo previsto para el resto de las excedencias voluntarias.

2. Excedencia voluntaria por interés particular y por incompatibilidad.

2.1 Transcurridos cuatro meses en esta situación, el CTA podrá solicitar su reingreso.

2.2 El CTA que haya solicitado el reingreso permanecerá en la situación de excedencia, hasta que obtenga el reingreso.

2.3 Cuando, como consecuencia de un concurso de méritos con cambio de destino, se produzcan vacantes como resultas finales de dicho concurso, éstas se ofertarán a los excedentes que, con una antelación de al menos un mes a la fecha de convocatoria del concurso, hayan solicitado el reingreso, ajustándose al procedimiento siguiente:

2.3.1 Si el CTA fuera apto, según el certificado de aptitud psicofísica, se le ofertarán las vacantes mencionadas. A la vista de las mismas, el CTA podrá optar, en el plazo de quince días naturales, por alguna de ellas o por continuar en la situación de excedencia voluntaria. Esta posibilidad será válida hasta dos ofertas por parte de la empresa. A la tercera, cuando le haya sido ofrecida alguna vacante en el último centro de trabajo donde desempeñó el puesto de trabajo desde donde obtuvo la excedencia, y no quisiera reingresar, se producirá la extinción de su contrato.

Las adjudicaciones de puestos de trabajo se efectuarán por riguroso orden de presentación de solicitudes de reingreso.

2.3.2 Si el CTA fuera no apto, según el certificado de aptitud psicofísica, AENA le ofertará un puesto de trabajo no operativo donde AENA determine. Caso de no aceptarlo, se considerará extinguido su contrato de trabajo.

Si recuperase la aptitud psicofísica, permanecerá en dicho puesto de trabajo y deberá optar a una de las resultas finales del primer concurso de méritos con cambio de destino

que se produzcan, una vez reincorporados los excedentes que cumplan las condiciones del apartado anterior.

2.4 Una vez adjudicada la plaza, el CTA se incorporará a AENA en el plazo máximo de treinta días naturales. Esta incorporación tendrá la misma consideración que si se tratase de la resolución de un concurso de traslados.

3. Excedencias con reserva de puesto de trabajo.

3.1 Una vez desaparecidas las causas que motivaron la excedencia, el CTA deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes, reincorporándose a su puesto de trabajo.

Artículo 95. *Determinación de los puestos de trabajo de acceso por concurso de méritos.*

El acceso a los siguientes puestos de trabajo de la estructura técnico-operativa, ya sea por movilidad geográfica, funcional o por ambas, se regirá mediante concurso de méritos.

Controlador.

Controlador PTD (Puesto de Trabajo Diferenciado).

Instructor.

Supervisor.

Instructor-Supervisor.

Técnico Instructor.

Técnico Supervisor.

Técnico de Control de Afluencia.

Artículo 96. *Plazos y procedimiento de los concursos de méritos.*

1. Los concursos de méritos se ajustarán a los siguientes criterios:

1.1 Se publicará la relación de los puestos de trabajo objeto del concurso; estableciéndose, en la propia convocatoria, un plazo no inferior a veinte días naturales para la presentación de solicitudes.

1.2 La relación de los aspirantes se publicará con su puntuación desglosada; estableciéndose un plazo mínimo de diez días naturales para la presentación de reclamaciones.

1.3 En la resolución del concurso deberá figurar el puesto adjudicado y el puesto en el que se cesa.

1.4 El período de tiempo transcurrido entre la publicación de los puestos de trabajo objeto del concurso y la resolución del mismo no superará los tres meses.

1.5 En aquellos casos donde se determine, el proceso selectivo incorporará una prueba de evaluación objetiva conforme la convocatoria y a las características del puesto.

2. Los requisitos y méritos alegables por los participantes, en un concurso de méritos, se deberán referir a la fecha de publicación de la convocatoria.

3. Para concursar a puestos de trabajo operativos será imprescindible reunir los requisitos psicofísicos necesarios.

No obstante lo anterior:

A los CTA que, reuniendo los requisitos psicofísicos necesarios, participen en un concurso con cambio de destino y los pierdan antes de incorporarse al nuevo, si éste les correspondiera en dicho concurso, AENA les ofrecerá un puesto no operativo en el nuevo destino. En el caso de que el CTA recupere su aptitud psicofísica, AENA procederá a reintegrarlo en el proceso de instrucción de habilitación y anotación de unidad.

Los CTA que no posean el correspondiente certificado de aptitud psicofísica podrán participar en un concurso de promoción interna y obtener, si les correspondiera, un nuevo puesto de trabajo, que ocuparán en el momento de recuperar la aptitud, si esto se produjese

en un plazo máximo de seis meses contados desde la resolución del concurso. Transcurrido dicho plazo sin que el CTA recuperase la aptitud, el puesto se declarará vacante y será objeto de un nuevo concurso en los plazos marcados.

Las CTA en situación de suspensión de contrato por maternidad podrán participar y obtener, en su caso, un nuevo puesto de trabajo en los concursos de méritos.

Los CTA en situación de incapacidad temporal podrán participar en los concursos de méritos que se convoquen, siempre que presenten el alta médica antes de finalizar el plazo marcado en el apartado 1.2 de este artículo.

Artículo 97. *Tipos de concurso de méritos.*

Los concursos de méritos podrán ser:

- a) Concurso de méritos con cambio de destino.
- b) Concurso de méritos por promoción interna.

Artículo 98. *Concurso de méritos con cambio de destino.*

1. Se accederá por concurso de méritos con cambio de destino a los puestos de:

- a) Controlador.
- b) Controlador PTD en las dependencias organizadas en núcleos cuando estos puestos no se hayan cubierto por concurso de méritos por promoción interna.
- c) Técnico de Control de Afluencia en servicios centrales.

2. En los concursos de méritos con cambio de destino, se reconocerá el derecho de concurrencia entre los candidatos que así lo soliciten, entendiéndose por tal el traslado condicionado al de otro u otros CTA. De invocarse este derecho, si uno de los concurrentes no obtuviera destino, se desestimarán el resto de las solicitudes sujetas a concurrencia.

3. En estos concursos se aplicará el procedimiento de enésimas resultas en la misma convocatoria, pudiendo concursar a las plazas convocadas o a aquéllas que, sin convocarse, hubieran quedado vacantes en alguna de las resultas. Se podrán exceptuar de este procedimiento aquellos puestos de trabajo que previamente se hubieran declarado amortizables, siguiendo los criterios negociados de determinación de plantillas, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio y así se haga constar en la convocatoria de la declaración de plazas amortizables se dará comunicación previa a USCA.

Con independencia del puesto de trabajo que se desempeñe, las vacantes generadas en un concurso de méritos con cambio de destino, siempre serán puestos de Controlador, si dichos puestos estuvieran contemplados en la dependencia. En caso contrario, las vacantes producidas no podrán solicitarse en resultas, al ser éstas objeto de un concurso específico.

4. Una vez obtenido un destino, éste será irrenunciable y será necesario poseer, al menos, tres años de continuidad en la dependencia para poder concursar de nuevo. Este plazo podrá ser reducido, para alguna plaza o convocatoria concreta, cuando exista necesidad de garantizar la continuidad en la prestación del servicio.

En caso de permuta o traslado forzoso por sanción, la continuidad empezará a computarse desde la fecha de efectos de las respectivas resoluciones.

5. El CTA que obtenga un nuevo destino, cesará en la dependencia en la fecha que deberá especificarse en la resolución del concurso. Esta fecha estará comprendida entre los tres y doce meses desde la resolución del mencionado concurso. Con anterioridad a los tres meses o a la fecha de cese marcada, AENA podrá autorizar el cese anticipado y, si existiese más de una petición para ello, tendrá prioridad el CTA de mayor continuidad en la dependencia; en caso de empate, el de mayor antigüedad como CTA y si persistiera aquél, el que tenga un número de Controlador inferior.

6. En los traslados que supongan cambio de provincia, el CTA dispondrá, para la incorporación al nuevo puesto de trabajo, de un plazo de treinta días naturales. Durante el

mismo, percibirá el salario ordinario y fijo correspondiente al puesto de origen. En aquéllos que se produzcan dentro de la misma provincia, el plazo será de tres días.

Sin perjuicio de lo recogido en el párrafo anterior, los traslados producidos entre las islas y a, o desde, Melilla, serán considerados, a estos efectos, como traslados entre provincias.

7. Los CTA que, ocupando un puesto de la Estructura de Gestión ATC en las servicios centrales o en las Unidades periféricas dentro de la misma dirección regional, obtengan un nuevo destino en un concurso de méritos, cesarán en el último puesto obtenido por el procedimiento de concurso de méritos y tomarán posesión en el nuevo en las condiciones establecidas en la resolución, pudiendo continuar desempeñando el puesto de libre designación.

Si el puesto de libre designación corresponde a Unidades periféricas y fueran de distinta Dirección Regional, cesarán en el mismo en la fecha que marque la resolución del concurso, para incorporarse al nuevo destino y puesto de trabajo.

Si el puesto obtenido fuera de Controlador, se estará, además, a lo previsto en el presente Convenio.

8. A los efectos de acceso a un puesto de trabajo por concurso de méritos con cambio de destino, los servicios centrales deben ser considerados como si estuvieran en el grupo de la dependencia clasificada en el nivel más alto.

9. Si dos o más CTA concurrieran, con carácter preferente, a una vacante de Controlador, la plaza se adjudicará de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 101.

10. Si el traslado supusiera que el controlador pasara a prestar servicio en una dependencia con una habilitación o anotación de habilitación que no haya sido ejercida por el controlador en el periodo de 4 años y medio inmediatamente anteriores, la evaluación de sus conocimientos y capacidades, necesarias para el inicio de la formación de unidad, será previa a su adjudicación definitiva de la plaza. En caso de no superarla, decaerá el derecho al traslado

11. En aquellas dependencias donde la configuración operativa figure organizada en núcleos, AENA podrá determinar que un CTA que haya obtenido allí vacante, si poseyera las mismas habilitaciones y anotaciones de habilitación que se exigen para el puesto de controlador PTD y existiera vacante del mismo, adscribir a este controlador a este puesto, a fin de garantizar la continuidad en la prestación del servicio siempre que no se cubran las plazas de PTD por el sistema habitual.

Artículo 99. *Concurso de méritos de promoción interna.*

1. El concurso de méritos de promoción interna constituye el procedimiento básico de promoción y de desarrollo profesional de los CTA.

2. Sin perjuicio de las provisiones de puestos de trabajo por adscripción directa, se accederá por concurso de méritos de promoción interna a los puestos de:

Controlador PTD.

Instructor.

Supervisor.

Instructor-Supervisor.

Técnico Instructor.

Técnico Supervisor.

Técnico de Control de Afluencia en unidades periféricas.

3. Sólo podrán alegarse como mérito para un puesto de trabajo concreto, el ejercicio anterior de puestos del mismo grupo.

4. Para los puestos de instructor/supervisor e instructor, se tendrá en cuenta como mérito preferente el tener o haber tenido la anotación de instructor.

5. Cuando AENA considere necesario cubrir vacantes de acceso por promoción interna en una determinada dependencia, AENA procederá a convocar el correspondiente concurso de méritos de promoción interna.

6. Será requisito imprescindible para acceder a los puestos de trabajo de acceso por concurso de méritos de promoción interna, estar destinado en la dependencia donde exista o se cree el puesto de trabajo que es preciso cubrir. Este requisito sólo se podrá exceptuar, en casos extraordinarios, por acuerdo expreso de la CIVCA que determinará, para cada caso, el procedimiento de acceso adecuado, adaptando el resto de los requisitos de aplicación al nuevo procedimiento. Este requisito podrá ser exceptuado para alguna plaza o convocatoria concreta cuando exista necesidad de garantizar de forma urgente la continuidad de la prestación del servicio.

Asimismo, no podrán participar en un concurso de promoción interna en una dependencia, aquellos CTA que hubieran obtenido destino en otra distinta. A estos efectos, se entenderá que el CTA está destinado en una dependencia desde el momento de la resolución del concurso por el cual accedió a la misma.

7. No se podrá alegar como mérito el desempeño de un puesto de trabajo, en tanto no se supere la formación correspondiente.

8. A los efectos de acceso a los puestos de trabajo, los períodos de tiempo del CTA en situación de Incapacidad Temporal y/o inaptitud psicofísica que no superen los seis meses, se considerarán como si hubiera continuado ejerciendo las habilitaciones que poseyera y las funciones de su puesto de trabajo.

9. En estos concursos podrán participar tanto los CTA que reúnan todos los requisitos exigidos, como los que no reúnan alguno o la totalidad de aquellos exceptuables.

Al respecto, se podrán exceptuar los requisitos siguientes y siguiendo el orden que se indica:

1. Cursos de formación.
2. Nivel profesional.
3. Ejercicio de otros puestos de trabajo.
4. Tiempo de ejercicio de las habilitaciones locales.
5. Continuidad en la dependencia.

10. En estos concursos se aplicará el procedimiento de enésimas resultas en la misma convocatoria, pudiendo concursar a las plazas convocadas o a aquellas que, sin convocarse, hubieran quedado vacantes en alguna de las resultas, a excepción de aquellas que pudieran producirse de Controlador PTD.

Se podrán exceptuar de este procedimiento aquellos puestos de trabajo que previamente se hubieran declarado amortizables y así se haga constar en la convocatoria. de la declaración de plazas amortizables se dará comunicación previa a la representación de USCA.

11. El concurso de méritos de promoción interna se resolverá de la manera siguiente:

En primer lugar, se adjudicarán las vacantes a los CTA que reúnan todos los requisitos, siguiendo el baremo que corresponda.

De quedar vacantes, se realizarán tantas vueltas como requisitos se vayan exceptuando y mientras queden vacantes. Una vez exceptuado cada requisito en cada una de las vueltas, a los candidatos que cumplan el resto de los mismos en esa vuelta, se les aplicará el baremo del puesto de trabajo para decidir a quién se adjudicará la plaza.

Cuando se exceptúe el requisito de tiempo de ejercicio de habilitaciones, se adjudicarán las plazas a los CTA que mayor número de años completos posean en dicho ejercicio, según el baremo que corresponda, produciéndose tantas vueltas como años se vayan reduciendo hasta cubrir las vacantes existentes, llegando, de ser necesario, a la exceptuación completa del requisito.

Las resultas que se puedan producir, se irán resolviendo en el mismo orden determinado en los párrafos anteriores.

12. Cuando el requisito exceptuado fuera el curso de formación, se proporcionará el mismo en un período no superior a seis meses.

13. Con carácter general y si no se determinase otra cosa en los requisitos y méritos de los puestos de trabajo, los empates entre dos o más candidatos se resolverán según el procedimiento siguiente:

- a) Se asignará la plaza al aspirante que mayor puntuación haya logrado en la prueba objetiva y específica para el puesto en convocatoria.
- b) Si persistiera el empate, se asignará la plaza al aspirante con mayor antigüedad como CTA.
- c) Si persistiera el empate, se resolverá a favor del CTA que tenga mayor continuidad en la dependencia.
- d) Si continuara el empate, se resolverá a favor de quien posea un número de CTA inferior.

14. Los CTA que se encuentren en el período de formación al que hace referencia el artículo 92, o se encuentren en el período de obtención de las habilitaciones locales correspondientes al puesto de Controlador PTD, interrumpirán la formación o la instrucción, en su caso, cuando obtengan, por concurso de méritos con cambio de destino, un nuevo puesto de trabajo en otra dependencia, declarándose vacante el puesto de trabajo para el que estaban formándose, a partir de la fecha de resolución del concurso de traslados.

15. El puesto de trabajo obtenido en un concurso de promoción interna por un CTA que ocupe un puesto de la estructura de gestión, quedará a disposición de otros CTA que lo hubieran solicitado en el mismo concurso. El exceso de plantilla que se genere, se amortizará según lo previsto en este documento para estos casos.

16. El CTA que acceda a un puesto de trabajo por el sistema de promoción interna y dado que la participación en el concurso tiene carácter voluntario, podrá ver modificada su programación de turnos y vacaciones, con objeto de adaptarse a la nueva situación.

Artículo 100. *Inhabilitaciones por renuncia o cese en un puesto de trabajo de acceso por promoción interna.*

1. El CTA que ocupando un puesto de trabajo de Controlador PTD, cese en el mismo por renuncia, quedará inhabilitado para acceder a puestos de trabajo de acceso por promoción interna o de libre designación durante un período de seis años, tanto en su dependencia como en cualquier otra. El CTA en estas circunstancias no podrá alegar el desempeño del puesto ni la posesión de las habilitaciones que facultan el acceso a Controlador PTD como méritos ni cumplimiento de requisitos. Asimismo, no podrá mantener más habilitaciones que las correspondientes al puesto de Controlador.

2. Para el resto de puestos de trabajo, habrá de estarse a lo siguiente:

2.1 El CTA que cese por renuncia o haya sido cesado, excepto por causas disciplinarias, en un puesto de trabajo de acceso por promoción interna distinto de controlador PTD, tanto si se encuentra en el período de formación de este puesto como si lo está ocupando, con carácter definitivo, sin haberlo ejercido durante, al menos cuatro años, quedará inhabilitado para acceder al mismo u otro puesto de trabajo por promoción interna, durante un período de seis años, tanto en su dependencia como en cualquier otra, del que se deducirá el tiempo de ejercicio de dicho puesto. Además, no se podrá alegar su ejercicio como mérito ni a efectos del cumplimiento de requisitos.

2.2 En el supuesto de cese por causas disciplinarias, el CTA quedará inhabilitado, durante seis años, para acceder al mismo o a otro puesto de trabajo por promoción interna. Asimismo, si no hubiera ejercido el puesto del que es cesado durante, al menos, cuatro años, tampoco podrá ser alegado su ejercicio como mérito ni a efecto del cumplimiento de requisitos.

2.3 En el supuesto de cese, por cambio de destino, en un puesto de trabajo de acceso por promoción interna distinto de controlador PTD, tanto si se encuentra en el período de formación de este puesto como si lo está ocupando, con carácter definitivo, sin haberlo ejercido durante, al menos, cuatro años, no supondrá ningún tipo de inhabilitación, si bien

el ejercicio de dicho puesto no podrá alegarse como mérito ni a efectos del cumplimiento de requisitos.

3. A lo recogido en el punto anterior, se aplicarán las excepciones siguientes:

3.1 La concurrencia de las circunstancias mencionadas en ningún caso supondrá inhabilitación para acceder a uno de los puestos de Controlador PTD.

3.2 Asimismo, tampoco supondrá inhabilitación cuando se esté desempeñando un puesto de Técnico de Control de Afluencia en Unidades periféricas y se acceda, con cambio de destino, a un puesto de la misma especialidad en los servicios centrales.

4. Las inhabilitaciones recogidas en los puntos 1 y 2 del presente artículo, excepto las motivadas por causas disciplinarias, se podrán exceptuar cuando, por causas extraordinarias y a petición del interesado, así se acuerde por AENA previa consulta a la CIVCA.

5. El acceso por promoción interna a puestos de trabajo que tengan asignadas funciones inferiores al puesto de origen, según la estructura profesional, sin haber ejercido éste durante al menos cuatro años, será considerado como cese por renuncia a todos los efectos. En estos casos, el CTA permanecerá en el puesto al que ha accedido en el concurso, no siendo de aplicación lo previsto en el artículo 93.

En ningún caso, el acceso a un puesto por promoción interna que tenga asignadas funciones iguales o superiores, según la estructura profesional, o a un puesto de libre designación, se entenderá como renuncia al puesto que se ocupaba anteriormente.

6. Con objeto de garantizar el mantenimiento de las habilitaciones y sus correspondientes habilitaciones, los responsables del servicio de control de la dependencia asegurarán la rotación necesaria por las distintas posiciones de trabajo, en función de las habilitaciones y anotaciones que se posean.

7. Los plazos de inhabilitación recogidos en el presente artículo empezarán a contar desde la fecha de efectos del cese o desde la resolución del concurso, lo que se produzca antes.

Artículo 101. Requisitos para el acceso al puesto de trabajo de Controlador.

Con carácter general, se accederá al puesto de trabajo de «Controlador» por el procedimiento de concurso de méritos con cambio de destino.

1. Requisitos.—Será imprescindible, para acceder al puesto de trabajo de Controlador, dada su calificación de operativo, cumplir los requisitos psicofísicos necesarios, quedando supeditado el ejercicio de dicho puesto a la obtención de las habilitaciones locales y anotaciones correspondientes.

Habrán de cumplirse los requisitos establecidos en la normativa vigente respecto de la formación de habilitación y anotación de habilitación de la dependencia de que se trate.

En aquellas dependencias donde la configuración operativa de la sala de operaciones prevea la existencia de núcleos, al CTA que obtenga un puesto de trabajo de controlador, se le adscribirá al núcleo ruta que corresponda, en el momento de su incorporación a la dependencia. Los CTA afectados podrán optar a un núcleo determinado, en el que haya vacantes, en función del orden determinado por la puntuación obtenida de concurso de traslados.

2. Méritos.

2.1 Se valorará el nivel profesional, a razón de 1,45 puntos por nivel.

2.2 Se valorará la antigüedad como CTA, a razón de 0,7 puntos por año completo.

2.3 Se valorará la continuidad en la dependencia desde la que se concursa a partir del cuarto año, con un máximo de 4,2 puntos, que se desglosarán de la siguiente forma:

El cuarto año puntuará 0,05 puntos por mes completo.

El quinto año puntuará 0,1 puntos por mes completo.

El sexto año puntuará 0,2 puntos por mes completo.

3. En caso de empate, se resolverá a favor del aspirante que concursa desde una dependencia de un grupo superior, según la clasificación de dependencias vigente; si continuase el empate, a favor del candidato con mayor antigüedad como CTA y, si persistiera aquél, a favor del CTA que posea un número de CTA inferior.

4. El CTA que cese en una dependencia, al haber accedido a un puesto de Controlador en un concurso de méritos con cambio de destino, no podrá prestar sus servicios en ninguna dependencia distinta a la del destino obtenido en el citado concurso, en tanto no obtenga la correspondiente habilitación local en esta última.

Únicamente se podrá exceptuar esta situación por resolución de CIVCA, que establecerá la duración y demás condiciones. En ningún caso se podrá exceptuar cuando el CTA afectado haya iniciado el proceso de instrucción.

5. El acceso de un CTA que, ocupando un puesto de trabajo de libre designación, obtenga uno de Controlador como consecuencia de un concurso de méritos con cambio de destino, se ajustará al procedimiento siguiente:

5.1 Si el puesto de libre designación corresponde a los servicios centrales, cesará en el último puesto obtenido por el procedimiento de concurso de méritos y tomará posesión en el nuevo puesto en las condiciones establecidas en la resolución, pudiendo continuar desempeñando el puesto de libre designación en los servicios centrales. Todo ello sin perjuicio de lo recogido en el punto 4 anterior.

Una vez producido el cese en el puesto de libre designación, el CTA se incorporará a su dependencia e iniciará el proceso de instrucción para obtener las habilitaciones locales y sus correspondientes anotaciones en la misma, si no las hubiera obtenido cuando accedió al puesto de Controlador. Si no lograra obtenerlas en los plazos fijados por causas a él imputables, se le asignará un puesto no operativo, o pasará a la reserva activa en función de lo previsto en el presente Convenio.

No podrán alegarse como causas no imputables al CTA, a efectos de obtención de las habilitaciones locales, ni el desempeño de un puesto de libre designación, ni cualquier demora o impedimento que el desempeño simultáneo de un puesto de libre designación produzca en la impartición de la instrucción necesaria, para la obtención de las habilitaciones locales que correspondan.

5.2 Si el puesto de libre designación corresponde a unidades periféricas, cesará en el mismo en la fecha que marque la resolución del concurso, para incorporarse al nuevo destino y puesto de trabajo.

6. Durante el proceso de habilitación, el CTA percibirá las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo para el que se esté habilitando y su jornada laboral será la regulada en el capítulo IV, sección 3.

7. Si el CTA no obtuviese la habilitación local, por causas a él imputables, en los plazos fijados por la normativa vigente, se le asignará un puesto no operativo y sólo podrá concursar a dependencias de grupos inferiores, según la clasificación vigente, o a dependencias del mismo grupo, si éste fuera el último de la citada clasificación.

No obstante, por una sola vez, AENA podrá ofertar un puesto de trabajo en otra dependencia donde existiera vacante al controlador que no supere la formación de unidad. En este supuesto el controlador percibirá durante el nuevo periodo de formación de unidad, el 25 % del valor del complemento de puesto de trabajo del puesto de controlador de la unidad donde esté recibiendo la nueva formación.

8. Los CTA destinados en dependencias donde la configuración operativa prevea la existencia de núcleos, sólo podrán obtener y mantener, en su caso, las habilitaciones correspondientes al núcleo al que estén asignados. En una dependencia donde existan, al menos, dos núcleos ruta o de aproximación distintos, se someterán las vacantes o las resultas que se pudieran producir en un concurso de méritos con cambio de destino, a un procedimiento de adjudicación por concurso de méritos de promoción interna simultáneo a aquél, en el que podrán participar aquellos CTA de la dependencia que, ocupando un puesto de controlador en un núcleo ruta deseen acceder a otro.

Dicho concurso de ajustará a lo siguiente:

8.1 Requisitos.–Estar en posesión de todas las habilitaciones locales del núcleo desde que se concurra, habiéndolas ejercido de forma habitual los últimos cinco años. Este requisito no es exceptuable.

8.2 Méritos.

- a) Se valorará el nivel profesional a razón de 1,45 puntos por nivel.
- b) Se valorará la antigüedad como CTA, a razón de 0,7 puntos por año completo.
- c) Se valorará la continuidad en el núcleo desde el que se concurra a partir del segundo año, con un máximo de 4,2 puntos, que se desglosarán de la siguiente forma:

El sexto año puntuará 0,05 puntos por mes completo.

El séptimo año puntuará 0,1 puntos por mes completo.

El octavo año puntuará 0,2 puntos por mes completo.

8.3 En caso de empate, se resolverá a favor del aspirante con mayor antigüedad como CTA; si continuase el empate, a favor del candidato con mayor continuidad en la dependencia y, si persistiera aquél, a favor del CTA que posea un número de CTA inferior.

8.4 Durante el proceso de habilitación percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo obtenido en el concurso.

8.5 Si el CTA no obtuviese la habilitación local correspondiente al nuevo puesto de trabajo, por causas a él imputables, en los plazos fijados por la normativa vigente, se reincorporara al puesto de trabajo y núcleo anterior y no podrán participar en ningún concurso de promoción interna durante un periodo de cinco años. La renuncia del CTA, una vez resuelto el concurso, sin haber obtenido las habilitaciones, supondrá la misma inhabilitación, iniciando su cómputo desde la fecha de dicha renuncia.

9. En estos concursos de promoción interna, simultáneos al concurso de méritos con cambio de destino regulados anteriormente en el punto 9 de este artículo, también podrán participar y, en su caso, obtener, un puesto, aquellos CTA que, ocupando un puesto de trabajo operativo de la estructura técnico-operativa distinto del de controlador, en un núcleo ruta, deseen obtener otro de controlador en otro núcleo ruta distinto. Estos CTA deberán:

- a) Reunir los requisitos necesarios, recogidos en el punto 9.1 de este artículo, para participar en el concurso.
- b) Haber concluido el curso de formación y los seis meses de evaluación continua previstos en el artículo 92, correspondientes al puesto de trabajo desde el que concursan. No obstante, este requisito no será exigible cuando el CTA esté a la espera de iniciar el curso de formación y éste no se haya programado.

Sin perjuicio de lo recogido en el artículo 100.5, estos CTA no estarán sujetos a la inhabilitación recogida en dicho artículo si no a la penalización de no poderse alegar el desempeño del puesto de trabajo desde el que concursan, a efecto de méritos, si no lo hubieran desempeñado, al menos, cuatro años consecutivos.

A estos CTA, les quedará suspendido temporalmente su nombramiento y se les dará un nombramiento de controlador en su núcleo. La suspensión tendrá efectos cuando el CTA abandone la sala de operaciones para iniciar la instrucción teórica y en su caso, la práctica en simuladores.

De no obtenerse la habilitación, según lo previsto en el punto 9.5 de este artículo, el tiempo de suspensión se considerará, como trabajado en el puesto desde el que se concurra, excepto el retributivo.

10. En el concurso de promoción interna recogido en el punto 9 de este artículo también podrán participar y, en su caso obtener, un puesto de controlador en un núcleo de ruta aquellos CTA que ocupen un puesto de controlador PTD en uno de los núcleosTMA. Estos CTA no estarán sujetos a la inhabilitación recogida en el artículo 100.1 de este Convenio.

Artículo 102. Controlador PTD.

Se accederá a la instrucción necesaria para obtener las habilitaciones correspondientes al puesto de Controlador PTD, por concurso de méritos de promoción interna o por concurso de méritos con cambio de destino, en el caso de dependencias organizadas en núcleos siempre que no se hubiesen cubierto las plazas de controlador PTD por el sistema de concurso de méritos de promoción interna.

El ejercicio de las funciones asignadas a este puesto de trabajo, quedará supeditado a la obtención de las habilitaciones locales y sus correspondientes anotaciones.

1. Requisitos.–Estar en posesión de la habilitación local y anotación de unidad anterior de la dependencia, habiéndola ejercido de forma habitual durante los últimos tres años.

En aquellas dependencias donde la configuración operativa de la sala de operaciones prevea la existencia de núcleos, se entenderá por habilitación local anterior, a la correspondiente al núcleo ruta desde el que se concurra.

2. Méritos.

2.1 Se seleccionarán los CTA que posean mayor nivel profesional.

2.2 En caso de producirse un empate entre candidatos, se seguirá el procedimiento siguiente:

a) Se resolverá a favor del CTA con mayor puntuación en la prueba de aptitud objetiva y específica regulada en la convocatoria.

b) Se resolverá a favor del CTA que tenga una mayor continuidad en la dependencia.

c) Se resolverá a favor del candidato que tenga mayor continuidad en el núcleo desde el que se concurra, en su caso.

d) De continuar el empate, se resolverá a favor del candidato que tenga mayor antigüedad como CTA.

e) Si continuara el empate, a favor del que posea un número de CTA inferior.

2.3 En la resolución del concurso, se publicará la relación de candidatos seleccionados, ordenados según el baremo utilizado en el mismo.

Con carácter general, la instrucción para obtener las habilitaciones correspondientes al puesto de Controlador PTD se iniciará una vez resuelto el concurso y por el orden determinado en la resolución del mismo. De existir CTA pendientes de esta habilitación, procedentes de concursos anteriores, éstos tendrán preferencia para acceder a la instrucción necesaria y obtener la correspondiente habilitación.

De no obtenerse la habilitación local y anotaciones en los plazos requeridos, por motivos imputables al CTA, el candidato quedará inhabilitado para acceder a este puesto en esa dependencia, durante los tres años siguientes a la finalización de dichos plazos.

2.4 La renuncia del CTA, una vez resuelto el concurso, sin haber obtenido las habilitaciones y anotaciones, supondrá la misma inhabilitación que la recogida en el apartado 2.3 de este artículo, iniciando su cómputo desde la fecha de dicha renuncia.

3. En este concurso de promoción interna también podrán participar y, en su caso, obtener una plaza para acceder a la instrucción del puesto de controlador PTD aquellos CTA que:

a) Ocupando un puesto de trabajo de Controlador PTD en un núcleo TMA, deseen acceder a otro puesto de Controlador PTD en otro núcleo TMA distinto.

b) Ocupando un puesto de trabajo operativo de la estructura técnico-operativa distinto del de Controlador PTD, en un núcleo TMA, deseen obtener otro de Controlador PTD en otro núcleo TMA distinto.

c) Ocupando un puesto de trabajo operativo de la estructura técnico-operativa distinto del de Controlador, en un núcleo ruta, deseen obtener uno de Controlador PTD en un núcleo TMA.

3.1 Estos CTA deberán reunir los requisitos siguientes:

a) Estar en posesión de todas las habilitaciones locales del núcleo desde que se concursan, habiéndolas ejercido de forma habitual los últimos dos años. Este requisito no es exceptuable.

b) Haber concluido el curso de formación y los seis meses de evaluación continua previstos en el artículo 92, correspondientes al puesto de trabajo desde el que concursan. No obstante, este requisito no será exigible cuando el CTA esté a la espera de iniciar el curso de formación y éste no se haya programado.

3.2 Sin perjuicio de lo recogido en el artículo 100.5, estos CTA no estarán sujetos a la inhabilitación recogida en dicho artículo si no a la penalización de no poderse alegar el desempeño del puesto de trabajo desde el que concursan, a efecto de méritos, si no lo hubieran desempeñado, al menos, cuatro años consecutivos.

3.3 En estos casos, para la resolución del concurso, será de aplicación también lo previsto en los apartados 2.1, 2.2 y 2.3 de este artículo.

3.4 Durante el proceso de habilitación percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo obtenido en el concurso.

3.5 Si el CTA no obtuviese la habilitación local correspondiente al nuevo puesto de trabajo, por causas a él imputables, en los plazos fijados por la normativa vigente, se reincorporará al puesto de trabajo y núcleo anterior y no podrán participar en ningún concurso de promoción interna durante un periodo de tres años. La renuncia del CTA una vez resuelto el concurso, sin haber obtenido las habilitaciones, supondrá la misma inhabilitación, iniciando su cómputo desde la fecha de dicha renuncia.

3.6 Estos CTA cuando accedan a la instrucción necesaria, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto al que han accedido, desde el momento que abandonen la sala de operaciones para que inicien la instrucción teórica y en su caso, la práctica en simuladores.

3.7 Los CTA a los que se hace referencia en los apartados b) y c) de punto 3.1 de este artículo, si obtuvieran una plaza para acceder a la instrucción necesaria correspondiente al puesto de controlador PTD, quedará suspendido temporalmente su nombramiento y se les dará un nombramiento provisional de controlador PTD en su núcleo, en el supuesto de previsto en el punto b) o de controlador en su núcleo en el punto c).

La suspensión tendrá efectos cuando el CTA abandone la sala de operaciones para iniciar la instrucción teórica y en su caso, la práctica en simuladores.

De no obtenerse la habilitación, según lo previsto en el punto 3.5 de este artículo, el tiempo de suspensión se considerará, como trabajado en el puesto desde el que se concursan, excepto el retributivo.

4. En los concursos de acceso a la instrucción para controlador PTD, tendrán prioridad los CTA que accedan a dicha instrucción desde un puesto de trabajo de un núcleo TMA sobre los que accedan desde un núcleo ruta.

5. Aquellas vacantes de controlador PTD desiertas en aquellas dependencias donde la configuración operativa de la sala de operaciones prevea la existencia de núcleos, podrán ser cubiertas, si así se decidiera por AENA, por el procedimiento de concurso de méritos con cambio de destino, debiendo especificarse, en el mismo, las vacantes disponibles por núcleo. En este caso, este concurso estará limitado a controladores que tengan la misma anotación de habilitación que la del núcleo donde exista la vacante.

Artículo 103. *Responsable de instrucción.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de este Convenio.

Artículo 104. Instructor, Supervisor.

Se accederá al puesto de trabajo de Instructor o Supervisor, por el procedimiento de concurso de méritos de promoción interna.

Para el puesto de trabajo de Instructor deberán cumplirse los requisitos legales de aplicación para dicha función.

1. Requisitos.—Estar en posesión de todas las habilitaciones locales de la dependencia y anotaciones, habiendo ejercido de forma habitual la última obtenida durante los últimos tres años.

1.1 Por excepción, en aquellas dependencias donde la configuración operativa de la sala de operaciones prevea la existencia de 2 o más núcleos:

a) Estar en posesión de todas las habilitaciones y sus correspondientes anotaciones del núcleo al que se concursa habiendo ejercido de forma habitual la última obtenida durante los últimos tres años.

1.2 En los casos contemplados en el punto 1.2, si el CTA no obtuviese la habilitación local correspondiente al núcleo del puesto de carrera al que concursa, por causas a él imputables, en los plazos fijados por la normativa vigente, se reincorporará al puesto de trabajo y núcleo anterior y no podrán participar en ningún concurso de promoción interna durante un periodo de seis años. La renuncia del CTA una vez resuelto el concurso, sin haber obtenido las habilitaciones, supondrá la misma inhabilitación, iniciando su cómputo desde la fecha de dicha renuncia.

2. Méritos.—Se asignará la plaza al candidato que, reuniendo los requisitos, obtenga la mayor puntuación según el baremo siguiente:

2.1 Nivel profesional: Se valorará cada nivel profesional a razón de 1,45 puntos.

2.2 Ejercer o haber ejercido alguno de los puestos que a continuación se relacionan, con nombramiento definitivo, habiendo accedido por el procedimiento de concurso de méritos o por adscripción directa, en los términos recogidos en el artículo 93, superado los cursos de formación necesarios y, no habiendo mediado cese penalizado, se valorará de la forma recogida en los apartados siguientes:

2.2.1 Para el puesto de trabajo de Instructor:

- a) Técnico Instructor, Instructor-Supervisor o Instructor: 6 puntos.
- b) Coord. Jefe de Ins-Supr, Jefe de Ins o Jefe de Ins-Sup o Jefe de Torre de promoción interna: 4,5 puntos.
- c) Responsable de Instrucción: 3 puntos.

2.2.2 Para el puesto de trabajo de Supervisor:

- a) Técnico Supervisor, Instructor-Supervisor o Supervisor o Supervisor Jefe: 6 puntos.
- b) Coord. Jefe de Ins-Supr, Jefe de Supervisión, Jefe de Ins-Supr: 4,5 puntos.

2.2.3 Se realizará una prueba de aptitud, que se regulará y baremará en la convocatoria previa consulta de la CIVCA.

2.3 De los méritos por desempeño de puesto de trabajo recogido en el punto 2.2 anterior, sólo podrá alegarse, en cada caso, el que suponga mayor puntuación.

Artículo 105. Instructor-Supervisor.

Se accederá al puesto de trabajo de Instructor-Supervisor, por el procedimiento de concurso de méritos de promoción interna.

1. Requisitos.

1.1 Estar en posesión de todas las habilitaciones locales y sus correspondientes anotaciones de la dependencia, habiendo ejercido de forma habitual la última obtenida durante los tres últimos años.

1.2 Estar en posesión del nombramiento definitivo de instructor o supervisor; en ambos casos, habiendo accedido a dichos puestos por concurso de méritos.

1.3 Por excepción a los dos puntos anteriores en aquellas dependencias donde la configuración operativa de la sala de operaciones prevea la existencia de 2 o más núcleos:

a) Estar en posesión del nombramiento definitivo de Instructor o Supervisor o Instructor-Supervisor, habiendo accedido a dichos puestos por concurso de méritos y,

b) Estar en posesión de todas las habilitaciones del núcleo al que se concursa habiendo ejercido de forma habitual la última obtenida durante los últimos tres años.

2. Méritos.—Se asignará la plaza al candidato que, reuniendo los requisitos, obtenga la mayor puntuación según el baremo siguiente:

2.1 Nivel profesional: Se valorará cada nivel profesional a razón de 1,45 puntos.

2.2 Ejercer o haber ejercido alguno de los puestos que a continuación se relacionan, con nombramiento definitivo, habiendo accedido por el procedimiento de concurso de méritos o por adscripción directa, en los términos recogidos en el artículo 93, superado los cursos de formación necesarios y, no habiendo mediado cese penalizado, se valorará de la forma recogida en los apartados siguientes:

a) Instructor-Supervisor, Técnico Instructor, Técnico Supervisor, Instructor o Supervisor: 6 puntos.

b) Coord. Jefe de Ins-Supr, Jefe de Supervisión, Jefe de Instrucción o Jefe de Ins-Supr Jefe de Torre de promoción interna: 4,5 puntos.

c) Responsable de Instrucción: 1,5 puntos.

2.3 Se realizará una prueba de aptitud, que se regulará y baremará en la previa consulta de la CIVCA.

2.4 De los méritos por desempeño de puesto de trabajo recogido en el apartado anterior, sólo podrá alegarse, en cada caso, el que suponga mayor puntuación.

Artículo 106. *Técnico Instructor, Técnico Supervisor.*

Se accederá al puesto de trabajo de Técnico Instructor o de Técnico Supervisor, por el procedimiento de concurso de méritos de promoción interna.

Para el puesto de trabajo de Técnico Instructor deberán cumplirse los requisitos legales de aplicación para dicha función.

1. Requisitos.

1.1 Estar en posesión de todas las habilitaciones locales de la dependencia, habiendo ejercido de forma habitual la última obtenida durante los últimos cuatro años.

1.2 Estar en posesión del nombramiento definitivo de Instructor-Supervisor, habiendo accedido a dicho puesto por concurso de méritos.

1.3 Por excepción a los dos puntos anteriores en aquellas dependencias donde la configuración operativa de la sala de operaciones prevea la existencia de 2 o más núcleos:

1.3.1 Técnico Instructor:

a) Estar en posesión del nombramiento definitivo de Instructor-Supervisor o Técnico Instructor, habiendo accedido a dichos puestos por concurso de méritos y,

b) Estar en posesión de todas las habilitaciones del núcleo al que se concursa habiendo ejercido de forma habitual la última obtenida durante los últimos tres años.

1.3.2 Técnico Supervisor:

- a) Estar en posesión del nombramiento definitivo de Instructor-Supervisor o Técnico Supervisor, habiendo accedido a dichos puestos por concurso de méritos y,
- b) Estar en posesión de todas las habilitaciones del núcleo al que se concursa habiendo ejercido de forma habitual la última obtenida durante los últimos tres años.

2. Méritos.—Se asignará la plaza al candidato que, reuniendo los requisitos, obtenga la mayor puntuación según el baremo siguiente:

2.1 Para ambos puestos de trabajo, se valorará cada nivel profesional a razón de 1,45 puntos.

2.2 Ejercer o haber ejercido alguno de los puestos que a continuación se relacionan, con nombramiento definitivo, habiendo accedido por el procedimiento de concurso de méritos o por adscripción directa, en los términos recogidos en el artículo 93, superado los cursos de formación necesarios y no habiendo mediado cese penalizado, se valorará de la forma siguiente:

2.2.1 Para el puesto de trabajo de Técnico Instructor:

- a) Técnico Instructor: 6 puntos
- b) Ins-Supr o Instructor: 4,5 puntos.
- c) Coord. Jefe de Ins-Supr, Jefe de Ins, o Jefe de Ins-Sup,, Jefe de Torre de promoción interna: 3 puntos.
- d) Responsable de Ins.: 1,5 puntos.

2.2.2 Para el puesto de trabajo de Técnico Supervisor:

- a) Técnico Supervisor: 6 puntos.
- b) Ins-Supr, Supervisor o Supervisor Jefe: 4,5 puntos.
- c) Jefe de Instrucción o Técnico Instructor. Coord.Jefe de Ins-Supr, Jefe de Supr, Jefe de Ins-Sup: 3 puntos.

2.2.3 Se realizará una prueba de aptitud, que se regulará y baremará en la convocatoria, previa consulta de la CIVCA.

2.3 De los méritos por desempeño de puesto de trabajo recogido en el apartado anterior, sólo podrá alegarse, en cada caso, el que suponga mayor puntuación.

Artículo 107. *Técnico de Control de Afluencia.*

Este puesto de trabajo será cubierto por el procedimiento de concurso de méritos con cambio de destino, para su ejercicio en los servicios centrales y por promoción interna en las unidades periféricas.

1. Requisitos.

1.1 Estar en posesión del nivel profesional IV.

1.2 Para acceder a un puesto de trabajo de Técnico de Control de Afluencia en una unidad periférica, será necesario ejercer o haber ejercido de forma habitual, durante al menos cuatro años, una de las habilitaciones locales de la dependencia.

1.3 Para acceder a un puesto de trabajo de Técnico de Control de Afluencia en los servicios centrales, será necesario ejercer o haber ejercido de forma habitual, durante al menos cinco años, una de las habilitaciones locales de un centro de control.

1.4 Para los servicios centrales, podrá solicitarse, como requisito adicional, el estar o haber estado habilitado en una determinada dependencia, con objeto de garantizar que en esta unidad se encuentren destinados CTA que, en conjunto, puedan aportar conocimientos específicos sobre la totalidad del espacio aéreo español.

2. Méritos.

2.1 Puestos de trabajo en los servicios centrales:

2.1.1 Se valorará cada nivel profesional a razón de 1,45 puntos.

2.1.2 Se valorará la antigüedad como CTA, a razón de 0,7 puntos por año completo.

2.1.3 Se valorará la continuidad en la dependencia desde la que se concursa a partir del Segundo año, con un máximo de 4,2 puntos, que se desglosarán de la siguiente forma:

El tercer año puntuará 0,05 puntos por mes completo.

El Cuarto año puntuará 0,1 puntos por mes completo.

El quinto año puntuará 0,2 puntos por mes completo.

2.1.4 Ejercer o haber ejercido alguno de los puestos que a continuación se relacionan, con nombramiento definitivo, habiendo accedido por el procedimiento de concurso de méritos o por adscripción directa, en los términos recogidos en el artículo 93, superado los cursos de formación necesarios y no habiendo mediado cese penalizado, se valorará de la siguiente forma:

a) Técnico de Control de Afluencia: 4,5 puntos.

b) Jefe de Sala, Coord. Jefe de Ins-Supr, Jefe de Supervisión o Jefe de Ins o Jefe de Sala en torre o Jefe de Torre de promoción interna: 3 puntos.

c) Jefe de Ins-Sup, Técnico Supervisor, Supervisor Jefe, Técnico Instructor, Instructor-Supervisor, Supervisor, Instructor, Responsable de Ins. o estar o haber estado en posesión de todas las habilitaciones locales de un centro de control o de un núcleo TMA, en su caso: 1,5 puntos.

2.1.5 De los méritos por desempeño de puesto de trabajo recogidos en el punto anterior, sólo podrá alegarse, en cada caso, el que suponga mayor puntuación.

2.1.6 En caso de empate, se resolverá a favor del aspirante con mayor antigüedad como CTA; si persistiera el empate, se resolverá a favor del que tenga un número de CTA inferior.

2.2 Puestos de trabajo en unidades periféricas:

2.2.1 Se valorará cada nivel profesional, a razón de 1,45 puntos.

2.2.2 Ejercer o haber ejercido alguno de los puestos que a continuación se relacionan, con nombramiento definitivo, habiendo accedido por el procedimiento de concurso de méritos o por adscripción directa, en los términos recogidos en el artículo 93, superado los cursos de formación necesarios y no habiendo mediado cese penalizado, se valorará de la siguiente forma:

a) Técnico de Control de Afluencia: 4,5 puntos.

b) Jefe de Sala, Coord. Jefe de Ins-Supr, Jefe de Supervisión o Jefe de Ins o Jefe de Torre de promoción interna: 3 puntos.

c) Jefe de Ins-Sup., Técnico Supervisor, Supervisor Jefe, Técnico Instructor, Instructor-Supervisor, Supervisor, Instructor, Responsable de Ins o estar o haber estado en posesión de todas las habilitaciones locales de la dependencia de un núcleo TMA, en su caso: 1,5 puntos.

2.2.3 Se realizará una prueba de aptitud, que se regulará y baremará en la convocatoria, previa consulta de la CIVCA.

2.3 De los méritos por desempeño de puesto de trabajo recogido en el apartado anterior, sólo podrá alegarse, en cada caso, el que suponga mayor puntuación.

3. Los CTA que hubieran obtenido un puesto de trabajo de Técnico de Control de Afluencia deberán superar un curso de formación específico en los plazos y condiciones

establecidos en el artículo 92. Para el puesto de trabajo en las unidades periféricas, de no superarse el curso de formación, se estará a lo previsto en dicho artículo.

Si el puesto de trabajo correspondiera a los servicios centrales, el CTA percibirá, durante el proceso de formación, las retribuciones del mismo. De no superar el curso de formación, se le adscribirá a un puesto de Auxiliar ATC, en las condiciones previstas en este Estatuto.

4. Los Técnicos ATC que, habiendo accedido a este puesto como consecuencia de lo previsto en el apartado 1.1 o 1.3 del artículo 115, reúnan los requisitos exigidos, tendrán prioridad, por una sola vez, cuando lo soliciten, para acceder a un puesto de trabajo de Técnico de Control de Afluencia en su dependencia. Si hubiera varios candidatos en estas circunstancias, accederá al puesto aquél que lleve más tiempo como Técnico ATC.

Artículos 108, 109, 110 y 111.

En todo lo relativo a los puestos de Técnico Especialista, Supervisor Jefe, Jefe de Sala, Jefe de Instrucción, Jefe de Supervisión, Jefe de Instrucción-Supervisión y Jefe de Torre y Coordinador-Jefe de Instrucción-Supervisión, se estará a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 112. *Libre designación.*

Se entenderán bajo este epígrafe dos supuestos:

a) AENA designará, entre los CTA que cumplan unos requisitos mínimos exigibles que garanticen la capacitación profesional para la cobertura de los siguientes puestos mediante lo previsto en la oportuna convocatoria.

Jefe de Sala. Jefe de Torre.

Supervisor-Jefe.

Jefe de Instrucción.

Jefe de Supervisión.

Jefe de Instrucción/Supervisión.

Técnico Especialista.

Coordinador-Jefe de Instrucción-Supervisión, en su caso.

b) AENA designará libremente a los CTA cuando cubran los puestos que se establezcan en la Estructura de Navegación Aérea correspondientes a los Controladores de la Circulación Aérea, con la denominación de Jefatura de División, Jefatura de Departamento, Responsable de Actividad y todos aquellos que estén definidos en la RPT de navegación Aérea.

1. AENA proveerá los cursos específicos para la adecuada formación de los titulares de estos puestos.

2. En caso de existir un puesto de trabajo de la Estructura de Gestión ATC, cuya cobertura fuera necesaria y no hubiera candidato, AENA:

2.1 Asignará las funciones del puesto de trabajo a otro CTA que, reuniendo los requisitos, ocupe otro puesto de libre designación en la misma dependencia.

2.2 Si AENA no considerara posible lo previsto en el apartado anterior, nombrará con carácter forzoso, por un período no superior a seis meses, a un CTA que, reuniendo los requisitos, ocupe un puesto de trabajo de la estructura técnico-operativa. Transcurrido dicho período, y si persistiera la necesidad, el puesto se cubrirá de forma rotativa, entre los CTA que reúnan los requisitos, por el orden que determine la mayor continuidad en la dependencia. En estos casos, el CTA que ocupe un puesto de trabajo con carácter forzoso solamente ejercerá las funciones de este puesto.

2.3 El CTA que ocupe un puesto de trabajo en las condiciones recogidas en el apartado 4.2 del punto anterior:

a) No volverá a desempeñar dicho puesto u otro, en dichas condiciones, mientras exista otro CTA en la dependencia que, reuniendo los requisitos, no lo haya ocupado. En el caso de que haya un solo CTA que reúna los requisitos, estos podrán ser exceptuados por la CIVCA, para el resto de los CTA, a fin de garantizar la rotación.

b) A todos los efectos, se le considerará como si hubiera continuado desempeñando su puesto de trabajo habitual.

No obstante, mientras ocupe el puesto de trabajo con carácter forzoso, tendrá derecho a las retribuciones correspondientes al mismo, si fueran superiores a las que venía percibiendo.

c) Se le respetarán los períodos de vacaciones que tuviera asignados.

d) El CTA se reintegrará a su anterior puesto de trabajo cuando cese la necesidad o cuando haya transcurrido el período de seis meses, lo que se produzca antes.

Artículo 113. Requisitos para acceder a los puestos de libre designación.

1. Los siguientes puestos serán designados por AENA entre los CTA que cumplan las condiciones y requisitos que se exponen a continuación:

Jefe de Sala. Jefe

de Torre.

Supervisor-Jefe.

Jefe de Instrucción.

Jefe de Supervisión.

Jefe de Instrucción/Supervisión.

Técnico Especialista.

Coordinador-Jefe de Instrucción-Supervisión, en su caso.

AENA designará estos puestos decidiendo entre las personas que superen un proceso de selección al que podrán presentarse aquellos controladores que cumplan los requisitos mínimos exigidos en la convocatoria para aportar una garantía suficiente de capacitación. Para ello se establecerán unos requisitos mínimos de permanencia en la habilitación, se ponderará el nivel de las responsabilidades ejercidas, su nivel profesional, así como los méritos de formación y capacitación. Estos criterios deben ser transparentes, definidos y objetivos, y se harán públicos en la convocatoria tras consulta a la CIVCA. El conjunto de CTA que reúnan ese mínimo que garantice experiencia y competencia suficiente para el ejercicio de la responsabilidad, serán sometidos por AENA a las pruebas de selección adecuadas para la determinación de la idoneidad para la cobertura del puesto.

Las partes se comprometen al mayor esfuerzo de consenso para la determinación de los criterios anteriormente indicados. Para ello, se faculta a una Comisión Negociadora para que en el plazo de tres meses tras la entrada en vigor del presente Convenio los acuerde. Si no se alcanzase un acuerdo sobre la materia, será AENA la que los fije tras consulta a la CIVCA.

2. AENA designará libremente a los CTA cuando cubran los puestos que se establezcan en la Estructura de Navegación Aérea correspondientes a los Controladores de la Circulación Aérea, con la denominación de Jefatura de División, Jefatura de Departamento, Responsable de Actividad y todos aquellos que estén definidos en la RPT de Navegación Aérea.

Para acceder a estos puestos de libre designación será preciso reunir los requisitos siguientes:

1.1 Jefe de División o Jefe de Departamento:

Estar en posesión, al menos, del nivel profesional VI.

Estar destinado en esa dependencia, excepto para puestos en los servicios centrales.

Tener o haber tenido, excepto para servicios centrales, las habilitaciones locales de la dependencia a la que pertenece el puesto.

1.2 Responsable de Actividad:

Estar en posesión, al menos, del nivel profesional V.

Estar destinado en la dependencia, excepto para puestos en los servicios centrales.

Tener o haber tenido, excepto para servicios centrales, las habilitaciones locales de la dependencia a la que pertenece el puesto.

1.3 Jefe de Torre, en caso de gestión ATC:

Estar en posesión, al menos, del nivel profesional V o VI, según se determina en el anexo III del presente Convenio colectivo. Asimismo, en dicho anexo, se determinan las dependencias donde se accede a la jefatura por el sistema de libre designación.

Estar destinado en la dependencia.

Tener o haber tenido las habilitaciones locales de la dependencia a la que pertenece el puesto.

2. Los requisitos relacionados en el punto anterior podrán ser valorados y, en su caso, exceptuados por la CIVCA, que establecerá la duración, en su caso, y demás condiciones.

Artículo 114. *Adscripción directa.*

1. Será el procedimiento de acceso a:

1.1 Un puesto de trabajo de la Estructura Técnico-Operativa de la dependencia a la que pertenece el CTA no operativo y creado específicamente para éste, cuyas funciones se deriven de la formación recibida y sean asignadas por el departamento de control al que se halle adscrito.

1.2 Un puesto de trabajo por renuncia o cese en los casos recogidos en el artículo 93.

1.3 Un puesto de trabajo por traslado forzoso, según lo previsto en el régimen disciplinario.

1.4 Un puesto de trabajo de Controlador por cese total de la actividad de control en una dependencia.

1.5 Adjudicación del primer destino.

Artículo 115. *Técnico ATC.*

1. Los CTA accederán al puesto de Técnico ATC por adscripción directa en los siguientes supuestos:

1.1 Los declarados no aptos por motivos psicofísicos y que no puedan ocupar otro puesto de trabajo. A estos puestos ATC se le asignarán funciones determinadas. No obstante, AENA podrá ofrecerle un puesto de técnico especialista.

1.2 Los que hubieran perdido la habilitación por ineptitud sobrevenida o que no puedan seguir desempeñando su puesto de trabajo por falta de adaptación a las modificaciones técnicas o tecnológicas.

1.3 En aquellas otras situaciones que así se determinan en el presente Convenio.

2. Tendrán la consideración de Técnicos ATC los CTA que, con carácter voluntario, realicen labores concretas y diferentes a las asignadas al puesto de trabajo que ocupen, sin que dichas labores, por sí mismas, constituyan otro puesto de trabajo. Los períodos en esta situación no podrán superar seis meses en un año u ocho meses en dos. A todos los efectos, se les considerará como si continuasen desempeñando su puesto de trabajo habitual. Su retribución, con carácter general, será la correspondiente al salario fijo del último puesto operativo ocupado, con la reducción de un 40 % sobre el último CPT.

3. El CTA que, ocupando un puesto de Técnico ATC, por motivos psicofísicos o por cualquiera de los motivos contemplados en el apartado 1.3 del presente artículo desempeñando un puesto operativo hubiera perdido la operatividad, siéndole asignadas otras funciones y posteriormente recuperase la operatividad o la aptitud, en su caso, se reincorporará a un puesto de trabajo siguiendo el procedimiento establecido en el presente Convenio.

4. Sus funciones serán, teniendo en cuenta su capacidad y experiencia, las que determine de forma expresa, dentro de las asignadas o que se le puedan asignar a los CTA el responsable del departamento o de la dependencia a la que se halle adscrito.

5. Las controladoras de la circulación aérea, que desempeñando un puesto de trabajo operativo se encontraran en situación de embarazo, a los efectos de dar cumplimiento a las previsiones de la Orden 2418/2007, habrán de comunicar a AENA, de forma fehaciente, la fecha en la que se superará la 34 semana de embarazo normal, al objeto de poder adaptar sus condiciones de trabajo, con la finalidad de proteger la condición biológica de la mujer embarazada, mediante la asignación de funciones compatibles con su estado, en virtud de lo previsto en el artículo 164 del I Convenio colectivo profesional, desde la semana 35 de gestación hasta la fecha del parto.

A tal efecto, se establece que la referida comunicación habrá de realizarse con anterioridad al inicio de la decimoctava semana, acompañándose informe concreto sobre la fecha probable del parto, expedido por facultativo correspondiente.

6. A su vez, la CTA afectada presentará el informe de maternidad, sobre el dato referente a la fecha del parto, sin perjuicio de dar cumplimiento al resto de la normativa vigente en la materia, a efectos de tramitar la solicitud de la prestación económica por maternidad. [apartado 1, letra b) del artículo 12, Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre].

El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por maternidad se iniciará a instancia de la CTA, con arreglo a lo previsto en la normativa vigente en la materia, correspondiendo a la propia interesada entregar el original del informe de maternidad en la empresa, la cual consignará, entre otros datos, la fecha en que la trabajadora inicia el período de descanso; produciéndose, en consecuencia, la suspensión del contrato de trabajo por razón de maternidad en dicha fecha.

Una vez cumplimentados los datos previstos reglamentariamente, la empresa devolverá, de la manera más breve posible, el informe a la CTA, a fin de que ésta pueda acompañarlo a la solicitud del subsidio ante la entidad gestora.

7. Con arreglo a las previsiones señaladas en el punto 6 anterior, a las controladoras de la circulación aérea que se vean afectadas por dichas previsiones, desde el inicio de la semana 35 de gestación y hasta la fecha del parto, les serán de aplicación las prescripciones siguientes:

7.1 Si desempeñaran un puesto de trabajo operativo, en virtud de nombramiento definitivo, sujeto a régimen de jornada a turnos, mantendrán el puesto de trabajo que venían desempeñando, pasando a realizar las funciones de técnico ATC, y conservando, por tanto, las retribuciones y demás condiciones en materia de promoción profesional, como si continuasen desempeñando su puesto de trabajo habitual.

7.2 Si desempeñaran un puesto de trabajo operativo, en virtud de nombramiento definitivo, sujeto a régimen de jornada mixta, mantendrán el puesto de trabajo que venían desempeñando, pasando a realizar aquellas funciones previstas en régimen de jornada ordinaria específica, para los puestos de trabajo afectados por este sistema de jornada mixta, fuera de la salas de operaciones, según se establece en el I Convenio colectivo profesional, sin que, en su caso, sea de aplicación para este supuesto, los límites temporales previstos al efecto, conservando, por tanto, las retribuciones y demás condiciones en materia de promoción profesional, como si continuasen desempeñando su puesto de trabajo habitual.

8. Con carácter específico, se establece que parte del período de descanso por maternidad pueda disfrutarse a tiempo parcial, a efectos de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar con su actividad profesional y, por tanto, mantener la vigencia de

su cualificación operativa. Tal circunstancia implicará el acuerdo previo entre AENA y la interesada, con arreglo a las particularidades reflejadas en el siguiente párrafo.

El referido acuerdo, sobre el disfrute del descanso por maternidad en régimen de jornada parcial, conforme a la normativa en vigor aplicable (disposición adicional primera del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre), contendrá, en otros extremos, las siguientes precisiones:

a) El número total de semanas de suspensión de contrato, por razón de maternidad, a disfrutar en régimen de jornada parcial de forma ininterrumpida, será como máximo el proporcional a dos de las semanas establecidas para la suspensión a jornada completa.

b) En ningún caso será posible hacer uso de la modalidad de suspensión a tiempo parcial durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. Las dos semanas se corresponderán con las últimas del período de descanso de la CTA, teniendo en cuenta las posibles opciones efectuadas a favor del progenitor.

c) La jornada porcentual a fijar en el acuerdo de disfrute de descanso parcial, estará comprendida entre un medio y un tercio de la jornada semanal (proporcional a la mensual), a voluntad de la interesada, por lo que el período durante el que se disfrute el permiso por maternidad en jornada parcial, se ampliará a un número de semanas igualmente proporcional, en función de la jornada de trabajo que se realice, teniendo en cuenta la fracción elegida.

d) La concreción de la fecha de la prestación de trabajo en jornada parcial se realizará al inicio del descanso, teniendo en cuenta lo anteriormente regulado, mediante la formalización del modelo normalizado oficial establecido al efecto y su suscripción por AENA y la CTA.

e) El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador de los derechos a que se hace referencia en el punto 5 de la disposición adicional primera del mencionado Real Decreto.

9. Asimismo, a la CTA que se encuentre, durante el período temporal de suspensión de contrato por maternidad, a disfrutar en régimen de jornada parcial, AENA complementará a la CTA afectada, desde la fecha de inicio del régimen de jornada parcial hasta la finalización del mismo, con una cantidad que, sumada a la que tenga derecho a percibir en función de jornada porcentual de la prestación de trabajo, alcance el 100 % de su salario ordinario y fijo.

10. A efectos de protección al embarazo, se establece que, cuando como consecuencia del tiempo de duración del período de adaptación de las condiciones de trabajo y el correspondiente a la suspensión del contrato de trabajo, por razón de maternidad, se produjera para la CTA afectada la pérdida de la validez de la habilitación local correspondiente, serán de aplicación las previsiones establecidas en el punto 3.2.5 del artículo 85 y en el punto 9 del artículo 99 de este Convenio colectivo, con el alcance previsto en los referidos Artículos, sin perjuicio de la posterior recuperación de la habilitación local correspondiente.

Artículo 116. *Auxiliar ATC.*

1. El acceso a este puesto de trabajo será por adscripción directa y lo ocuparán aquellos CTA que no hubiesen obtenido, por causas a ellos imputables, las habilitaciones correspondientes al puesto de trabajo de Controlador en su dependencia de destino y aquellos otros casos que en el presente Estatuto así se determinen.

2. Los CTA a los que se asigne una plaza de Auxiliar ATC, por no haber obtenido las habilitaciones correspondientes al puesto de trabajo de Controlador en su dependencia y continúen operativos, sólo podrán concursar a dependencias de grupos inferiores, según la Clasificación de Dependencias vigente, o del mismo grupo si éste fuera el último. Asimismo, no podrá participar en ningún concurso de promoción interna en la dependencia donde hayan sido nombrados Auxiliar ATC.

3. En el caso de ser declarados no aptos por causas psicofísicas, los CTA que ocupen este puesto de trabajo se mantendrán en el mismo.

4. Sus funciones serán, teniendo en cuenta su capacidad y experiencia, las que determine, de forma expresa, dentro de las asignadas o de las que se puedan encomendar al colectivo de Controladores de la Circulación Aérea, el responsable del Departamento o de la Dependencia a la que están adscritos.

Artículo 117. *Adscripción directa por traslado forzoso.*

Cuando un CTA sea trasladado a otra dependencia, con carácter forzoso, se le adscribirá a:

- a) Un puesto de Controlador, si el CTA fuera operativo.
- b) Un puesto de Técnico ATC, si el CTA fuera no operativo y ocupase, en su dependencia de origen, un puesto de trabajo distinto del de Auxiliar ATC. Su retribución serán las fijas correspondientes al puesto de controlador en la dependencia de destino, con una reducción del 20 % CPT.
- c) A Un puesto de Auxiliar ATC, si el CTA ocupase, en la dependencia de origen, este puesto de trabajo. Sus retribuciones y condiciones de trabajo serán las correspondientes al puesto de Auxiliar ATC, en la dependencia de destino.

En este caso, si el CTA pudiera obtener las habilitaciones locales, pasará a ocupar el puesto de Controlador. Esto solo será de aplicación cuando la dependencia de destino pertenezca a un grupo inferior al de la dependencia de origen, o del mismo grupo, si éste fuera el último, en ambos casos, según la Clasificación de Dependencias vigente.

Artículo 118. *Permutas.*

1. Tendrá carácter de traslado por permuta el que se realice voluntariamente entre CTA de distintas dependencias.

2. La permuta, en ningún caso, supondrá intercambio de puestos de trabajo, sino de dependencia.

3. AENA no autorizará permutas a los CTA no operativos que ocupen puesto de Auxiliar ATC.

4. AENA autorizará permutas entre CTA siempre que concurran, en el momento de la solicitud y hasta la fecha de resolución de la misma, las siguientes circunstancias:

4.1 Que en las dependencias objeto de permuta exista el puesto de trabajo de Controlador.

4.2 Que ambos CTA sean operativos o hayan sido declarados no aptos con carácter definitivo.

4.3 Que los CTA que pretendan la permuta tengan un mínimo de dos años de continuidad en sus respectivas dependencias.

4.4 Que ambos CTA no hayan obtenido destino por permuta en los últimos diez años.

4.5 Que a ambos CTA les falte más de diez años para la edad de jubilación.

5. Los CTA que hubieran obtenido destino por permuta, no podrán participar en un concurso de méritos con cambio de destino en los cuatro años siguientes a la concesión de la misma.

6. Una vez recibida la solicitud de permuta, AENA, en el plazo máximo de treinta días, la hará pública en las dependencias afectadas durante treinta días. En este plazo, otros CTA interesados podrán presentar solicitudes para dicha permuta.

Publicada la permuta en las dependencias afectadas, las solicitudes serán irrenunciables.

7. Una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, AENA resolverá, en el plazo de treinta días, la permuta o permutas solicitadas.

Si existieran varios CTA interesados, la permuta o permutas se resolverán aplicando el baremo establecido en los concursos de méritos con cambio de destino para el puesto de trabajo de Controlador.

Si la permuta supusiera que uno de los controladores, o ambos, pasaran a prestar servicio en una dependencia con una habilitación o anotación de habilitación que no haya sido ejercida por el controlador en el periodo de 4 años inmediatamente anteriores, la evaluación de sus conocimientos y capacidades, necesarias para el inicio de la formación de unidad, será previa a su adjudicación definitiva de la permuta. Caso de no superarla, decaerá el derecho a la misma.

8. Una vez resuelta una permuta entre CTA operativos, ésta tendrá la misma consideración que un concurso de méritos con cambio de destino para puesto de trabajo de Controlador, con las excepciones recogidas en esta Sección.

9. Los CTA que, ocupando puestos de Auxiliar ATC, sean operativos, podrán permutar con otros CTA que se encuentren destinados en dependencias de grupos inferiores, según la clasificación de dependencias vigente o del mismo grupo si éste fuese el último.

En estas permutas también será de aplicación lo previsto en el punto anterior.

No obstante lo anterior, un Auxiliar ATC no podrá permutar con Técnicos ATC ni con otros Auxiliares ATC.

10. A los efectos de continuidad en la dependencia, se estará a la fecha de efectos de la resolución de la permuta.

Artículo 119. *Comisión de Servicio.*

A) Naturaleza y generalidades.

1. Se entenderá por comisión de servicio el desplazamiento temporal del CTA fuera de su dependencia, por interés de AENA, para:

- 1.1 Desempeñar un puesto de trabajo de Controlador.
- 1.2 Desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo.
- 1.3 Realizar cometidos en organismos o entidades nacionales o internacionales.
- 1.4 La realización de cursos de formación o especialización.
- 1.5 Realizar actividades de carácter sindical, cuando el CTA sea convocado por AENA.

2. Las comisiones de servicio producidas como consecuencia del desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, así como las necesarias para garantizar la continuidad en la prestación del servicio y por la realización de los cursos de formación y de especialización, necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, tendrán carácter obligatorio. El resto de las comisiones de servicio que se produzcan serán voluntarias.

La comisión de servicio, una vez aceptada, será irrenunciable, abarcando el compromiso adquirido por el CTA todo el tiempo previsto para dicha comisión.

3. AENA sólo podrá finalizar una comisión con anterioridad a la fecha prevista cuando:

- 3.1 Desaparezcan las circunstancias que la motivaron.
- 3.2 El objeto de la misma sea de imposible realización por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes.
- 3.3 A petición del CTA, si concurrieran circunstancias de carácter grave que pudieran afectarle.
- 3.4 Cuando por razones de oportunidad así lo determina AENA.

4. En el caso de finalizar una comisión de servicio con antelación a lo previsto, el CTA tendrá derecho a:

4.1 En el supuesto contemplado en los apartados 3.1, 3.2 y 3.4 del punto anterior, una indemnización equivalente a los perjuicios económicos ocasionados por la finalización anticipada de la comisión.

4.2 En el supuesto contemplado en el apartado 3.3 del punto anterior, no tendrá derecho a indemnización alguna.

5. Las comisiones de servicio afectarán de forma equitativa a todo el personal capacitado para su desempeño, garantizándose la máxima difusión.

6. Todas las Comisiones de Servicio serán indemnizables por AENA, excepto:

6.1 Cuando la comisión sea indemnizada por otra entidad distinta de AENA y aceptada por el CTA. Si dicha indemnización fuera inferior a la cuantía que le correspondería abonar a AENA, ésta cubrirá la diferencia.

6.2 Cuando la realización del cometido sea solicitada por el CTA y voluntariamente aceptada por éste como no indemnizable.

La concesión de este tipo de comisiones de servicio por AENA, responderá a circunstancias excepcionales y requerirá el dictamen favorable de la CIVCA en el que se determinarán la duración y condiciones de la misma.

7. Los CTA, en comisión de servicio, mantendrán las retribuciones del puesto de trabajo de origen y todas aquellos conceptos retributivos que les sean de aplicación.

8. Sin perjuicio de lo recogido en el punto anterior, los CTA en comisión de servicio para ocupar un puesto de trabajo de Controlador, mantendrán las retribuciones del puesto de trabajo de origen o las del de destino, las que sean superiores.

9. Las Comisiones de Servicio estarán sujetas a las indemnizaciones que sean de aplicación, según se determina en la sección 2. Las Comisiones

10. Al CTA que se desplace a otra dependencia para el desempeño temporal de un puesto de trabajo de Controlador, se le otorgará un «Nombramiento en Comisión de Servicio» que tendrá vigencia mientras dure la comisión.

11. Durante el tiempo en que el CTA permanezca en comisión de servicio, se le reservará su puesto de trabajo.

12. Los CTA en situación de comisión de servicio y mientras dure ésta, no podrán ejercer las funciones de su puesto de trabajo de origen, ni realizar ningún servicio en su dependencia de origen, con excepción de lo relacionado con el mantenimiento de las habilitaciones y sus correspondientes anotaciones que poseyeran.

13. A los efectos de obtención de niveles profesionales, será de aplicación lo previsto en el apartado 3.2.3 del artículo 85.

14. A los efectos de acceso a los puestos de trabajo, el mantenimiento de las habilitaciones locales por los CTA en situación de comisión de servicio será considerado como ejercicio habitual de las mismas.

15. A los efectos de cómputo de jornada laboral durante la comisión de servicio se estará a lo previsto en el artículo 47.4.

B) Duración de la comisión de servicio.

1. La comisión de servicio no durará más de un año.

2. La comisión de servicio se nombrará por un período de tiempo determinado que sólo podrá prorrogarse cuando voluntariamente lo acepte el CTA afectado, sin que puedan excederse los topes máximos previstos en el punto anterior, incluyendo las prórrogas.

Artículo 120. *Destino especial.*

1. Las comisiones de servicio adoptarán la modalidad de destino especial, cuando su duración prevista sea superior seis meses consecutivos.

2. También tendrá la consideración de destino especial, aquella situación en la que se encuentre el CTA que, una vez agotados los límites máximos de duración previstos para las comisiones de servicio, tenga que continuar desplazado de su dependencia, pasando a tener todo el periodo consideración de destino especial.

Sólo se podrán superar los límites máximos previstos para las comisiones de servicio cuando se den circunstancias extraordinarias y previo dictamen favorable de la CIVCA, la cual establecerá el tiempo máximo de prórroga y demás condiciones no reguladas en esta Sección.

3. Sin perjuicio de lo recogido en los puntos anteriores de este artículo, las comisiones de servicio realizadas por alguno de los motivos recogidos en los apartados 1.2, 1.4 y 1.6 del artículo anterior, nunca adoptarán la modalidad de destino especial, independientemente de su duración.

4. A los CTA en situación de destino especial les será de aplicación lo previsto para las comisiones de servicio en el apartado A) del artículo anterior, con las excepciones siguientes:

4.1 Al CTA que se desplace a otra dependencia para el desempeño de un puesto de trabajo de Controlador, se le otorgará un «Nombramiento en destino especial» que tendrá vigencia mientras dure dicha situación.

4.2 Con objeto de no distorsionar el funcionamiento de la dependencia, el puesto de trabajo de acceso por promoción interna, ocupado por un CTA que pase a situación de destino especial, será declarado vacante y cubierto por otro CTA en el correspondiente concurso y en los plazos previstos.

Una vez que concluya la situación de destino especial, la reincorporación del CTA a su puesto de trabajo, en la dependencia de origen, se ajustará a lo previsto en el artículo 93, no siendo de aplicación, para estos CTA, la opción recogida en el punto 2 de dicho artículo.

4.3 Con carácter general, a los efectos de acceso a los puestos de trabajo:

El mantenimiento de las habilitaciones locales por los CTA durante los seis primeros meses en situación de destino especial, será considerado como ejercicio habitual de las mismas. El resto del tiempo en esta situación no tendrá tal consideración.

El mantenimiento de las habilitaciones locales por los CTA en situación de destino especial, en el supuesto contemplado en el punto 2 de este artículo, durante el tiempo en situación de comisión de servicio y hasta agotar los límites máximos previstos para ellas, se considerará como ejercicio habitual de las mismas. El resto del tiempo, cuando la situación pase a ser destino especial, no tendrá tal consideración.

No obstante, el mantenimiento de las habilitaciones por los CTA en situación de destino especial para la formación de candidatos a CTA, se considerará como ejercicio habitual de las mismas, por la totalidad del tiempo que permanezcan en dicha situación.

4.4 El CTA que haya estado en situación de destino especial, no podrá volver a estar en esta situación, ni desplazarse en comisión de servicio, a excepción de los desplazamientos por uno de los motivos contemplados en los puntos 1.2, 1.4 y 1.6 del apartado A) del artículo anterior, durante un año contado desde la fecha de conclusión de dicho destino especial.

5. El CTA podrá permanecer en situación de destino especial por un período de tiempo no superior a:

5.1 Doce meses, para desempeñar el puesto de trabajo de Controlador.

5.2 Dos años por cada tres consecutivos, para la formación de candidatos a CTA, no pudiendo un mismo CTA acumular, por este motivo, destinos especiales que totalicen más de seis años. En estos casos no será de aplicación el apartado 4.4 del presente artículo.

El período máximo de dos años podrá ser, por circunstancias excepcionales, ampliado por la Comisión Permanente, siempre que los CTA afectados no realicen funciones de formación en simuladores y no se supere, en ningún caso, el tope máximo de seis años previsto en el párrafo anterior.

El tiempo que supere el máximo de dos años, no se computará a los efectos de obtención de niveles profesionales.

Cuando la situación de destino especial esté motivada por uno de los supuestos contemplados en apartado 1.3 del artículo 119, su duración será la necesaria para la realización del cometido.

CAPÍTULO IX

Antigüedad y valoración

Artículo 121. *Antigüedad en AENA.*

Además de la retribución económica que, con carácter general, se establezca por este concepto, la antigüedad será tenida en cuenta a los siguientes efectos:

1. Al de promoción dentro de la carrera profesional de los CTA según se determina en el presente Convenio.
2. A efectos de cálculo de las indemnizaciones siguientes:

Por causa de despido, en el supuesto y cuantía previstos en el artículo 28.

Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en los supuestos y cuantías previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Por supresión de plantilla por cese total de la actividad de Control por AENA en una dependencia o por cese total de la actividad de AENA en una localidad, en los supuestos y cuantías previstos en la legislación laboral aplicable.

Por despido colectivo y despido por causas objetivas, en los supuestos y cuantía previstos en la legislación laboral.

La antigüedad también será tenida en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones en aquellos otros supuestos, de los previstos en la normativa laboral aplicable, no mencionados en este punto.

Artículo 122. *Antigüedad de los CTA provenientes del CECCA.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, por el que se regula el ejercicio del derecho de opción, a los CTA provenientes del Cuerpo Especial de Controladores de la Circulación Aérea, que optaron por integrarse en AENA, se les reconoció la antigüedad que figura en sus contratos de trabajo, a todos los efectos y, en particular, a los siguientes:

- 1.1 A los económicos, según se establece en el punto 2 del artículo 130.
- 1.2 A los de cálculo de las indemnizaciones, según se recoge en el punto 2 del artículo anterior.

2. En cuanto a la antigüedad adquirida como funcionario del CECCA:

2.1 A los efectos de promoción profesional, en idénticos términos que los previstos en el punto 1 del artículo 121.

2.2 Para la aplicación, en su caso, de la Licencia Especial Retribuida o de la Reserva activa.

3. A los CTA procedentes del CECCA les será de aplicación lo previsto en el Real Decreto 691/1991, sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de la Seguridad Social.

CAPÍTULO X

Retribuciones, indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 123. *Del salario.*

1. Todas las retribuciones establecidas en este Convenio son brutas, y retribuyen la jornada laboral establecida en este Convenio tanto para el personal a turnos como para el personal con jornada ordinaria.

Artículo 124. Cuadro salarial.

1. El cuadro salarial será el que figura como anexo I del presente Convenio colectivo, con plena vigencia para 2011. Para aquellos CTA que trabajasen en AENA con anterioridad al 5 de febrero de 2010, estas cuantías permanecerán constantes para 2012. Para los ingresados con posterioridad al 5 de febrero de 2010, los incrementos salariales para 2012 se ajustarán a lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado para los empleados del sector público estatal y deberán ser autorizados por la CECIR.

El cuadro salarial está referido a una jornada laboral prevista en el artículo 29 de este Convenio. En atención a la reducción de jornada que se acuerda para 2013, y para mantener la lógica del binomio jornada/salario, se procederá en dicho año a una reducción, en términos proporcionales a la reducción de jornada prevista en el citado artículo, en la cuantía de los siguientes conceptos recogidos en el cuadro retributivo: salario base, pagas adicionales y complemento de puesto de trabajo. No obstante, para respetar lo establecido en la Ley 9/2010 y en los acuerdos de 13 de agosto pasado, esta disminución será compensada en dicho año con un incremento en el complemento personal transitorio de adaptación a la nueva jornada de carácter fijo de todos los CTA ingresados antes de 5 de febrero de 2010, en cuantía equivalente a la reducción total experimentada por los conceptos anteriormente reseñados

2. Para el periodo de vigencia del presente Convenio, se establece una retribución garantizada, para los CTA con antigüedad anterior a 5 de febrero de 2010, de una media salarial de 200.000 euros brutos por CTA operativo y un salario al menos equivalente al percibido durante el año 2010 para los CTA no operativos, lo que supone en su conjunto una masa salarial máxima de 480 millones de euros para el indicado ejercicio, tal y como se estipula en el acuerdo de bases suscritos por las partes el 13 de agosto de 2010. Estos mismos criterios determinarán la masa salarial correspondiente a cada ejercicio de vigencia del presente Convenio.

Para el cálculo de la masa salarial anual, además de los importes anteriormente referidos, se dotarán las nuevas incorporaciones de CTA en cada ejercicio, de conformidad con lo establecido en presente Convenio.

En ningún caso, la suma de haberes contemplados por todos los capítulos salariales y acción social podrán exceder esos límites de masa salarial acordados para cada ejercicio, readaptándose, en su caso, el valor de la hora ordinaria para garantizar el cumplimiento de la mencionada limitación y, específicamente, para garantizar el nivel mínimo del complemento de productividad previsto en el artículo 142.

Artículo 124 bis. Conceptos retributivos.

La estructura salarial de los CTA estará constituida por los siguientes conceptos retributivos:

1. Sueldo base.
2. Complementos:
 - 2.1 Personales:
 - 2.1.1 Generales:
 - a) Antigüedad.
 - b) Complemento de nivel profesional.
 - 2.1.2 Derivados de la integración en AENA:
 - a) Complemento personal de origen.
 - b) Complemento personal de antigüedad en la Función Pública.
 - c) Complemento personal no absorbible.

2.1.3 Derivados de la ley 9/2010, de 14 de abril.

a) Complemento personal transitorio no absorbible de adaptación a la nueva jornada:

- De carácter fijo.
- De carácter general.
- De carácter variable.

b) Complemento personal transitorio absorbible por adaptación al puesto de trabajo en dependencias grupos 7 y 8.

2.1.4 Complemento personal no absorbible de núcleo.

2.2 Por puesto de trabajo:

- a) Complemento de Puesto de Trabajo.
- b) Complemento de Residencia.
- c) Complemento de Gestión o Jefatura.

2.3 Por calidad o cantidad:

- Horas extraordinarias.
- Complemento de productividad.
- Compensación por permisos de asuntos propios.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias (junio y diciembre).
- Pagas adicionales (junio y diciembre).

3. Otras percepciones:

- Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.
- Complemento de docencia.
- Plus de Transporte.
- Indemnizaciones por razón del servicio.
- Premios.

Artículo 125. *Pagos y anticipos.*

1. Los haberes devengados se abonarán, por mensualidades vencidas, antes del penúltimo día de cada mes.

2. El pago de las retribuciones se efectuará mediante cheque o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorros, abiertas en entidad de crédito, de la que sea titular el CTA.

3. Al CTA le será entregado recibo individual justificativo del pago de salarios, donde se detalle la liquidación de las retribuciones y los descuentos. Se establece expresamente la creación de un recibo electrónico de salario que sustituye al actual recibo en papel. Dicho recibo electrónico será susceptible de ser consultado e impreso mediante alguno de los medios tecnológicos de la entidad. Cada empleado podrá acceder únicamente a su recibo de salario. En el caso de los empleados que, por alguna circunstancia, no puedan acceder a este medio (baja por enfermedad, permisos, etc.), recibirán el recibo de nómina por los medios hasta ahora habituales.

4. Los CTA tendrán derecho a recibir, en el plazo máximo de tres días contados desde su solicitud, anticipos a cuenta sobre los haberes devengados. Estos anticipos serán deducidos de sus retribuciones del mismo mes o del siguiente al de la concesión.

Artículo 126. Salario Ordinario y Fijo.

1. El Salario Ordinario y Fijo del CTA está constituido por los siguientes conceptos: Sueldo Base, Complemento de Antigüedad, Complemento de Nivel Profesional, Complemento de Puesto de Trabajo, Complemento de Gestión, Complemento Personal no Absorbible de Núcleo, Complemento de Residencia. Para los CTA con antigüedad superior al 5 de febrero de 2010, también incluirá un Complemento Personal de Adaptación Fijo (CPAF).

2. El Salario Ordinario y Fijo de los funcionarios que se integraron en AENA, mediante el ejercicio del derecho de opción previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, estará constituido además por el Complemento de Origen, el Complemento de Antigüedad en la Función Pública y el Complemento Personal no Absorbible.

Estos CTA percibirán el Complemento de Origen o el del Puesto de Trabajo, si éste fuera superior.

Artículo 127. Sueldo Base.

1. El Sueldo Base, será el especificado en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

2. Será abonado en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias, en todas con idéntica cuantía.

Artículo 128. Complemento de Antigüedad.

1. Este complemento retribuye la antigüedad en AENA y se devenga por trienios vencidos, cuyo valor viene reflejado en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

2. La antigüedad empezará a generarse:

2.1 Desde la celebración del contrato en prácticas o del primer contrato laboral suscrito con AENA como CTA, siempre que se hubiera obtenido la primera habilitación local.

2.2 Desde el momento en que fue eficaz la opción de integración en AENA, para los funcionarios procedentes del CECCA.

3. A los trabajadores de AENA que se incorporen sin solución de continuidad al colectivo de Controladores de Tránsito Aéreo, se les reconocerá como antigüedad, con los efectos recogidos en este Convenio Colectivo, la que tuvieran reconocida por AENA en el momento de la incorporación.

4. Se abonará en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias, en todas con idéntica cuantía.

Artículo 129. Complemento de Nivel Profesional.

Retribuye el Nivel Profesional que posea cada CTA, devengándose por niveles consolidados en las doce pagas ordinarias. Su cuantía será la establecida en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 130. Complementos derivados de la integración en AENA.

Los funcionarios que ejercitaron el derecho de opción regulado en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, y optaron por integrarse en AENA, percibirán los siguientes conceptos retributivos:

1. Complemento Personal de Origen.—Es el que figura en el contrato de trabajo de integración del CTA en AENA. Su valor, en el momento de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, será el especificado en el contrato, incrementado en el mismo porcentaje en que lo haya hecho el sueldo base, en aplicación de pactos y/o convenios anteriores. Se abonará en doce pagas ordinarias, de idéntica cuantía.

La percepción de este Complemento será incompatible con la del de Puesto de Trabajo. No obstante, en el caso de que, además del Complemento del Puesto de Trabajo, se perciba el Complemento Personal Transitorio Absorbible previsto en el Artículo 141.ter, solamente se percibirá el Complemento Personal de Origen cuando éste sea superior a la suma de los dos conceptos anteriores. Idéntico régimen será de aplicación en el caso de percibir el Complemento personal no absorbible de núcleo.

2. Complemento Personal de Antigüedad en la Función Pública.—Es el que figura en el contrato de trabajo de integración del CTA en AENA. Su valor, en el momento de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, será el especificado en el contrato, incrementado en el mismo porcentaje en que lo haya hecho el sueldo base, en aplicación de pactos y/o convenios anteriores. Se abonará en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias, en todas con idéntica cuantía.

3. Complemento Personal no Absorbible.—Es el que figura en el contrato de trabajo de integración del CTA en AENA. Se abonará en doce pagas ordinarias, de idéntica cuantía y por el importe que se determina en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 130 bis. Complemento personal no absorbible derivado de la organización de trabajo en núcleos.

1. El Complemento personal no absorbible de núcleo es un concepto salarial derivado del «Documento sobre organización del trabajo en núcleos», que retribuye el diferencial existente en cada momento entre el Complemento de Puesto de Trabajo correspondiente a un puesto de núcleo de Ruta y su homólogo del núcleo TMA, y será únicamente de aplicación en las dependencias ATC afectadas por dicho Documento.

2. Este complemento, al tener carácter personal, sólo se devengará por aquellos CTA de las dependencias ATC afectadas que ocuparan alguno de los puestos de trabajo para los que, en el momento del inicio del periodo de transición a que se hace referencia en el Artículo 6.7 del Documento citado anteriormente, se requiera estar en posesión de todas las habilitaciones locales y que opten a uno de los puestos de un núcleo Ruta.

3. A tal efecto, los CTA afectados por la situación descrita en el párrafo anterior percibirán, además de las retribuciones del puesto que puedan desempeñar en dicho núcleo Ruta y en concepto de complemento personal no absorbible, el complemento personal no absorbible de núcleo.

4. Este complemento no tiene carácter consolidable y su percepción solamente se mantendrá mientras se permanezca en uno de los núcleos Ruta y en la misma dependencia.

5. En el caso de reducción de jornada de trabajo, se aplicará la proporción que corresponda, en función del porcentaje y del tiempo que se permanezca en dicha situación.

6. Las cuantías del referido complemento son las que se incorporan al anexo I del presente Convenio Colectivo. Este complemento se abonará exclusivamente en las doce pagas ordinarias

Artículo 131. Revisión de los complementos personales.

Los complementos personales estarán sujetos a los mismos criterios que el sueldo base.

Artículo 132. Complemento de Puesto de Trabajo.

1. Retribuye el desempeño de un puesto de trabajo concreto y se percibirá en doce mensualidades ordinarias. Es de índole funcional y se tendrá derecho a su percepción, en tanto se ocupe el puesto de trabajo correspondiente, sin perjuicio de aquellas excepciones recogidas en este Convenio.

2. Las cuantías del Complemento de Puesto de Trabajo serán las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

3. Los CTA que desempeñen puestos operativos y que pierdan la operatividad, por falta de capacidad psicofísica y AENA les asigne una función no operativa determinada, percibirán el 50% del Complemento de Puesto de Trabajo, cuando desempeñen puestos de Técnicos ATC.

4. Dada la especial cualificación, alto nivel de especialización de la profesión de Controlador de Tránsito Aéreo y la importancia de la experiencia de incentivar la mayor eficacia, perfección y madurez en el desempeño pleno de sus funciones y de acuerdo con las previsiones establecidas por la normativa nacional, comunitaria e internacional vigente en cada momento, resulta preciso establecer una adecuada progresión retributiva en el tiempo, sobre este complemento.

A tal fin, se establece que los CTA, que se incorporen con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, percibirán este complemento en las condiciones siguientes:

4.1 Durante el período de contratación en prácticas, como alumno controlador, se percibirá por este concepto el 60% del importe que correspondería, una vez obtenida la primera anotación de unidad.

4.2 De producirse la incorporación a AENA con contrato indefinido, como controlador, una vez obtenida la primera habilitación, en el transcurso de los tres Primeros años, se percibirá por este concepto el 60% del importe establecido para la dependencia de destino

4.3 Durante los tres años siguientes, se percibirá por este concepto el 80% del importe establecido para la dependencia de destino

4.4 Finalizado el período anterior, a partir del séptimo año y siguientes, se percibirá el 100% del importe establecido para este concepto.

Artículo 133. *Complemento de Residencia.*

1. Este Complemento, que sustituyó al anterior Complemento Diverso, se percibirá por los CTA destinados en el Archipiélago Canario, Islas Baleares y Melilla, en los términos previstos en el Anexo I de este Convenio.

2. Este concepto retributivo no tiene carácter consolidable y, en consecuencia, dejará de percibirse cuando el CTA cambie de destino, fuera del ámbito geográfico a que se hace referencia en el punto anterior. Este complemento comprende doce mensualidades, sin repercusión en pagas extraordinarias.

3. En el caso de reducción de jornada de trabajo, se aplicará la proporción que corresponda, en función del porcentaje y del tiempo que se permanezca en dicha situación. El personal que perciba su sueldo en cuantía inferior a la establecida con carácter general percibirá este complemento disminuido en la misma proporción.

4. Las cuantías del Complemento de Residencia serán las que se indican en el Anexo I de Retribuciones del presente Convenio.

5. La percepción del presente complemento será incompatible con la Indemnización por Residencia contemplada en la Disposición Adicional Quinta del presente Convenio.

En las Dependencias de Melilla y de las Islas del Archipiélago Canario, excepto Gran Canaria y Tenerife, las cuantías del párrafo anterior se incrementarán mensualmente en la cantidad resultante de multiplicar los importes previstos a tal efecto en el Anexo I de este Convenio, por el número de trienios reconocidos.

A efectos de cálculo de lo establecido en el apartado Tercero, párrafo Segundo anterior para el personal que ejerció el derecho de opción previsto en el R.D. 1508/1991, además de los trienios perfeccionados en AENA, se añadirán aquellos trienios completados reconocidos en su Contrato de integración en AENA.

Artículo 134 y 135. *Complemento de Gestión o Jefatura.*

1. Lo percibirán los CTA que ocupen puestos de la Estructura de Gestión ATC motivado por las características específicas de dichos puestos y es independiente del Complemento de Puesto de Trabajo.

2. Su percepción supondrá el incremento de su jornada laboral hasta las 40 horas semanales, en jornada partida y la flexibilidad y disponibilidad horaria, en el ejercicio de sus atribuciones.

3. La cuantía de este complemento la determinará AENA. Las dotaciones presupuestarias necesarias serán independientes de la masa salarial asignada al colectivo de Controladores de la Circulación Aérea como consecuencia de lo acordado en este Convenio Colectivo.

4. Este complemento es incompatible con la percepción de horas extraordinarias.

5. Este complemento salarial, que forma parte del salario ordinario y fijo, también puede retribuir puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de Jefatura, Dirección o Coordinación de la Estructura Técnico-Operativa y, en su caso, las peculiaridades de la jornada de trabajo que realicen.

6. Lo percibirán, en su caso, los CTA que desempeñen efectivamente los puestos de trabajo de Jefe de Sala, Jefe de Torre, Coordinador Jefe de Instrucción-Supervisión, Jefe de Instrucción-Supervisión, Jefe de Instrucción y Jefe de Supervisión.

Artículo 136. *Valor hora ordinaria y extraordinaria.*

1. El valor de la hora ordinaria se calculará según la fórmula siguiente, en la que todos los conceptos retributivos figurarán en su cuantía bruta anual:

$$\text{HO} = \frac{\text{SB} + \text{CPT} \text{ ó } \text{CPO} + \text{CA} + \text{CAFP} + \text{CNP} + \text{CPAF}}{\text{CCE}}$$

En donde:

HO = Hora Ordinaria.

SB = Sueldo Base.

CPT = Complemento de Puesto de Trabajo.

CPO = Complemento Personal de Origen.

CAFP = Complemento de Antigüedad en la Función Pública.

CA = Complemento de Antigüedad.

CNP = Complemento de Nivel Profesional.

CPAF = Complemento Personal de Adaptación Fijo.

CCE = Coeficiente Cálculo Estimado, que tendrá el valor de 1.470.

2. En el supuesto de que al utilizar el valor de hora ordinaria calculada según los criterios anteriores se superara el límite máximo anual aprobado para la masa salarial, este valor de hora ordinaria podrá readaptarse, hasta garantizar el cumplimiento de dicho límite.

3. El valor de hora extraordinaria será el resultante de multiplicar por 1,75 el valor de la hora ordinaria.

4. Las horas extraordinarias se incluirán, como plazo máximo, en la nómina correspondiente al Segundo mes, contado a partir de aquél en que se realizaron.

Artículo 137. *Pagas Extraordinarias.*

1. Los CTA tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, cuya cuantía vendrá determinada por la suma de los conceptos siguientes: Sueldo Base, Complemento de Antigüedad en la Función Pública y Complemento de Antigüedad, que el CTA tenga reconocidos en el mes inmediatamente anterior a su percepción.

2. La correspondiente al mes de junio se incluirá en la nómina del mes de junio y la del mes de diciembre, se percibirá antes del día quince de dicho mes.

3. El CTA que ingrese o cese en el transcurso del año cobrará la parte proporcional de las mismas, de acuerdo con el tiempo trabajado, guardando relación la liquidación relación, con los períodos de Primero de julio del año a treinta de junio del siguiente y de Primero de enero a treinta y uno de diciembre del mismo año, respectivamente.

Artículo 137 bis. Pagas adicionales derivadas de diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado

1. Los CTA tendrán derecho a la percepción de dos pagas adicionales.
2. Las pagas adicionales se devengarán por semestres naturales, debiendo hacerse efectivas en los meses de junio y diciembre. La cantidad a abonar será proporcional al tiempo trabajado en el semestre natural correspondiente a cada una de las pagas, esto es, para la paga de junio de cada año se considera como periodo de devengo el primer semestre del mismo, y para la paga de diciembre se considera el Segundo semestre.
3. En el caso de reducción de jornada de trabajo, se aplicará la proporción que corresponda, en función del porcentaje y del tiempo que se permanezca en dicha situación.
4. Las cuantías de las referidas pagas adicionales son las que se incorporan al anexo I del presente convenio colectivo.

Artículo 138. Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.

1. En los casos de maternidad, paternidad riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento, se compensará por AENA, a partir del primer día en dicha situación, con una cantidad que, sumada a la prestación por dichos conceptos de la seguridad social, alcance el 100 por 100 del salario ordinario y fijo hasta la finalización de dicha situación.
2. Idéntico régimen jurídico al previsto en el punto 1 de este Artículo será de aplicación, durante la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
3. En los restantes supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral se compensará por AENA, a partir del primer día en dicha situación, con una cantidad que, sumada a la prestación por dichos conceptos de la seguridad social, alcance el 75 por 100 del salario ordinario y fijo hasta la finalización de dicha situación.

Artículo 139. Complemento de Docencia.

1. Lo percibirán los CTA nombrados en comisión de servicio o destino especial cuando actúen como profesores de materias ATS en la formación inicial de nuevos controladores o alumnos controladores.
2. Este concepto retributivo es independiente del Complemento de Puesto de Trabajo que perciba el CTA.
3. La cuantía de este complemento la determinará AENA. Las dotaciones presupuestarias necesarias serán independientes de la masa salarial asignada al Colectivo de Controladores de la Circulación Aérea como consecuencia de lo acordado en este Convenio Colectivo.
4. La percepción de este complemento es incompatible con la percepción de horas extraordinarias y compromete al régimen de jornada correspondiente al programa de actividades docentes.

Artículo 140. Plus de Transporte.

Lo percibirán aquellos CTA que utilicen medios propios para el acceso al lugar de trabajo según lo regulado en el Artículo 187 y su cuantía será la recogida en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 141. Premios.

Se establecen los siguientes premios:

1. Premio de Permanencia:

1.1 Será motivo de premio la permanencia que se acredite por los servicios efectivos prestados durante un período de veinticinco y de treinta y cinco años.

1.2 Se consideran servicios efectivos los desempeñados por los CTA en actividades propias de los servicios públicos de carácter aeroportuario o aeronáutico, debidamente acreditados, en cualquiera de los regímenes (administrativo o laboral) en unidades integradas en AENA.

1.3 La cuantía de estos premios será la que figura en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

2. Premio Extraordinario.–Los CTA que se distingan notoriamente en el ejercicio de su trabajo o realicen actividades extraordinarias, podrán ser premiados, a título individual o colectivo, de la forma siguiente:

- 1) Cantidad en metálico.
- 2) Vacaciones extraordinarias, acumulables a las reglamentarias, de hasta veinte días.

Artículo 141 bis. *Complemento Personal Transitorio no Absorbible de adaptación a la nueva jornada.*

1. Este concepto retributivo consta de tres componentes, uno de carácter fijo, otro general y un Tercero variable.

1.1 Complemento Personal de Adaptación Fijo.–Este complemento vendrá determinado por la diferencia entre el SOF abonado en 2009 y el SOF de 2010 y lo percibirán los CTA en activo que prestaban servicios en AENA antes del día 5 de febrero de 2010, en las siguientes condiciones:

a) Los CTA que desempeñen puestos operativos de la Estructura Técnico-operativa, de Jefatura de la Estructura de Gestión ATC, del Área de Gestión o puestos a turnos, aunque no sean operativos y mientras desempeñen alguno de estos puestos, percibirán el 100% de este complemento. Igualmente, lo percibirán aquellos Controladores que realicen funciones relacionadas con la instrucción y supervisión.

b) Los CTA que pierdan la operatividad por causas psicofísicas o por ineptitud sobrevenida, no percibirán este complemento, a no ser que ocupen un puesto de trabajo de los definidos en el párrafo anterior. Sin perjuicio de lo anterior, aquellos que pasen a desempeñar puesto de Técnico ATC, percibirán el 50% de este complemento.

c) Los CTA en situación de Licencia Especial Retribuida no percibirán este complemento.

d) Los CTA en situación de reserva activa tendrán igual tratamiento que en el caso de aquéllos que se encuentren en situación de Licencia Especial Retribuida.

1.2 Complemento personal de adaptación general.–Este complemento será de aplicación a los CTA a los que se refiere el párrafo Primero del apartado 1.1 anterior. Para el año 2011, su cuantía anual mínima global para todo el colectivo mencionado será la que figura en el Anexo I, Cuadro retributivo, del presente convenio colectivo. La mencionada cuantía se distribuirá entre la totalidad del colectivo citado según los criterios que fije la Comisión Paritaria.

En cualquier caso, el importe que figura en el referido cuadro, podrá verse modificado para acomodarse a las previsiones de masa salarial con arreglo a lo establecido en el Acuerdo de Bases de 13 de agosto de 2010 y a lo previsto en el presente convenio. De producirse tal circunstancia, los importes para cada ejercicio se negociarán entre AENA y USCA, definiéndose la nueva cuantía con anterioridad al Primero de octubre del año anterior.

El montante que figura en el anexo Primero podrá verse incrementado hasta un máximo del 80%, tanto para este ejercicio como para los sucesivos, con un eventual remanente de la masa salarial autorizada conforme tanto al Acuerdo de Bases antes citado como a lo establecido en el presente convenio. Esta aportación adicional a este complemento deberá

formalizarse mediante acuerdo entre AENA y USCA y abonarse, en su caso, a más tardar en el mes de noviembre de cada ejercicio.

1.3 Complemento Personal de Adaptación Variable.

2. Este complemento será de aplicación a los CTA operativos, a la fecha de publicación del Real Decreto-Ley 1/2010, de 5 de febrero, y continúen, a lo largo del tiempo, desempeñando un puesto de trabajo operativo.

1) Su cuantía será proporcional al incremento de jornada real que realicen al año de conformidad con el Artículo 47 frente a la regulada en el I CCP que ascendía a 1.200 horas. Las que excedan de esta cifra se abonarán a valor de hora ordinaria con los criterios señalados con anterioridad.

Artículo 141 ter. Complemento personal transitorio no absorbible, por adaptación al puesto de trabajo en dependencias de Grupos 7 y 8.

1. Los CTA que se encuentren destinados en dependencias encuadradas en los Grupos 7 y 8, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, percibirán el Complemento de Puesto de Trabajo, según se prevé en el punto 2 del Artículo 132 de este Convenio. Igual derecho tendrán aquellos controladores en activo a la entrada en vigor de este Convenio y aquéllos alumnos controladores de la promoción 30 que se incorporen con posterioridad en estas dependencias.

Además, percibirán este complemento en las siguientes cuantías:

- a) Grupo 7 de Dependencias: 10.761,63 €/año.
- b) Grupo 8 de Dependencias: 9.294,32 €/año.

2. La cuantía del CPT de estos CTA se verá incrementada en el valor de este complemento a efectos de cualquier estimación salarial de este convenio, mientras desarrollen sus funciones en las mencionadas dependencias de los Grupos 7 y 8.

Artículo 141 quáter. Compensación por permisos por asuntos propios.

Cuando por necesidades del servicio, algún Controlador no pueda disfrutar los días de permiso por asuntos propios, estos se le abonarán a razón de 8 horas al valor de la hora ordinaria cada uno de ellos.

Artículo 142. Complemento de Productividad.

1. Para el caso de que se registren remanentes para el consumo de la masa salarial acordada para cada año se establece un complemento de productividad. Su dotación global estimada será la diferencia entre la masa salarial aprobada para cada año y lo gastado realmente, excepto dietas y los costos de la cotización a la seguridad social. Podrá dotarse, además, este complemento con otros ahorros que pudieran producirse. Este complemento beneficiará a todos los CTA independientemente de la fecha de su incorporación. En cualquier caso, este complemento de productividad tendrá una cuantía mínima equivalente al 5% de la masa salarial autorizada para cada ejercicio.

2. Asimismo, se establece que este complemento tendrá como referencia la productividad, la puntualidad, la presencia, el absentismo y las regulaciones de tráfico en cada dependencia de control y será percibido por los CTA destinados en dependencias que cumplan los objetivos fijados. También se tendrá en cuenta cierta proporcionalidad con las horas adicionales realizadas y la normalidad operativa mantenida.

3. La distribución de este complemento se realizará entre las dependencias que cumplan los objetivos y dentro de cada dependencia la distribución se efectuará en base a criterios personales entre los que se incluirán los de menor absentismo individual. Los criterios colectivos y los individuales ponderarán al 50%.

4. Las bases que regulan el reparto del complemento de productividad serán determinadas antes del 30 de junio de 2011. Para ello las partes podrán negociar unos

criterios consensuados hasta el 30 de mayo. En caso de no alcanzar un acuerdo, AENA las aprobará, previa consulta con la CIVCA, antes de la fecha límite indicada.

5. El complemento de productividad se calculará y abonará semestralmente. Así, se cerrará un primer periodo el 30 de junio de 2011 y se abonará la productividad correspondiente antes del 30 de agosto de 2011. El Segundo periodo de cálculo finalizará el 31 de diciembre y se abonará antes del 28 de febrero de 2012. Durante el Segundo semestre el cálculo se podrá compensar en media anual, para corregir, al alza o a la baja, los datos parciales del primer semestre. Idénticos periodos de cálculo y abono se respetarán para los dos años sucesivos.

Artículo 143. *Clases de indemnización.*

1. Concepto de Dieta: Cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina la estancia, fuera del término municipal en el que radique el centro de trabajo del CTA, motivada por Comisión de Servicio o Destino Especial.

2. Tipos de dietas.

2.1 Dieta de Manutención.–Cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina, por este concepto, al comisionado tener que permanecer fuera del término municipal de su lugar de trabajo sin pernoctar.

2.2 Dieta Completa.–Cantidad que se devenga para satisfacer los gastos de manutención y estancia, que origina al comisionado tener que permanecer fuera del término municipal de su lugar de trabajo y pernoctar fuera de su domicilio.

Artículo 144. *Régimen de percepción de las dietas.*

1. Las dietas a percibir en las comisiones de servicio se ajustarán al régimen siguiente:

1.1 Si la comisión se produce sin que el comisionado haya pernoctado fuera de su residencia, se devengará Dieta de Manutención.

1.2 Cuando la comisión se produzca pernoctando el comisionado fuera de su domicilio, las dietas se devengarán del modo siguiente:

- a) Día de salida: Se percibirá Dieta Completa.
- b) Día de regreso: Se percibirá Dieta de Manutención, siempre que por causas no imputables al comisionado, éste regresara después de las 14:00 horas.
- c) Días intermedios: Se devengará una Dieta Completa por cada día.

2. Toda Comisión de Servicio y Destino Especial que suponga desplazamiento fuera del término municipal en el que radique el centro de trabajo del CTA, cuya duración sea superior a un mes, devengará, a partir de éste, el 80% del valor de la Dieta Completa, que se percibirá en concepto de residencia eventual.

No obstante, cuando el destino especial se produzca en el supuesto contemplado en el Artículo 120.2 se percibirá el 80% de la dieta completa, en concepto de residencia eventual, todo el tiempo en situación de destino especial

Artículo 145. *Determinación del inicio y final de las Comisiones. Desplazamientos adicionales.*

1. La Comisión de Servicio comenzará en el momento en que el CTA inicie el desplazamiento para realizarla y finalizará cuando termine el viaje de vuelta.

2. Para el cómputo de los tiempos de desplazamiento, se tomará como referencia el medio de transporte público disponible más rápido, con independencia del que el CTA decida utilizar.

A estos efectos, se considerará que el viaje comienza una hora antes de la de salida del citado medio de transporte y termina una hora después de su llegada a destino.

3. Para el cálculo del anticipo, las fechas y horas de inicio y final de la comisión de servicio deberán figurar en el documento en el que se autorice la misma.

4. Para determinar la duración de la comisión, se estará a lo siguiente:

4.1 Si el comienzo del viaje, según el criterio recogido en el punto 2 de este Artículo, debiera producirse antes de las 08:30 horas, el CTA podrá optar por realizar el viaje el día anterior y, por consiguiente, pernoctar fuera de su domicilio.

4.2 Si el fin de la tarea encomendada en comisión se produce después de las 20:00 horas, o no hubiera transporte público que permitiera terminar el viaje de vuelta antes de las 22:00 horas, el CTA podrá optar por realizar el viaje el día siguiente y, por tanto, pernoctar fuera de su domicilio.

5. Las fechas y horas que servirán para liquidar los derechos económicos serán las que figuren en los títulos de transporte o billetes que aporte el interesado, en el momento de la liquidación, o en el documento que acredite que se ha realizado la comisión. Si el desplazamiento se realizara por medios propios, no se podrá superar la duración de la comisión de servicio determinada siguiendo los criterios recogidos en el punto 2 de este Artículo, salvo que los medios propios sean el procedimiento más rápido o la única modalidad que permita atender la comisión de servicio.

6. Las dietas fijadas para comisiones que se desempeñen fuera del territorio nacional, se devengarán como dietas en el extranjero desde la hora y día en que se pase la frontera o se salga del último puerto o aeropuerto nacional y durante el recorrido y estancia en el extranjero, dejándose de percibir como tales, desde la hora y día de paso de la frontera o llegada al primer puerto o aeropuerto nacional.

7. Si durante una comisión de servicio de duración superior a un mes o situación de destino especial, el comisionado tuviera que realizar desplazamientos adicionales, se le abonarán los gastos de transporte debidamente justificados y la diferencia entre la dieta completa y la de manutención, por cada día que se pernocte fuera del término municipal desde el que se realiza el desplazamiento adicional.

Artículo 146. *Cuantía de la dieta.*

1. Las cuantías de las dietas serán las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

2. La cuantía de las dietas internacionales podrá ser la que figura en el Anexo I del presente Convenio Colectivo o, a opción del comisionado, el triple de las cantidades asignadas para las dietas nacionales. De optarse por este último supuesto, la percepción de las mismas estará sujeta a la correspondiente justificación.

3. Dichas cuantías podrán ser objeto de revisión anual.

Artículo 147. *Gastos de locomoción.*

1. Todo comisionado tendrá derecho a viajar por cuenta de AENA en el medio de transporte y clase previstos en la autorización de la comisión, a no ser que se tenga que viajar en una clase superior por motivo de disponibilidad de plazas.

2. El desplazamiento se realizará, ordinariamente, mediante la utilización de medios de transporte colectivo o, a propuesta del comisionado y con carácter excepcional, en vehículo particular.

3. Se abonarán los gastos, debidamente justificados, producidos por taxis u otro medio de transporte público o privado.

3.1 Cuando el medio autorizado sea un transporte público, se indemnizará:

3.1.1 La totalidad del precio del billete o pasaje y las tasas correspondientes.

3.1.2 Los gastos de desplazamiento en taxi hasta y desde el domicilio del comisionado a la estación de ferrocarril, autobuses, puerto o aeropuerto, por un importe máximo de 40 euros por trayecto, o a razón de 0,19 euros por Km. hasta un máximo de 50 Km. por

trayecto, si se utiliza un medio de transporte privado y los gastos por aparcamiento, a razón de 21 euros diarios, hasta un máximo de seis días.

3.1.3 Un trayecto, en taxi u otro medio de transporte público, el día de inicio de la comisión y otro el día final, en el lugar de realización de la misma.

3.1.4 Por utilización de taxis u otros medios de transporte público, los días intermedios durante las comisiones de duración inferior a seis días o durante los Primeros seis días en las comisiones más largas, hasta un máximo de 21 euros diarios.

3.2 Cuando el medio autorizado sea el vehículo particular se abonará la cantidad que figura en el Anexo I del presente Convenio Colectivo y los gastos producidos por peajes. Además, se abonarán los gastos por aparcamiento, a razón de 21 euros diarios, hasta un máximo de seis días.

Artículo 148. *Anticipos.*

1. El CTA tendrá derecho a recibir por adelantado el 100% del importe estimado de los gastos de locomoción y de las dietas recogidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, correspondientes al primer mes de la comisión o a la totalidad de la misma, si su duración fuera inferior. Los anticipos correspondientes al resto de la comisión se harán por meses y al inicio de cada uno de ellos.

2. La tramitación y petición del servicio de viajes, a efectos de la adquisición del billete de viaje o alojamiento, se realizará con carácter general, por los servicios administrativos de las diferentes Unidades/Centros de AENA que tengan encomendada la gestión de comisiones de servicio, a través de la agencia correspondiente contratada, en su caso, En estos casos, las cantidades correspondientes al desplazamiento no serán anticipadas al autorizar la Comisión.

3. Por razones debidamente justificadas, el primer anticipo se podrá ampliar hasta dos meses.

Artículo 149. *Justificación y liquidación.*

1. La percepción de dietas no requerirá otra justificación que la de los gastos de locomoción y el documento que pruebe que se ha realizado la comisión de servicio y el tiempo de duración de la misma.

2. La justificación del desplazamiento en transporte público se hará mediante la presentación del original del billete, pasaje o recibo.

3. El desplazamiento en vehículo particular exigirá una declaración del comisionado sobre el recorrido y el número de kilómetros realizados, así como los demás gastos que correspondan, debidamente justificados.

4. Finalizada la comisión, se deberá presentar, en el plazo de diez días hábiles, si se ha recibido anticipo o un mes, en caso contrario, salvo causa justificada, los documentos acreditativos de la comisión y de los gastos.

5. Transcurrido el plazo previsto en el punto anterior, sin que el comisionado haya cumplimentado la justificación exigida, los servicios administrativos la requerirán, por escrito, para que se cumplimente en el plazo improrrogable de quince días, transcurridos los cuales, sin que se haya producido la justificación, se comunicará la omisión al órgano que autorizó la comisión para que éste adopte las medidas oportunas y se proceda al descuento en nómina del anticipo percibido.

6. Presentada la documentación exigida, los servicios administrativos procederán a liquidar los gastos en atención a la documentación aportada y al anticipo concedido.

7. Realizada la liquidación, si ésta obligara al CTA a devolver parte de la cantidad anticipada, dispondrá de un plazo improrrogable de treinta días para efectuar la devolución.

Transcurrido este plazo, sin que se haya efectuado la devolución, los servicios administrativos procederán a efectuar el descuento de la cantidad adeudada en nómina.

Artículo 150. *Aplicación a la situación de destino especial.*

Todo lo recogido en esta Sección para las comisiones de servicio, será de aplicación en la situación de destino especial.

Artículo 151. *Indemnizaciones especiales.*

1. Los traslados contemplados como indemnizables en el Capítulo X de este Convenio, que supongan cambio de localidad, darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

1.1 Los gastos de desplazamiento del trabajador y personas a su cargo, en los medios de transporte que se determinen.

1.2 Los gastos de transporte de mobiliario, ropa, enseres domésticos y prima del seguro de transporte, previa presentación de la correspondiente factura.

1.3 A las cantidades siguientes, según la composición de la unidad familiar: una persona, 1.491,62 euros dos personas, 1.864,54 euros desde la tercera persona, por cada una más, 559,36 euros.

A estos efectos, se considerarán personas a cargo del CTA a su cónyuge o pareja de convivencia, así como a los ascendientes, descendientes y hermanos de ambos, cuya convivencia se acredite mediante certificado de empadronamiento u otro medio documental y, en el caso de que efectivamente se produzca, el traslado de domicilio de estos.

1.4 Una compensación mensual por vivienda, equivalente al 25% del Sueldo Base mensual, por un período de veinticuatro meses.

2. Las cantidades recogidas en el punto anterior se actualizarán cada año en el mismo porcentaje en que lo haga el Sueldo Base.

3. En los supuestos de traslados forzados derivados de expediente disciplinario, solamente se abonarán los gastos recogidos en los apartados 1.1 y 1.2 del presente Artículo.

CAPÍTULO XI

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Supresión de puestos de trabajo de control. Extinción del contrato de trabajo por expediente de regulación de empleo. Despido colectivo. Despido por causas objetivas

Artículo 152. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Causas y efectos.*

1. AENA, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tras cumplir los requisitos de consulta y en los términos regulados en Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A estos efectos, se considerarán modificaciones sustanciales de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

Jornada laboral.

Horario y distribución del tiempo de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración.

Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional, prevé el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se entenderá que concurren las causas anteriormente indicadas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de AENA o a mejorar la situación y perspectivas de la misma, a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

4. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los CTA a título individual. Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los CTA, en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral de AENA de efectos colectivos.

5. Producida la modificación, según lo previsto en el punto 1 de este Artículo, aquel CTA que se considerase perjudicado a título individual, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la misma, a resolver su contrato de trabajo y percibir una indemnización de veinte días del salario ordinario y fijo por cada año de antigüedad reconocida, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

6. AENA notificará por escrito la propuesta de modificación sustancial de las condiciones de trabajo a los CTA afectados y a los representantes de USCA, disponiéndose de un plazo no superior a quince días naturales para consultas y para la adopción de los correspondientes acuerdos, que también habrán de constar por escrito.

7. En lo no estipulado en este Artículo se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 153. Prestación del servicio por nuevos proveedores de servicios de tránsito aéreo.

Los Controladores de la Circulación Aérea que presten sus servicios para AENA en las dependencias a las que se hace referencia en la Disposición adicional segunda de la Ley 9/2010, de 14 de abril, en el caso de iniciarse la prestación del servicio por nuevos proveedores de servicios de tránsito aéreo, podrán optar siempre en el marco del Estatuto de los Trabajadores entre aceptar el puesto de trabajo que debe ofrecerles AENA o dar por extinguido su contrato de trabajo con el derecho a percibir, en último caso, las indemnizaciones que procedan, o bien a voluntad del Controlador, quedar subrogados en el nuevo proveedor de servicios, conforme a las condiciones económicas y laborales aplicables a dicho nuevo proveedor.

Artículo 154. Modificación del horario operativo del aeropuerto.

Con antelación a la entrada en vigor del nuevo horario operativo, AENA someterá a consulta con los representantes de USCA las nuevas condiciones en la prestación del servicio inducidas por dicho cambio en el horario operativo, respetando siempre lo establecido en materia de jornada laboral en este Convenio.

Artículo 155. Supresión de puestos de trabajo por reducción de plantilla. Causas.

AENA podrá acordar la supresión total de la plantilla de Controladores de la Circulación Aérea en una dependencia o proceder a su reducción, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que afecten al Servicio de Control, directa o indirectamente, individual o colectivamente, ajustándose siempre a los procedimientos previstos en la legislación aplicable.

Artículo 156. Reducción de plantilla en una dependencia.

Declarada por AENA la necesidad de producir la correspondiente reducción de plantilla, se abrirá un período de consulta con los representantes de USCA al objeto de facilitar la misma.

Artículo 157. Reducción de plantilla por cese total de la actividad de Control en una dependencia, por cese total de la actividad de AENA en una localidad o por la sustitución de AENA por otro ANSP en una Dependencia.

1. En caso de necesidad de reducción de plantilla por cese total de la actividad de Control en una dependencia o por cese total de la actividad en una localidad, AENA tras proceso de consulta con los representantes de USCA, podrá, en su caso, ofrecerle otro

puesto de CTA a los controladores afectados. En caso de no aceptar se estaría a lo dispuesto en la legislación aplicable y en el presente convenio.

2. En el caso de sustitución de AENA por otro proveedor del servicio de tránsito aéreo, de conformidad con la disposición adicional segunda nº 4 de la ley 9/2010, AENA deberá ofrecer obligatoriamente un puesto de trabajo de controlador en otra dependencia. Los CTA afectados podrán optar por aceptar este puesto o dar por extinguido su contrato de trabajo con el derecho a percibir las indemnizaciones que procedan, o, bien, a voluntad del controlador, quedar subrogado en el nuevo proveedor de servicio conforme a las condiciones económicas y laborales que resulten aplicables.

Artículo 158. *Notificación.*

La decisión de proceder a la supresión de puestos de trabajo, por cese total de la actividad de control en una dependencia, por cese total de la actividad de AENA en una localidad o por reducción de plantilla, deberá ser notificada por escrito a los afectados y a los representantes de USCA, disponiéndose de un plazo de treinta días naturales para consultas y, en su caso, para la adopción de los correspondientes acuerdos, que también habrán de constar por escrito.

Artículo 159. *Regulación temporal de empleo.*

La regulación temporal de empleo que suponga la suspensión del contrato de trabajo de los CTA o la reducción temporal de jornada de los mismos, se ajustará a los procedimientos previstos en la legislación aplicable exigiéndose en todo caso un periodo previo de consulta con USCA.

Artículo 160. *Despido colectivo. Despido por causas objetivas.*

En los casos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que supongan la extinción de los contratos de trabajo de los CTA, se estará a lo previsto en el Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas reglamentarias.

Artículo 161. *Criterios de permanencia.*

1. En los casos de despido por las causas previstas en el punto 1 del Artículo anterior, la extinción de contratos de trabajo de CTA deberá seguir los siguientes criterios, en orden a la prioridad de permanencia en AENA:

Primero.—Ocupar, o haber ocupado hasta dos años antes, cargo de representación sindical en AENA.

Segundo.—Mayor antigüedad como CTA.

Tercero.—Mayores cargas familiares.

2. En ningún caso, podrán ser afectados por un expediente de despido colectivo o amortización individual del puesto de trabajo, que entrañen la extinción del contrato de trabajo:

2.1 Los funcionarios del Cuerpo Especial de Controladores de la Circulación Aérea que optaron por integrarse en AENA, en aplicación del Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, que se regirán por los acuerdos y regulaciones específicos que tienen reconocidos en sus contratos de trabajo.

2.2 Los CTA acogidos a la Licencia Especial Retribuida.

Artículo 162. *Ineptitud sobrevenida.*

1. La ineptitud sobrevenida por enfermedad o por motivos psicofísicos no constituirán causa de extinción de su contrato de trabajo laboral, procediendo AENA, tras consulta con

USCA, a adoptar las medidas de formación y readaptación profesional que en cada caso se decidan.

2. Cuando en los supuestos de extinción del contrato de trabajo derivados de una declaración, por el órgano competente de la Seguridad Social, de Incapacidad Permanente, se produjera revisión por mejoría del estado invalidante a que se refiere el Artículo 143 de la Ley General de la Seguridad Social, permitiendo la reincorporación al puesto de trabajo, AENA formalizará el correspondiente contrato de trabajo, dentro del mes siguiente a la solicitud del CTA, quien dispondrá para formular la misma de un plazo de dos meses desde la fecha de la declaración de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XII

Contingencias operativas. Licencia especial retribuida. Jubilación

Artículo 163. *Límite al desempeño de funciones operativas.*

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

2. Los controladores de tránsito aéreo que pierdan su aptitud psicofísica dejarán de desempeñar funciones operativas de control de tránsito aéreo, debiendo AENA proporcionarle otro puesto de trabajo que no conlleve el ejercicio de esas funciones. Este nuevo puesto de trabajo será retribuido de acuerdo a lo previsto, con carácter general, en el Artículo 115 del presente convenio.

3. Cuando el proveedor de servicios no pudiera ofertar un puesto que no conlleve funciones operativas de control de tránsito aéreo conforme a lo previsto en el párrafo anterior, el controlador mayor de 57 años pasará a una situación de Reserva Activa hasta que alcance la edad de jubilación forzosa.

4. La nueva regulación de los límites al desempeño de funciones operativas introducido por el apartado 1 de este Artículo será de aplicación a todos los controladores de tránsito aéreo que hayan cumplido 57 años de edad, aunque hayan cesado en el ejercicio de funciones operativas tras la entrada en vigor de la Ley 9/2010, de 14 de abril. Estos controladores de tránsito aéreo serán repuestos en el ejercicio de funciones siempre que acrediten su plena aptitud psicofísica y cumplan con los demás requisitos establecidos por la legislación aplicable.

Artículo 164. *Pérdida de la operatividad.*

1. La pérdida de la operatividad vendrá determinada por la declaración de no apto por la autoridad nacional civil de supervisión competente como consecuencia de la falta de capacidad psicofísica.

Artículo 164 bis. *Revisión de aptitud psicofísica.*

1. Los Controladores de la Circulación Aérea deberán someterse de forma continuada a controles psicofísicos de acuerdo con la normativa aplicable que permitan constatar el mantenimiento de su capacidad para realizar funciones operativas de control de tránsito aéreo.

2. Los gastos derivados de las revisiones médicas psicofísicas necesarias para la renovación o recuperación del Certificado de Aptitud Psicofísica, correrán a cargo de AENA.

3. AENA deberá notificar la fecha de caducidad del Certificado de Aptitud Psicofísica a los CTA que tengan que pasar revisiones psicofísicas, con una antelación de entre dos y tres meses a dicha fecha, sin que ello dispense de la responsabilidad que corresponde al CTA de someterse a la revisión en el tiempo y forma determinados por la normativa vigente.

Artículo 165. *Licencia especial retribuida (LER).*

1. Todos los CTA que con anterioridad al 5 de febrero de 2010 ya disfrutaran del sistema de LER regulado en el ICCP podrán continuar acogidos al mismo en los términos y cuantías que lo hayan percibido el mes anterior a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

2. Queda suspendido el derecho a obtener la LER, sin que pueda producirse ninguna nueva incorporación. Aquellos CTA que no tuvieran concedida la LER por AENA a pesar de haberla solicitado con fecha anterior al 5 de febrero, podrán acogerse a la nueva Reserva Activa, si cumplen las condiciones para ello según lo establecido en el presente convenio.

3. Aquellos CTA que con fecha anterior al 5 de febrero de 2010 tuvieran reconocida de manera formal y fehaciente por AENA la inminente incorporación a la LER, y tuviesen cumplidos los 52 años antes del 5 de febrero de 2010 y no hubiesen formalizado su entrada, podrán acogerse a la misma, con los criterios regulados en el ICCP, si bien le será de aplicación el mismo límite que se establece para la Reserva Activa en el apartado 4 del Artículo siguiente para su retribución íntegra anual, o bien podrán continuar prestando sus servicios en la empresa tanto en puestos operativos como no operativos en función de sus circunstancias y de lo previsto en este IICCP. Estos CTA deberán comunicar su decisión a la empresa en el plazo máximo de dos meses desde la publicación de este convenio. En caso de no hacerlo, se entenderá que optan por continuar prestando sus servicios en la empresa.

Artículo 166 a 174. *Situación de Reserva Activa (RA).*

1. A partir de los 52 años, a aquellos CTA que pierdan su aptitud psicofísica AENA le asignará un puesto de funciones no operativas de control de tránsito aéreo.

2. A partir de los 57 años el CTA podrá seguir ejerciendo funciones operativas siempre que supere las correspondientes pruebas de aptitud psicofísica. En caso de no superarlas, AENA deberá ofrecerle un puesto de trabajo no operativo de control de tránsito aéreo que será retribuido según lo previsto en el Artículo 115. En caso de que AENA no ofertara un puesto de estas características y en la misma localidad en la que el CTA prestaba servicio, en un plazo de un mes, éste pasará a la situación de Reserva Activa hasta que alcance la edad de jubilación forzosa.

3. Los CTA, tanto operativo como no operativos, podrán solicitar su pase a la situación de RA cuando cumplan la edad de 62 años. AENA deberá contestar a estas solicitudes de forma positiva o negativa, quedando en todo caso supeditada su concesión a las necesidades organizativas.

4. Durante la vigencia de este IICCP, la retribución a percibir durante la situación de Reserva Activa será la correspondiente a un 75% de la media del SOF de los últimos doce meses inmediatamente anteriores al pase a esta situación, sin incluir a efectos de este cálculo el importe del Complemento Personal de Adaptación Fijo (CPAF). La cuantía máxima del importe a percibir por RA no podrá exceder en ningún caso del doble del límite máximo anual de la percepción de las pensiones públicas que establezca para cada ejercicio la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

5. Dada la situación de activo del CTA durante la Reserva Activa, AENA continuará ingresando la cuota patronal a la Seguridad Social, con el fin de que la prestación de jubilación a la edad establecida sea de idéntica cuantía a la que hubiera percibido el CTA de no acogerse a esta Licencia.

6. La cotización, con cargo al CTA, le será descontada de la retribución mensual que perciba de AENA.

7. El CTA acogido a la RA podrá permanecer en esta situación hasta su jubilación.

8. Los CTA acogidos a la RA dejarán de prestar servicio, y en consecuencia, no ocuparán ningún puesto de trabajo. No obstante, su situación será de servicio activo, manteniendo los derechos que la misma conlleva. A estos efectos, cualquier certificación

emitida por AENA se referirá al puesto de trabajo que el CTA ocupaba en el momento en que accedió a la RA.

9. Debido a las circunstancias que concurren durante la RA, los CTA en esta situación, cada tres meses, deberán personarse en cualquier dependencia de AENA o remitir una Fe de Vida, por cualquier medio que deje constancia, al departamento de Recursos Humanos en los Servicios Centrales de AENA.

10. La percepción de la correspondiente retribución en la Reserva Activa es incompatible con cualquier otro trabajo por cuenta propia o ajena, excepto la realización de labores de formación aeronáutica o labores de inspección aeronáutica en el ámbito de la Unión Europea. La realización de otro trabajo por cuenta propia o ajena supondrá la rescisión de la relación contractual con el proveedor de servicios de tránsito aéreo por renuncia del trabajador.

11. El CTA no podrá volver a prestar servicio, a no ser que exista acuerdo con AENA.

12. Durante el periodo de vigencia de este IICCP no se incrementarán anualmente los emolumentos previstos tanto en la LER como en la RA, de acuerdo con la estabilidad de la masa salarial acordada por las partes y refrendada en el convenio,

Artículo 175. *Edad de jubilación.*

En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, la jubilación será obligatoria al cumplir el CTA la edad de sesenta y cinco años o aquella que legalmente esté vigente en cada momento, siempre que el trabajador afectado tenga cubiertos los períodos mínimos de cotización y cumpla los demás requisitos de la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida se justifica y se vincula, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 14/2005, de 1 de julio, con los objetivos de la política general de reforma y mejora del Servicio de control aéreo que se ha plasmado en las recientes disposiciones legales y reglamentarias de todo orden y, en particular, con las medidas de fomento del empleo y mejora de su calidad previstas en AENA para los próximos ejercicios como la formación de nuevos CTA, la previsión de nuevas incorporaciones y el favorecimiento de la contratación estable de los mismos en los términos del Artículo 2.2 del presente convenio colectivo.

La edad de jubilación establecida en este Artículo se entenderá sin perjuicio de que el CTA pueda completar el período mínimo exigible para causar derecho a pensión de jubilación, en cuyo caso, la jubilación será obligatoria cuando se complete dicho período.

Artículo 176. *Jubilación anticipada.*

Los CTA podrán jubilarse, de forma voluntaria, con anterioridad a la edad forzosa de jubilación mencionada en el Artículo anterior, cuando les asista este derecho en virtud de la normativa vigente en la materia.

CAPÍTULO XIII

Acción sindical

Artículo 177. *Representación Sindical.*

1. AENA reconoce a la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA) como sindicato designado por el colectivo de controladores de la circulación aérea y a la sección sindical del mismo en AENA, a los efectos legales previstos en la Ley Orgánica de libertad sindical, en el Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones generales concordantes.

2. Asimismo, AENA reconoce, como interlocutor válido para la negociación, aplicación y desarrollo de las normas convencionales que afecten al colectivo de controladores de la circulación aérea, a la sección sindical de USCA en AENA, en tanto dicho sindicato reúna la mayoría representativa de dicho colectivo.

3. Tendrán la condición de representantes de USCA, a los efectos de este convenio, los delegados sindicales de ámbito nacional de su sección sindical en AENA y aquéllos otros de ámbito local que, en los términos previstos convencionalmente, USCA debidamente notifique a AENA, para el ámbito que se determine y se comunique en su designación.

4. AENA reconoce un total de veintidós delegados sindicales de ámbito nacional de USCA, con las garantías y derechos establecidos por el Artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Artículo 68 del E.T., además de aquellos otros específicamente determinados en este Convenio. Estos delegados serán designados por USCA, pudiendo ser removidos o sustituidos cuando dicho Sindicato así lo considere, comunicándolo a AENA para su oportuna acreditación.

5. Los representantes de USCA que ostenten la condición de delegado sindical de ámbito nacional, así como los representantes sindicales de ámbito local, tendrán los derechos y deberes previstos en este convenio, sin perjuicio de lo establecido la normativa general de aplicación sobre esta materia.

Artículo 177 bis. *Representantes sindicales de ámbito local de USCA.*

1. USCA notificará a AENA, para su oportuna acreditación, la designación de todos los Representantes Sindicales de ámbito local, especificando el crédito horario que disponga cada uno de ellos. Se podrá acumular en cualquiera de estas personas varios cargos de representación, siendo entonces su crédito horario aumentado en la proporción que sea notificada por USCA. Si el número de horas fuese inferior a la suma de los créditos horarios correspondientes a los cargos de representación que se acumulen, el exceso se incorporará a la bolsa de libre disposición a que hace referencia el Artículo 179.3, siguiendo lo dispuesto en el apartado 6 del citado Artículo.

2. USCA designará en cada Dependencia con más de un representante a uno de ellos para que ejerza el cargo de Delegado Local de USCA en la citada Dependencia. Dicho representante será quien ostentará la máxima responsabilidad en el ejercicio de la representación de USCA.

Artículo 178. *Participación sindical.*

De conformidad con la legislación vigente, en materia de participación sindical, la sección sindical de USCA en AENA tendrá los siguientes derechos y atribuciones:

1. Acceso a la información.

1.1 AENA proporcionará a la Sección Sindical de USCA los documentos e información sobre la situación de la productividad, programa de producción, introducción de nuevas tecnologías, Balance, Cuenta de Resultados, Memoria, auditorías, presupuestos, y programas de evolución a corto, medio y largo plazo, así como toda aquella a la que USCA tenga derecho legal o convencionalmente.

1.2 Los delegados sindicales y la Sección Sindical de USCA observarán el debido sigilo, respecto de aquella información calificada expresamente como confidencial.

2. Derechos de información, participación y consulta.–Además de lo previsto específicamente para cada caso en la normativa legal vigente, USCA:

2.1 Será informada del proceso de selección de los candidatos a CTA.

2.2 Participará en los programas de formación de los aspirantes a CTA a través de las comisiones que se creen a tal efecto en función y medida de lo determinado en el presente convenio.

2.3 Recibirá de AENA una copia básica de los nuevos contratos de los CTA, incluidos los de prácticas, así como información de las bajas o de las modificaciones que se produzcan.

2.4 Será informada sobre la realización de horas extraordinarias, cualquiera que sea su calificación.

2.5 Será informada, previamente, de todos aquellos supuestos que impliquen cambios en la naturaleza jurídica o titularidad de AENA, sea cual fuere la forma en que ésta pudiera concretarse: segregación, fusión, absorción, conversión, cesión por cualquier título, liquidación, etc. USCA dispondrá de un plazo de treinta días para emitir informe al respecto, si lo considerara pertinente.

2.6 Será informada previamente a la contratación de obras, equipamientos, equipos e instalaciones, materiales y medios propios, en las dependencias de control, cuando estas contrataciones tengan incidencia relevante en la prestación del servicio de control.

En los casos en que dichas actuaciones pudieran afectar a la prestación del trabajo y al suministro de los Servicios de Tránsito Aéreo, se informará y consultará el procedimiento para aminorar, en lo posible, sus efectos sobre los mismos.

2.7 Será informada de las comisiones de servicio autorizadas a los CTA.

2.8 Será consultada con carácter previo a la adopción de acuerdos sobre:

- a) reestructuración, reducción o incremento de la plantilla de CTA.
- b) traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación, implantación o revisión de sistemas de organización y supervisión del trabajo en control.
- c) Acuerdos o directrices internacionales en materia de tránsito aéreo.
- d) Adaptación de los sistemas a la normativa internacional y su divulgación entre el Colectivo de Controladores.
- e) Asimismo, será objeto de consulta cualquier otra materia que, por sus características o relevancia, así lo aconseje.

Para estas consultas se concederá a USCA un plazo no inferior a treinta días para que emita el correspondiente informe.

Artículo 179. *Crédito horario.*

1. Cada delegado sindical de ámbito nacional de USCA dispondrá de un crédito horario mensual de cuarenta horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

2. Este crédito horario podrá acumularse, total o parcialmente, en uno o varios de los delegados sindicales, tanto de ámbito nacional, como a aquellos representantes de ámbito local, incluso hasta quedar liberados completamente del trabajo, previa notificación a AENA con una antelación mínima de tres meses.

El número de representantes sindicales de ámbito local de USCA, por cada Dependencia o Unidad de control, así como su respectivo crédito horario figura reflejado en el Anexo correspondiente del presente Convenio.

3. Además de lo recogido en el punto 1 de este Artículo, USCA dispondrá de un crédito horario de 1.920 horas al año que podrá asignar, por interés sindical y en la cantidad que considere conveniente, tanto a delegados sindicales de ámbito nacional, como a aquéllos representantes de nivel local como a los delegados sindicales o a otro u otros CCA que no ostenten tal condición, previa notificación a AENA con la máxima antelación posible.

4. La disposición de las horas sindicales se producirá por servicios completos o, en el caso del crédito horario señalado en el punto anterior, a criterio de USCA y en función del tipo de misión sindical encomendada.

5. A efecto de cómputo de horas sindicales recogidas en el punto 1 y 2 de este Artículo, se entenderá el crédito horario disponible en su valor anual, pudiendo el delegado sindical utilizar las horas no consumidas un determinado mes durante otro, a lo largo de todo el año, sin que, por este concepto, se puedan acumular más de 90 horas no consumidas.

Las horas sindicales de un año determinado podrán consumirse durante el primer trimestre del año siguiente sin exceder los límites de horas no consumidas señaladas en este apartado.

6. Las horas no consumidas por los delegados sindicales o las que excedan de las noventa horas acumuladas, pasarán al crédito disponible por USCA y podrán ser utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

7. Las horas dedicadas a la actividad sindical serán contabilizadas como se determina en el Artículo 47.4 del presente Convenio y consideradas, a todos los efectos, como si fueran realizadas en el puesto de trabajo.

8. Las horas de los representantes de USCA que, en ejercicio de sus funciones sindicales, asistan a reuniones convocadas por AENA o las de participación en las Comisiones previstas en este Convenio Colectivo, serán ajenas a los créditos horarios que pudieran tener asignados y les será de aplicación lo dispuesto el Artículo 47 de este Convenio.

9. Si la actividad sindical coincidiera con período vacacional u otro tipo de licencia o permiso retribuido, no se computará dicho período, a efectos de disfrute del permiso en cuestión, obligándose AENA a acordar con el interesado un nuevo período de igual duración y valoración al empleado en dicha actividad.

10. Con la finalidad de garantizar la continuidad en la prestación del servicio de control, se establece que los representantes sindicales, cuando asistan, en el ejercicio de sus funciones, a reuniones convocadas por AENA, ésta deberá asegurar, con carácter previo, la cobertura de todos los servicios programados y que pudieran estar afectados por la asistencia a dicha reunión.

Artículo 179 bis.

En el caso de promoverse o celebrarse elecciones a órganos de representación de los trabajadores en el ámbito del presente Convenio, según lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las estipulaciones recogidas en este Capítulo en materia de representación sindical de USCA perderán automáticamente su vigencia, estándose a lo previsto en la normativa vigente en la materia.

Artículo 180. *Excedencia por cargo sindical.*

El CCA en activo que ostente cargo de representación sindical y ejerza, dentro de USCA, las funciones de presidente, vicepresidente o secretario general, podrá acogerse a la situación de excedencia forzosa durante el tiempo de permanencia en el cargo y por el tiempo que considere oportuno.

Artículo 181. *Medios sindicales*

1. En las dependencias de control, USCA dispondrá, para su uso exclusivo de, al menos, los siguientes medios para poder desarrollar su labor:

a) Local u oficina dotada de mobiliario, enseres, material de oficina, ordenador, líneas telefónicas interior y exterior, y conexión a internet de alta velocidad y capacidad. Esta oficina se encontrará, de ser físicamente posible, en el mismo edificio en donde esté la Sala de Operaciones, salvo acuerdo en contrario con la delegación de USCA.

b) Tablón de anuncios con cristalera y cierre, ubicado en lugar visible y de libre acceso, para uso exclusivo de USCA.

2. Asimismo, AENA facilitará un local idóneo para la celebración de reuniones y/o asambleas.

3. Las dimensiones de los locales mencionados anteriormente deberán tener en cuenta el número de CCA destinados en la dependencia y el tipo de actividad desarrollada.

Artículo 182. *Cuota sindical.*

1. AENA descontará en la nómina mensual de los CCA afiliados a USCA, previa autorización de los mismos, el importe de la cuota sindical vigente en cada momento e

ingresará las cantidades descontadas en la cuenta corriente que a tales efectos USCA designe.

2. Para poder proceder al descuento, USCA remitirá a AENA, mensualmente, un listado con las altas o bajas que pudieran producirse y una fotocopia de la autorización de descuento, en el caso de las altas

No se utilizará otro procedimiento distinto del recogido en este punto para proceder al descuento de las cuotas de afiliación, siendo responsabilidad de USCA los perjuicios que pudieran producirse por cobro indebido de cuotas sindicales de aquellos CTA que hubieran solicitado, por escrito, la baja del sindicato.

3. AENA remitirá, con el cierre de cada nómina, un listado, ordenado por dependencias, de aquellos CTA a los que se les ha descontado la cuota sindical, haciendo constar el total recaudado.

Asimismo, AENA comunicará aquellas incidencias o situaciones de difícil conocimiento por parte del sindicato, que hagan imposible el cobro de la cuota sindical, tales como jubilaciones, excedencias, etc.

CAPÍTULO XIV

Acción social

Facilidades para la prestación del servicio

Artículo 183. *Objetivos.*

1. Se crea la Comisión Paritaria de Acción Social, integrada por representantes de AENA y de USCA, con el fin de desarrollar y controlar una política activa de acción social para los Controladores de la Circulación Aérea.

2. Los principales objetivos de esta política de acción social serán:

Cobertura del riesgo de fallecimiento y de invalidez cualquiera que sea su causa.

Seguro de Salud.

Plan de pensiones o figura equivalente.

Otras prestaciones de carácter complementario.

Artículo 184. *Financiación de la acción social.*

1. Las cuantías correspondientes a acción social que las partes pudieran determinar no constituye una partida autónoma e independiente, sino que forma parte del conjunto de percepciones salariales y extrasalariales abonadas y, por tanto, forma parte de la masa salarial. De esta forma, los CTA en activo podrán adherirse voluntariamente al Plan de acción social, según los criterios que se fijen para cada ejercicio en el marco de la Comisión Paritaria de la acción social.

2. Para aquellos CTA que de forma voluntaria opten por parte de sus percepciones salariales fijas sean asignadas a los fines regulados en el Artículo anterior, tales percepciones pasarán a tener la consideración de carácter extrasalarial.

3. El procedimiento de solicitud, ingreso y justificación en su caso de las cantidades correspondientes a cada CTA se establecerá por la comisión paritaria de acción social. Las cantidades que se destinen en cada ejercicio se abonarán en dos pagos, uno en el primer semestre del año y otro en el mes de noviembre. La solicitud por los CTAs de las cantidades destinadas a las distintas coberturas tendrán carácter voluntario. En el caso de seguros de salud, las cantidades destinadas por CTA tendrán en cuenta la existencia o no de cargas familiares.

4. Asimismo, se incorporara a este convenio colectivo el derecho reconocido para todo el personal de AENA de aseguramiento de vida y accidente cubierto por la póliza preexistente contratada por AENA.

Artículo 184 bis. *Abono de gastos por renovación de licencias u otros permisos.*

AENA sufragará los gastos derivados de la renovación de licencias, certificados médicos u otros permisos que sean requisito necesario para el desempeño de los puestos de trabajo definidos en este convenio colectivo. También abonará en el modo que se determine las cuotas periódicas de colegiación para aquellos trabajadores que lo necesiten inexcusablemente para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

Artículo 185. *Facilidades para la prestación del servicio.*

1. Las dependencias de control dotadas de servicios de cafetería y restauración, mantendrán estos servicios, cuyo funcionamiento se ajustará, como mínimo, a los términos siguientes:

1.1 Se proporcionarán servicio de cafetería y restauración suministrándose desayunos, comidas y cenas. Su horario será coincidente, al menos, con los servicios prestados durante el día y el período correspondiente al servicio de noche durante el cual se suministren las cenas, sin perjuicio de los períodos en que, localmente, pudiera acordarse su interrupción, entre los representantes de AENA y USCA, ambos debidamente acreditados.

1.2 El horario de comidas y cenas se pactará localmente, abarcando un período mínimo de tres horas. Tendrán derecho al cubierto los CTA cuyos servicios coincidan en parte con dichos períodos.

1.3 El cubierto suministrado en las comidas y cenas tendrá un precio máximo de 1,2 euros y constará de dos platos, pan, bebida y postre. La cantidad y calidad del cubierto y de las instalaciones serán controladas por los Comités de Seguridad y Salud laboral o, en su caso, por los Delegados de Prevención, de los regulados en el Capítulo XIV, que podrán acompañarse de los técnicos o expertos que consideren convenientes.

1.4 Por otra parte, los servicios de cafetería se regirán por la lista de precios que se pacten localmente entre los representantes de AENA y USCA, ambos debidamente acreditados.

1.5 En aquellas dependencias donde los representantes de USCA y la Dirección del Centro así lo acuerden, se podrán pactar otros menús, mejorando calidad y cantidad y ajustando los precios de los mismos, sin perjuicio de lo recogido en los apartados anteriores.

Si por cualquier circunstancia transitoria no pudieran suministrarse los servicios recogidos en este punto, AENA adoptará las medidas más oportunas para paliar la carencia y asegurar el objetivo previsto.

2. En el resto de las dependencias de Control, se facilitará el acceso más directo posible, de los CTA que entren o salgan de servicio o lo presten de forma continuada, a los servicios de cafetería y restauración del aeropuerto, en las mismas condiciones previstas en el punto anterior.

3. En las dependencias donde entre de servicio un solo CTA, se le suministrará la comida en la misma sala de operaciones. Asimismo, si éste tuviera que permanecer en la dependencia con posterioridad a las 21:00 horas locales, bien con carácter general o por cualquier motivo extraordinario, también se le servirá la cena; en ambos casos, con cargo a AENA.

4. En todas las dependencias de control, AENA garantizará el suministro de agua potable y de suficiente calidad. Asimismo las dotará de un frigorífico. Además, si el número de CTA lo justificase, se instalarán máquinas expendedoras de bebidas frías, calientes y alimentos, con precios concertados. Todo ello estará situado en un lugar próximo a la sala de operaciones.

Artículo 186. Salas de descanso y otros servicios.

Todas las dependencias de control estarán dotadas de una sala próxima a la sala de operaciones, debidamente provista del mobiliario necesario para permitir el descanso de los CTA. Aquéllas que tengan una plantilla superior a setenta y cinco CTA, sin incluir los que se encuentren en situación de LER, dispondrán, al menos, de otra sala diferenciada en función del nivel acústico.

Las salas de descanso y los dormitorios estarán provistos de medios de comunicación directos con la sala de operaciones, tales como teléfonos, interfonos o similares.

En las dependencias de control se instalarán los servicios para la higiene personal adecuados, cuando los correspondientes al servicio general no permitan un rápido acceso de los CTA a los mismos.

Las dependencias con servicio las 24 horas del día se irán dotando de instalaciones con dormitorios suficientes de uso individual, debidamente equipados y mantenidos, con tendencia a disponer de Cuarto de aseo propio, procurándose que estén anejos a la sala de operaciones.

Asimismo se proveerá de los accesorios necesarios para facilitar el descanso de los CTA.

Artículo 187. Transporte.

1. Los CTA percibirán, en su caso, el plus de transporte previsto en el Artículo 140.

2. No obstante, AENA proporcionará medio de transporte a los CTA que venían haciendo uso del mismo en su dependencia, en tanto permanezcan en ella, por tener acreditado tal derecho en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

El ejercicio de este derecho es incompatible con la percepción del Plus de Transporte.

3. Mientras existan CTA con derecho a ser transportados por AENA, se mantendrá en sus respectivas dependencias el servicio de transporte adecuado en cada caso.

4. Asimismo, se mantendrán los servicios de facilitación de acceso al centro de trabajo que, en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, existieran en algunas dependencias mientras persistan las circunstancias que motivaron su implantación.

A estos efectos, se entenderá que los mencionados servicios se limitan al transporte hasta el propio centro de trabajo:

Dentro del recinto de las instalaciones en las que se halle la dependencia.

Desde la terminal del transporte público, en las instalaciones donde esté la dependencia.

Desde la terminal de transporte público más próximo en el término municipal donde se encuentre el centro de trabajo.

5. Con las condiciones señaladas en el punto anterior, podrá disponerse de servicios similares, en aquellas dependencias en las que las dificultades para el acceso a las mismas, así lo aconsejen.

Artículo 188. Aparcamientos.

AENA facilitará lugares de aparcamiento, convenientemente vigilado y cubierto, a los CTA que utilicen medios de transporte propios, anejos a los lugares de trabajo o lo más próximo posible a la dependencia.

Artículo 189. Tarjetas de identificación.

AENA facilitará tarjeta normalizada a todos los CTA que les identifique como tales y que permita el acceso a su dependencia y zonas de jurisdicción.

CAPÍTULO XV

Prevención de riesgos laborales seguridad y salud laboralArtículo 190. *Normas Generales.*

Los CTA, en la prestación de sus servicios, tienen el derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Así, tanto en las dependencias de control y demás centros de trabajo como el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997 que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 337/2010 y toda aquella normativa que los desarrolla y sea de aplicación.

Artículo 190 bis. *Organización y objeto de la prevención de riesgos laborales.*

La acción preventiva tiene por objeto primordial la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral de los CTA, junto con una adecuada política en Prevención de Riesgos Laborales y de protección medioambiental, para evitar o minimizar en lo posible los daños a corto, medio y largo plazo que el desempeño de la profesión de Controlador de la Circulación Aérea y la provisión de los servicios ATS pueda conllevar tanto para el propio CTA como para su entorno laboral. Éste debe ser objetivo preferente de AENA, que desarrollará la acción preventiva de conformidad con lo establecido en la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos laborales, y para ello:

1. La Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de AENA, estando en concordancia con la Política Medioambiental de AENA, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, PPRL).

2. El Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, SGPR), cuya finalidad será la consecución de los objetivos y principios de la acción preventiva, se plasmará en un Manual del Sistema de Gestión de la Prevención (en lo sucesivo, MSGPR), el cual incluirá todos los procedimientos, protocolos y directrices acordados por la Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral (en adelante, CPSSL) y definida en el Artículo 196 de este Convenio Colectivo.

3. Se contará con un PPRL para los CTA, que organice y regule las condiciones que deben darse en los puestos de trabajo para evitar o minimizar, todo lo posible, los daños a la salud y adaptando el puesto de trabajo a la persona. Primará siempre, en la política de prevención de AENA, la eliminación del riesgo o su minimización en origen, sobre las medidas de protección personal frente al mismo.

4. Este PPRL deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

5. AENA deberá efectuar una evaluación de riesgos laborales en cada dependencia de control y para cada posición de trabajo diferenciada de cada CTA, establecidas en la normativa vigente.

6. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del PPRL a los CTA son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

7. La evaluación de riesgos laborales se revisará con la periodicidad que establezca la CPSSL, que no será superior a cinco años y de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y concordantes.

Artículo 191. *Servicio de Prevención de Riesgos Laborales: SPRL.*

1. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Navegación Aérea (en adelante, SPRL de N. A.) tendrá carácter interdisciplinario, y será el encargado de la realización de las actividades preventivas necesarias para evaluar, eliminar y reducir los riesgos que son

propios e inherentes al ejercicio profesional del CTA, los que hayan sido identificados por acuerdo de la CPESL y aquéllos otros que se pongan de manifiesto como resultado de las evaluaciones de riesgos laborales. Para ello, AENA llevará a cabo una planificación de las actividades preventivas que incluirá, para cada una de ellas, el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

2. El SPRL de N.A. constituirá una unidad organizativa específica y deberán contar con las instalaciones, los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas. El Servicio de Prevención efectuará un seguimiento continuo de las actividades preventivas para asegurarse de su efectiva ejecución, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

3. Se constituirá una Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral (CPESL) y será una de las referidas en el Artículo 5 de este Convenio Colectivo.

4. Las materias objeto de la acción preventiva serán, en general, las previstas en la normativa vigente y, en particular, las específicas de la profesión de Controlador de la Circulación Aérea, entre otras, las relacionadas con la ergonomía y la organización del trabajo y el descanso, la incorporación de nuevas tecnologías, la carga de trabajo, la turnicidad y nocturnidad y otras situaciones que puedan incidir en la seguridad y salud de los CTA.

5. A los efectos del contenido de este Capítulo, se considerará como normativa vigente la aplicable en materia de Seguridad y Salud Laboral, lo dispuesto en el Artículo 1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Como complemento de lo anterior y, en ausencia de normativa, se podrán utilizar los criterios recogidos en:

Las normas UNE- EN e ISO.

Las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los Protocolos y Guías del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, así como las provenientes de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas y de carácter Nacional.

Los Convenios Internacionales.

Guías o especificaciones técnicas OSHA, Eurocontrol, etc.

En ausencia de las anteriores, las Guías y los valores límites de otras entidades de reconocido prestigio.

Compendio sobre Factores Humanos de la OACI

6. La planificación y realización de las actividades preventivas corresponde al SPRL de N.A., sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades atribuidas AENA por la normativa vigente. La vigilancia del cumplimiento de la normativa corresponde a los órganos siguientes:

A la CPESL, en el ámbito estatal y para todas las dependencias y unidades de control.

A los Comités de Seguridad y Salud Laboral (en adelante, CSSL), circunscrita su actuación al ámbito de la dependencia o unidad en la que existan, en los términos reglamentariamente establecidos y de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

A los Delegados de Prevención (en adelante, DP), circunscrita su actuación al ámbito de la dependencia en la que existan, en los términos establecidos legalmente y en el presente Convenio.

7. Se creará un Fondo Documental en cuya definición de contenido y ubicación participará la CPESL, del que se abastecerá a todas las dependencias y unidades de control, en materia de Seguridad y Salud Laboral, al que tendrán acceso los DP miembros de los CSSL y CPESL, y a los que se mantendrán informados de las nuevas incorporaciones a este Fondo.

Artículo 192. *Medidas de prevención de riesgos laborales.*

Es responsabilidad de AENA el adoptar todas las medidas objeto de la Acción Preventiva recogidas en este capítulo,

1. Medidas de Seguridad e Higiene.

1.1 Revisar periódicamente las condiciones de las instalaciones, su funcionamiento, las condiciones ambientales del entorno de trabajo de los CTA.

1.2 Se garantizarán unas condiciones mínimas de higiene y limpieza, en todas las estancias de la Dependencia.

1.3 En aquellos lugares de trabajo donde se utilicen pantallas de visualización de datos (PVD), así como otros dispositivos o equipos, se adoptarán las medidas correctoras oportunas sobre la posible incidencia de los mismos en la salud de los CTA, en concordancia con el Procedimiento de Evaluación de Riesgos Laborales en vigor.

1.4 Toda dependencia dispondrá de un Manual de Autoprotección, que incluirá, entre otros aspectos, los Planes de Actuación en Emergencias y que recojan las medidas y procedimientos adecuados para garantizar la seguridad de las personas en las dependencias.

1.5 AENA deberá asegurar la coherencia entre el Manual de Autoprotección y cualquier otro Documento relacionado y aplicable en cada dependencia. Los Planes que forman parte del Manual de Autoprotección deberán ser conocidos por todo el personal en sus aspectos teóricos y prácticos.

2. Medidas de Salud Laboral. Vigilancia médica de la salud.

2.1 Se implantarán sistemas de información y notificación adecuados a la representación sindical, que permitan la realización de estudios epidemiológicos y posterior conocimiento de sus resultados, para la identificación y prevención de patologías laborales que puedan afectar a la salud e interferir en el trabajo de los CTA, en el marco de lo previsto en la Ley orgánica de protección de datos de carácter personal.

2.2 De conformidad con lo previsto en el Artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2.3 Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

2.4 Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

2.5 Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los

reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

2.6 En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

2.7 Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

3. Ergonomía, Factor Humano, Nuevas Tecnologías en ATC.

3.1. En la introducción de nuevas tecnologías, sistemas o equipos, se seguirá el principio ergonómico de mejora de los niveles de seguridad.

3.2. La ergonomía de los puestos de trabajo de los CTA, que incluye las condiciones ambientales del entorno laboral, deberá como mínimo adecuarse a la normativa, recomendaciones y estudios existentes, especialmente en lo que respecta al diseño de las consolas y asientos anatómicos regulables, así como garantizar la adaptación antropométrica del puesto de trabajo, mediante la posibilidad de control del entorno de trabajo por el propio trabajador.

4. Medicina del Trabajo.–Todos los centros de trabajo, en la medida de lo posible, estarán dotados, al menos, con los elementos y personal necesarios para primeras curas; disponiéndose de un sistema adecuado, que permita el traslado urgente a centros sanitarios, en caso de enfermedad súbita o accidente del CTA.

5. Protección de la Maternidad.–La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece de manera específica las medidas particulares en relación con categorías específicas de trabajadores, como son las trabajadoras embarazadas o que acaban de dar a luz. Estos dos puntos, se desarrollan en el Artículo 26 de la citada LPRL, sobre protección de la maternidad.

En consecuencia, se adoptarán las siguientes medidas:

5.1 La evaluación de los riesgos a que se refiere el Artículo 16 de la LPRL («Evaluación de los Riesgos») deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

5.2 Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

5.3 El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el

momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

5.4 En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, de los correspondientes a la categoría de CTA, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5.5 Lo dispuesto en los anteriores números de este apartado será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o las Mutuas, en función de de Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el párrafo Segundo del apartado 5.4 anterior.

5.6 Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.—La empresa, de conformidad con el Artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores, que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 193. *Información.*

1. Con el fin de facilitar el ejercicio de las funciones atribuidas a los órganos de representación previstos en este capítulo, AENA elaborará y conservará la siguiente documentación, que estará a disposición de tales órganos:

- a) El Procedimiento de Evaluación Inicial de Riesgos Laborales en vigor, para Controladores de la Circulación Aérea.
- b) Las Evaluaciones de Riesgos Laborales de las dependencias de Control.
- c) El Plan de Prevención de Riesgos Laborales para los CTA.
- d) La Guía para la elaboración de los Manuales de Autoprotección de los establecimientos de Navegación Aérea.
- e) El Manual de Autoprotección que incluya los Planes de Actuación en Emergencias, con las adaptaciones o variaciones particulares para cada dependencia, según sus características.
- f) Manual del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales en vigor, (MSGPRL) en el ámbito del presente Convenio Colectivo, los Procedimientos (PGPRL) y Registros definidos.

- 1.1 El resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- 1.2 Las estadísticas sobre accidentes laborales.

1.3 Plan de formación en materia de PRL en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

1.4 Los proyectos para la implantación de nuevas tecnologías.

1.5 La planificación de la actividad preventiva.

1.6 Cualquier otra documentación relativa a la Seguridad y Salud que pudiera ser relevante por su novedad o posible repercusión, sin perjuicio de aquella otra documentación referenciada en el Artículo 23 de la LPRL que sean requeridas por la representación de USCA en la CPESL.

2. En relación con lo estipulado en el Artículo 41 de la LPRL, AENA facilitará a los CTA y a sus representantes, en términos que resulten comprensibles, la información necesaria para que la utilización y manejo de los equipos de trabajo se realicen sin riesgo para la salud del CTA.

Artículo 194. *Formación de los CTA.*

1. AENA impartirá la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia de Seguridad y Salud Laboral a los CTA de todas las dependencias y unidades de control, facilitando la asistencia a los cursos impartidos en estas materias, de conformidad con el Art.19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

2. AENA facilitará la formación técnica necesaria y específica que se determine, por la normativa vigente, para los miembros de los CSSL, CPESL y DP.

Artículo 195. *Derechos y obligaciones de los CTA en materia de Seguridad y Salud Laboral.*

1. Derechos.

1.1 Protección eficaz en materia de Seguridad y Salud Laboral

1.2 Información, consulta, participación y formación en materia preventiva.

1.3 Interrumpir temporalmente el ejercicio de sus funciones cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

1.4 Los costes de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no podrán recaer, en ningún caso, sobre los CTA.

2. Obligaciones.–Corresponde a cada CTA velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de AENA. Y deberán, en particular:

2.1 Cooperar de forma activa y permanente en la prevención de riesgos y en el auxilio de las víctimas en caso de accidente o siniestro, según sus conocimientos y formación recibida.

2.2 Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.3 Utilizar correctamente los medios y equipos de protección individual facilitados por AENA, de acuerdo a las instrucciones recibidas de ésta.

2.4 No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

2.5 Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los CTA.

2.6 Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los CTA en el trabajo.

2.7 Cooperar con AENA para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la Seguridad y Salud de los CTA. En particular atender con diligencia y sacar el máximo provecho de los cursos que se impartan en materia de prevención de riesgos.

Artículo 196. *Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral (CPESSL).*

Como máximo órgano de participación, se crea la Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral. Esta Comisión será la encargada de unificar los criterios de actuación de los respectivos CSSL y DP.

1. Composición.—Estará integrada por seis miembros, correspondiendo tres a la representación de AENA y tres a la de USCA, pudiendo acompañarse cada una de las partes en las reuniones y grupos de trabajo, de los técnicos y asesores que consideren necesarios, en relación con las materias a tratar.

2. Régimen de funcionamiento interno.

2.1 La Comisión establecerá un Reglamento Interno que recogerá las normas básicas de funcionamiento. La Presidencia de dicha Comisión corresponderá a la representación de AENA y la Secretaría podrá ser desempeñada por la representación sindical. Las reuniones se efectuarán con la periodicidad que se estime necesaria, a petición de cualquiera de las partes, y que, en ningún caso, será superior a seis meses.

2.2 Las Actas de las reuniones de la Comisión, una vez aprobadas, se distribuirán para garantizar su conocimiento y aplicación.

2.3 Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por unanimidad de los asistentes, siendo vinculantes para las partes. No obstante, de no producirse acuerdo, AENA aplicará la legislación vigente en materia preventiva.

3. Competencias y facultades.

3.1 Participar en la elaboración, revisión y actualización del MSGPRL.

3.2 Participar en la elaboración, revisión y actualización de los calendarios para efectuar las Evaluaciones Iniciales de Riesgos de las dependencias de Control, así como para sus revisiones, especialmente tras efectuarse reformas, nuevas edificaciones, y/o nuevos equipamientos o nuevas tecnologías, cuya periodicidad será la que se establezca reglamentariamente y que, en ningún caso, será superior a cinco años.

3.3 Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales.

3.4 Ser consultada y participar en lo referente a cualquier modificación del Servicio de PRL de N.A., así como, en su caso, las entidades externas concertadas como Servicio de PRL ajeno, la Mutua de Accidentes de Trabajo y los Servicios Médicos del Trabajo.

3.5 Debatir en el seno de la Comisión la gestión realizada por las Entidades especializadas contratadas por AENA.

3.6 Ser consultada e informada de la elección de la entidad Auditora o de Evaluación Externa.

3.7 Participar en la promoción y diseño de las líneas generales en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como el establecimiento de los criterios comunes entre dependencias para la acción preventiva, sin perjuicio de la autonomía en las actuaciones que la Ley confiere a los Comités de Seguridad y Salud Laboral y a los Delegados de Prevención.

3.8 Participar en la elaboración del Plan de Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud Laboral, para los CTA en general, miembros de la CPESSL, miembros de los CSSL y Delegados de Prevención.

3.9 Ser consultada por AENA previamente a la introducción de nuevas tecnologías o equipos e instalaciones que supongan una novedad respecto de los existentes, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos laborales.

3.10. Orientar y fomentar la debida colaboración entre los distintos CSSL.

3.11. Vigilar que la política general de AENA en materia de PRL y Seguridad y Salud Laboral, así como el conjunto de actividades preventivas, cumple con la normativa vigente.

3.12. Proponer el material bibliográfico y documental mínimo con que debe dotarse el Fondo Documental.

4. Garantías de los miembros de la CPESL.

Los miembros de la CPESL serán designados por USCA, en su condición de sindicato más representativo del colectivo de CTA y firmante de este II Convenio reconocido por AENA, tendrán la consideración de representantes sindicales de los CTA, con las garantías previstas para estos en el Capítulo XII, de Acción Sindical. Con respecto a su crédito horario se estará a lo siguiente: 30 horas mensuales.

Los miembros de la CPESL tendrán garantizado el acceso a las dependencias de AENA e instalaciones afectas en el ámbito de sus competencias, en el marco de la política de seguridad física establecida por AENA.

Artículo 197. *Comités de Seguridad y Salud Laboral.*

El CSSL es el órgano colegiado y paritario de participación, destinado a la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos en el ámbito de una dependencia o unidad de control.

Se constituirá en las dependencias de control con 50 CTA de plantilla o más.

1. Composición.–Estarán constituidos por al menos 4 miembros, correspondiendo dos a la representación de AENA y dos a la de USCA, que serán DP.

2. Régimen de funcionamiento interno.

2.1 Los CSSL tendrán su propio reglamento interno que recogerá las normas básicas de funcionamiento, reuniones, votaciones, elección de cargos, etc.

2.2 Los acuerdos se tomarán por unanimidad y serán vinculantes para las partes dentro de su competencia. No obstante, de no producirse acuerdo, AENA aplicará la legislación vigente en materia preventiva.

2.3 Además de otros cargos que se establezcan en el Reglamento Interno del Comité, habrá un Presidente, que corresponderá a la representación de AENA.

3. Competencias y facultades.–Con carácter general, las que define la LPRL, en el Artículo 39, puntos 1 y 2 y específicamente:

3.1 Poner en práctica la política general de Seguridad y Salud Laboral que establezca la CPESL.

3.2 Elevar consultas y propuestas a la CPESL que no hayan podido ser contestadas o acometidas en el seno del propio CSSL.

3.3 Promover la aplicación de las medidas que se acuerden en la CPESL, en el ámbito de sus funciones y competencias.

3.4 Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, en los términos previstos en el apartado 2.a del Artículo 36 de la LPRL.

Artículo 198. *Delegados de Prevención.*

La designación de los Delegados de Prevención, en cuanto a su número, se ajustará a la siguiente escala:

En las dependencias de hasta 30 CTA, el Delegado de Prevención será el Delegado local de USCA en la dependencia.

En las dependencias de 31 a 49 CTA, 1 Delegado de Prevención.

En las dependencias de 50 a 100 CTA, 2 Delegados de Prevención.

En las dependencias de 101 a 500 CTA, 3 Delegados de Prevención.

En las dependencias de 501 a 1.000 CTA, 4 Delegados de Prevención

1. Competencias y facultades.–Con carácter general, sus competencias serán las dispuestas en la LPRL, en su Artículo 36 y, específicamente:

1.1 Poner en práctica la política de Seguridad y Salud Laboral que establezca la CPESSL, así como las decisiones allí adoptadas en el ámbito de sus competencias

1.2 Elevar consultas y propuestas a la CPESSL.

1.3 Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, en los términos previstos en el apartado 2, a. del Artículo 36 de la LPRL

2. Garantías.

2.1 Tendrán la consideración de representantes sindicales de los CTA, con las garantías previstas para estos en el Capítulo XII, de Acción Sindical. Con respecto a su crédito horario, se establecerá lo siguiente:

En las dependencias de hasta 30 CTA, no dispondrán de crédito horario, sin perjuicio de que lo que, en su caso, pueda establecerse en el Capítulo de Acción Sindical de este Convenio, así como de aquellas horas asignadas por USCA, en aplicación de lo previsto en el punto 3 del Artículo 179 del presente Convenio, siendo, en todo caso, de aplicación lo recogido en el punto 4 del Artículo 47, cuando en el ejercicio de sus labores de representación, participen en reuniones sobre Seguridad y Salud Laboral.

En las dependencias de entre 31 y 100 CTA, 15 horas mensuales.

En las dependencias de entre 101 y 250 CTA, 20 horas mensuales.

En las dependencias de entre 251 y 600 CTA, 30 horas mensuales.

A los créditos horarios arriba mencionados, les podrá ser de aplicación lo previsto en el Artículo 179 de este Convenio Colectivo.

2.2 Tendrán libre acceso, en el ámbito de su competencia, a las instalaciones de las dependencias, en el marco de la política de seguridad física establecida por AENA.

3. El número de CTA mencionados en las escalas anteriores, está referido a CTA en activo, descontando aquéllos en situación de LER y/o Reserva Activa.

Artículo 198 bis. *Designación*

Los representantes sindicales, miembros de la CPESSL, CSSL y los Delegados de Prevención, serán designados por USCA o, en su defecto, el sindicato más representativo del colectivo de CTA que AENA reconozca, para que sean emitidas las correspondientes acreditaciones.

CAPÍTULO XVI

Comisión de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje

Artículo 199. *Constitución de la CIVCA.*

Para la interpretación, vigilancia, conciliación o arbitraje de las diferencias y discrepancias que puedan producirse en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo y de cualquier pacto derivado del mismo se constituye una Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje (en adelante CIVCA) de carácter paritario.

Artículo 200. Composición de la CIVCA.

1. La CIVCA estará compuesta por ocho miembros, cuatro por cada una de las representaciones firmantes del presente Convenio Colectivo.

2. La CIVCA podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, que serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 201. Facilitación de documentación para la CIVCA.

Al objeto de poder emitir dictamen sobre los asuntos planteados, a la CIVCA le serán facilitados los informes pertinentes y demás documentación que pudiera precisar.

Artículo 202. Reuniones de carácter ordinario y extraordinario.

1. Los asuntos serán sometidos a la CIVCA en reunión de carácter ordinario o extraordinario.

2. En el primer supuesto, se hará público el dictamen de la CIVCA en un plazo de quince días hábiles y, en el Segundo, de cinco días hábiles.

3. Cualquiera de las partes podrá requerir la convocatoria de la CIVCA, para la celebración de reunión extraordinaria.

4. Las extraordinarias se celebrarán dentro de los cinco días hábiles siguientes al requerimiento.

5. Las reuniones ordinarias se celebrarán cada trimestre natural, preferentemente, en la última quincena del mismo.

Artículo 203. Procedimiento de solución de consultas y discrepancias.

El planteamiento de consultas y discrepancias de carácter colectivo sobre la interpretación o aplicación de este Convenio podrán ser presentadas ante la CIVCA, con anterioridad al ejercicio de cualquier acción ante los órganos jurisdiccionales o administrativos competentes.

Artículo 204. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

1. El planteamiento de situaciones conflictivas, por el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo, requerirá la intervención preceptiva de la CIVCA, a efectos de solución de la situación conflictiva planteada, con carácter previo al ejercicio de cualquier acción ante los órganos jurisdiccionales o autoridades administrativas competentes.

2. No obstante haberse agotado el trámite preceptivo ante la CIVCA sin avenencia, la CIVCA podrá acordar someter el conflicto colectivo laboral de que se trate a la intervención de un Tercero, a través de uno de los procedimientos siguientes:

- a) Conciliación y/o mediación.
- b) Arbitraje.

3. El acuerdo compromisorio, que habrá de quedar reflejado en el Acta de la sesión de la CIVCA correspondiente, deberá reunir los requisitos generales y específicos, en función de la modalidad del procedimiento por el que se hubiera optado, quedando constancia expresa de la eficacia de la solución planteada.

4. Los acuerdos de la CIVCA, en la conciliación de conflictos de carácter colectivo, tendrán fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes en dicho conflicto y podrá llevarse a efecto, de ser necesario, por aplicación lo previsto en el Artículo 68 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 205. Reglamento de Organización y Funcionamiento de la CIVCA.

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación oficial del presente Convenio Colectivo se procederá a la constitución efectiva de la CIVCA. Se faculta a la Comisión

para que elabore su Reglamento de Organización y Funcionamiento, que desarrollará los procedimientos para su funcionamiento y el ejercicio de sus competencias.

Artículo 206. *Competencias de la CIVCA.*

Sin perjuicio de aquellas competencias específicamente previstas en el presente Convenio Colectivo, la CIVCA tendrá asignadas las siguientes:

a) Interpretar las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo, así como otros acuerdos o pactos colectivos derivados del mismo que afecten a los CTA. Esta función interpretativa se llevará a cabo teniendo en cuenta los antecedentes en la materia, las negociaciones y propuestas de las partes antes de la aprobación de la disposición objeto de pronunciamiento, el sentido propio de las palabras y el espíritu y finalidad de éstas.

b) Hacer un seguimiento de la aplicación y/o vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, demás acuerdos o pactos colectivos derivados del mismo y de las resoluciones o dictámenes de la CIVCA.

c) Intervenir como órgano de conciliación, mediación o arbitraje, cuando se susciten discrepancias y conflictos laborales de carácter colectivo. Asimismo tendrá funciones informativas ante las consultas y dudas contempladas con anterioridad.

d) Estudiar o emitir informe sobre determinados aspectos, en los casos previstos en este Convenio Colectivo.

e) Realizar cuantas otras atribuciones tiendan a la mayor eficacia práctica de este Convenio Colectivo y al mantenimiento de las buenas relaciones entre las partes.

Artículo 207. *Naturaleza de los acuerdos.*

1. Los dictámenes de la CIVCA que se adopten por unanimidad de las partes, serán vinculantes para las organizaciones que representan.

2. Todo ello, se entiende sin perjuicio del derecho de los CTA para recurrir, ante los órganos judiciales o autoridades administrativas competentes, las resoluciones o interpretaciones que lesionen sus intereses individuales.

Artículo 208. *Publicidad*

AENA publicará las actas de la CIVCA en todas las dependencias para general conocimiento de los CTA. En su caso, se comunicará de forma fehaciente, al reclamante o reclamantes, las resoluciones cuando solicitado su dictamen.

CAPÍTULO XVII

Procedimiento de reclamación individual

Artículo 209. *Procedimiento de reclamación individual*

De conformidad con lo establecido en el artículo 69 de la Ley de Procedimiento Laboral el CTA que pretenda plantear una reclamación individual habrá de ajustarse al siguiente procedimiento:

1. Habrá de formular, en primer lugar, escrito fundado de reclamación previa a la vía laboral ante la Dirección de RRHH o en su caso el órgano de AENA que, en función de la pretensión aducida, tenga competencia en la materia.

2. Si la reclamación no quedase resuelta a satisfacción del CTA, por haber sido denegada o por haber transcurrido el plazo de treinta días hábiles desde la fecha de su presentación, sin haber obtenido respuesta, el CTA podrá formalizar la oportuna demanda ante la jurisdicción competente a la que acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la reclamación.

CAPÍTULO XVIII**Responsabilidad civil**

Artículo 210. *Responsabilidad Civil.*

AENA asume, mediante la suscripción de un seguro a tal efecto, la responsabilidad civil del CTA, en su totalidad, derivada del ejercicio profesional de sus funciones, incluidas las posibles sanciones de AESA o EASA o cualquier organismo aeronáutico cuando éstas últimas no se deriven de actuaciones dolosas, negligentes o cuando no concurra una imprudencia grave acreditada. A tales efectos AENA correrá con todos los gastos que respondan a fianzas, reclamaciones por daños materiales y personales y cualquier otra indemnización que se derive de la actuación profesional de los CTA, así como los que origine la defensa jurídica designada por AENA.

CAPÍTULO XIX**Reconocimientos médicos para la obtención del certificado de aptitud psicofísica del CCA**

Artículo 211. *Certificado de aptitud.*

El RD 1516/2010 por el que se regula la licencia comunitaria de controlador de tránsito aéreo en sus Artículos 7.c y 22.c, requiere para la obtención del correspondiente título y licencia así como para el mantenimiento en vigor de la misma, estar en posesión de un certificado de aptitud psicofísica.

El CTA será responsable de someterse a los reconocimientos médicos para la obtención del certificado de aptitud psicofísica necesaria para el mantenimiento de la licencia de Control, que reglamentariamente se establezcan por la autoridad reguladora correspondiente, de modo que el día en que caduque un certificado, tenga el siguiente en vigor.

No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior AENA deberá avisar a los CCA con la antelación suficiente de la proximidad de la fecha de caducidad de su reconocimiento médico.

El CCA deberá notificar a los efectos oportunos los cambios producidos en su aptitud psicofísica, al médico examinador aeronáutico.

Artículo 212.

AENA computará como jornada laboral no aeronáutica al CTA por el mismo número de horas que sean precisas para el reconocimiento médico, conforme al certificado del centro examinador que las realice. Se computará en el caso que sea preciso el desplazamiento a otra provincia el tiempo necesario para el mismo, sin que el cómputo máximo de jornada pueda exceder de 10 horas por este concepto.

Artículo 213.

AENA arbitrará las dietas correspondientes y comisiones de servicio en su caso, para que el CTA pueda acudir a los reconocimientos médicos para la obtención del certificado de aptitud psicofísica.

Artículo 214.

Será responsabilidad de AENA, tras tener notificación del CTA de que ha pasado el citado reconocimiento, requerir del Centro Médico examinador, el correspondiente justificante del resultado de la evaluación psicofísica, y hacerlo llegar a los órganos competentes a los que legalmente pudiera corresponder.

CAPÍTULO XX

Igualdad

Artículo 215. *Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones de AENA en el marco de este II Convenio Colectivo, y estará presente en cualesquiera de sus políticas de Recursos Humanos, especialmente en aquellas que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso laboral, sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, AENA y USCA pondrán en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

1. En materia de selección y promoción profesional:

1.1 Garantizar la inexistencia, en las bases de las convocatorias de selección y promoción, así como de cambio de destino, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo.

1.2 Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas, con especial atención a los puestos de gestión y en las comisiones paritarias, en los que se utilizará, siempre que sea posible, un sistema de cupos iguales.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

Utilización de canales de comunicación y difusión 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 mujer.

Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.

1.3 Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de suspensión de contrato por maternidad o paternidad, excedencia por motivos familiares con derecho a reserva de puesto.

2. En materia de formación: Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de disminución de jornada por cuidado de hijos, familiares enfermos y/o discapacitados, excedencia por motivos familiares y suspensión de contrato por maternidad o violencia de género.

3. En materia de retribuciones: Garantizar, en aquellos conceptos retributivos que queden a discreción exclusiva de AENA, la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igualdad de condiciones laborales en lo referente a dependencia, antigüedad, puesto de carrera profesional y condiciones personales, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por aquellos complementos que con carácter «ad personam» tengan su justificación en situaciones derivadas de anteriores normativas reguladoras.

4. En materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: En el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, AENA y USCA, a través de la Comisión Paritaria de Igualdad, elaborarán un código de buenas prácticas en esta materia, para su aprobación en el seno de dicha Comisión y su difusión al conjunto de la plantilla de CCAs.

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará, tanto por AENA como por USCA, el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

5. En materia de información, comunicación y sensibilización: En todas las comunicaciones e informaciones de AENA, así como en sus actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

Artículo 216. Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral.

Este II Convenio Colectivo acuerda el conjunto de medidas que regulan la gestión de jornada, descanso, vacaciones, turnos, y licencias, estén inspiradas bajo el principio de favorecer en la medida de lo posible la conciliación de la vida personal y familiar de los CTA, sin perjuicio de la imprescindible calidad de los servicios de control que la empresa debe garantizar.

Artículo 217. Comisión Paritaria de igualdad.

Como máximo órgano de participación, se crea la Comisión Paritaria de Igualdad.

1. La Comisión realizará, entre otras, las siguientes funciones:

1.1 Seguimiento de los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos, y de las actuaciones que en materia de igualdad se proponen en el presente capítulo.

1.2 Análisis de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo, en su caso, la adopción de aquellas que considere convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

1.3 Realización de campañas de sensibilización e información tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

1.4 Elaboración de un Plan de Igualdad que refleje el trabajo desarrollado según los puntos anteriores. A tales efectos AENA proporcionará la información relevante que le sea requerida por esta comisión.

1.4 Presentación, anualmente, de un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas. Este informe será difundido entre los CCAs.

2. Composición y funcionamiento.

2.1 La comisión estará integrada por cuatro miembros, correspondiendo dos a la representación de AENA y dos a la de USCA, pudiendo acompañarse cada una de las partes en las reuniones y grupos de trabajo, de los técnicos y asesores que consideren necesarios, en relación con las materias a tratar.

2.2 Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Paritaria de Igualdad se reunirá las veces que se estime necesario, con una periodicidad que en todo caso no supere los seis meses. Los Acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

3. Garantías de los miembros del Comité Paritario de Igualdad.

Los miembros de la Comisión Paritaria de Igualdad serán designados por USCA entre los representantes sindicales de los CTA, en su condición de sindicato representativo del colectivo de CTA y firmante de este II Convenio reconocido por AENA, con las garantías previstas para estos en el Capítulo XII, de Acción Sindical.

CAPÍTULO XXI**Formación y evaluación****Artículo 218. Generalidades.**

Tanto la formación de los CTA como su evaluación vienen determinadas por las previsiones que se establezcan en la legislación nacional e internacional vigentes y lo dispuesto en este convenio.

Artículo 219. Tipos de formación.

La formación de los controladores puede ser:

- Formación de unidad.
- Formación continua.
- Formación de carrera profesional.
- Otras modalidades de formación.

Corresponde a AENA, cuando así proceda, la organización, gestión e impartición de la formación, así como su evaluación con la participación de la representación de los controladores en la Comisión paritaria de formación.

Artículo 220. Formación de unidad.

1. Es la necesaria para la obtención de las habilitaciones locales, anotaciones de habilitación y anotaciones de unidad. Su organización, duración y contenidos estarán determinados en los planes de formación de unidad de cada dependencia.

2. Cuando se incorpore un CTA a una dependencia o cuando caduquen sus anotaciones de unidad, deberá superarse un plan de formación de unidad para conseguir o revalidar la anotación. El plan de formación de unidad tendrá en cuenta la complejidad de la unidad, el tipo de servicio prestado y el número de posiciones y/o sectores de control al objeto de determinar el número mínimo de horas de formación necesarias.

3. El titular de una habilitación o de una anotación de habilitación, que no haya prestado servicios de control de tránsito aéreo asociados a dicha habilitación o anotación de habilitación durante un período de cuatro años consecutivos, sólo podrá iniciar una formación de unidad en esa habilitación o anotación de habilitación, tras una adecuada evaluación de sus conocimientos y capacidades en la que se determine que sigue siendo apto para satisfacer las condiciones de esa habilitación o anotación de habilitación.

4. En el caso de que el resultado de la evaluación determine que el titular no satisface total o parcialmente las condiciones de esa habilitación o anotación de habilitación, AENA desarrollará y facilitará un plan de formación que permita superar las carencias de aptitud. Una vez superado este plan de formación, el titular podrá iniciar la formación de unidad correspondiente a esa habilitación o anotación de habilitación.

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

Artículo 221. Formación continua.

1. Esta formación, necesaria para mantener la eficacia de las habilitaciones y anotaciones en la licencia de controlador, será impartida con carácter anual por AENA.

La formación continua en el desempeño de las funciones de controlador la recibirán todos los controladores que ocupen un puesto operativo, así como todos los controladores que ocupen un puesto de trabajo no operativo, pero ejerciten, de forma efectiva, su derecho de mantener la habilitación y/o anotación de unidad.

Su organización, duración y contenidos estarán determinados en los planes de capacitación de unidad de cada dependencia.

2. Esta modalidad de formación comprenderá las siguientes actividades:
 - 2.1 Formación de refresco, emergencias y situaciones especiales (procedimientos de baja visibilidad, planes de contingencia ATS, etc.).
 - 2.2 Formación sobre cambios normativos que afecten al servicio que se presta.
 - 2.3 Formación extraordinaria referida a aquellas materias objeto de acciones formativas como resultado de cambios normativos, técnicos u operativos de entidad suficiente para realizar un curso no incluidas en los supuestos anteriores.
 - 2.4 Cualquier otra que AENA o la Comisión paritaria de formación pueda considerar necesaria para mantener el adecuado nivel de formación y actualización de los CTA.
 - 2.5 La formación continua constará de cursos teóricos y prácticos, la cual, si procede por necesidades aeronáuticas o por criterios de mejora de formación, podrá incluir ejercicios de simulación.
3. Aplicación de la formación continua.
 - 3.1 Cada dependencia dispondrá de un plan de formación continua para impartir a los CTA destinados en la misma.
 - 3.2 La división de formación determinará y elaborará los contenidos comunes de los planes de formación continua o planes de capacitación, tras consulta a la Comisión paritaria, y teniendo en cuenta las propuestas formuladas por los departamentos de formación de unidad. Dichos planes podrán ser enviados, en función de su naturaleza, a la Agencia Estatal de Seguridad Aérea para su validación según la normativa vigente.
 - 3.3 Las unidades de instrucción de cada dependencia elaborarán los contenidos específicos del plan de formación continua o planes de capacitación, en función de las competencias que este IICCP les concede y que deberán ser aprobadas antes de su puesta en marcha por los responsables correspondientes.
 - 3.4 Cada dependencia incluirá en su plan anual de formación continua o planes de capacitación la documentación pertinente relativa a actuaciones genéricas en caso de emergencia y situaciones especiales de aeronaves.
 - 3.5 Al finalizar la formación continua, las unidades de instrucción remitirán a los responsables de formación un informe de seguimiento de las mismas.
 - 3.6 Las propuestas de formación serán revisadas periódicamente de acuerdo con la normativa vigente.
4. La determinación de la necesidad de la realización de cursos de formación continua corresponderá a AENA tras consulta a la Comisión paritaria de formación, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes parámetros:
 - 4.1 La importancia operativa de los cambios.
 - 4.2 Las necesidades de aprendizaje para llevar a cabo dichos cambios.
 - 4.3 La aportación en términos de calidad de la realización de un curso.
 - 4.4 La necesidad de práctica de los CTA previa a la implantación del cambio.
 - 4.5 De no estimarse necesaria la realización de una acción formativa específica, se comunicará tal circunstancia –por medios que dejen constancia de dicha comunicación– a los CTA afectados por el cambio con antelación suficiente. Junto a dicha comunicación, se remitirá la información relativa a los cambios operados.

Artículo 222. Formación de carrera profesional.

1. Es aquella que se considera necesaria para el ejercicio de determinados puestos de trabajo de la estructura profesional de los CTA y que deberá ser recibida antes, o durante el ejercicio de las funciones que así lo precisen.
2. La formación para cada puesto constará de los módulos diferenciados que resulten precisos.

3. Al acceder a un nuevo puesto de trabajo de la estructura técnico-operativa, el CTA no repetirá los módulos ya recibidos, siempre que en los dos últimos años haya ejercido de manera habitual las funciones correspondientes al módulo que se le exige.

4. La formación no se dará por concluida hasta que no se finalice el curso completo.

5. Las faltas de asistencia o la no realización de los módulos no presenciales debidamente justificadas implicará que el interesado deba realizar nuevamente la parte necesaria para completar dicha formación.

6. Si no existiera causa justificada se considerará que el interesado no ha superado la formación requerida para el desempeño del puesto de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el régimen disciplinario del convenio colectivo vigente.

7. Los contenidos los cursos de carrera profesional estarán en consonancia con la normativa vigente tanto nacional como europea y tendrán seguimiento por parte de la comisión paritaria de formación.

8. Los cursos de instructor en el puesto de trabajo (OJTI) y supervisor (para todos los puestos de carrera que ejerzan funciones de supervisión) se consideran elementos básicos en el desarrollo profesional de los CTA.

9. Al finalizar el curso, el CTA deberá haber superado una evaluación por cada uno de los módulos (cursos). Dicha evaluación constará de un examen teórico y/o práctico, según proceda.

Artículo 223. Certificación de la formación de cursos de carrera profesional.

1. Sin perjuicio de lo previsto en la normativa legal de referencia, AENA expedirá una certificación, según modelo normalizado establecido al efecto, sobre la realización y superación del curso impartido a los CTA, en la que como mínimo se hagan constar, además de los datos personales, la denominación del curso de carrera profesional, los contenidos del mismo y su duración.

2. Asimismo, AENA llevará un registro en el que quedará constancia, al menos, de los extremos contenidos en la certificación correspondiente, con la finalidad de disponer fehacientemente de los mismos, a los efectos previstos en la normativa legal y convencional vigente.

Artículo 224. Formación en idioma inglés para mantenimiento de la competencia lingüística.

1. Todos los controladores de tránsito aéreo podrán recibir, con carácter periódico y regular, formación en idioma inglés, de forma voluntaria, financiada por AENA y fuera de su jornada laboral para mantener su competencia lingüística en el entorno operativo y profesional, de acuerdo a lo requerido por la normativa nacional o internacional vigente.

2. Se establecerán los planes de formación específicos para garantizar lo establecido en el párrafo anterior, mediante un sistema de evaluación continua permita al CTA el mantenimiento del nivel 4 de inglés en la escala OACI.

3. Se establece la consecución de un nivel 5 de inglés en escala OACI como un objetivo formativo razonable de la formación descrita para aquellos CTA que no hayan obtenido un nivel 6 de inglés.

Artículo 225. Otras necesidades de formación.

1. Cuando resulte necesario, AENA podrá impartir actividades formativas derivadas de seguridad operacional y de seguridad física.

2. En cuanto a la formación sobre prevención de riesgos laborales, habrá de estarse a lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 226. Formación presencial.

1. Es aquella en la que se considera imprescindible acudir al lugar de enseñanza concertado para recibir dicha formación.

2. AENA facilitará que en las dependencias de control existan medios suficientes a disposición de los CTA para la realización de esta formación.

Artículo 227. Formación «on line».

1. Se entiende como formación no presencial «on-line» aquella en la que no es necesario acudir a un lugar determinado para su realización y que se realiza a través de soporte digital. Esta formación es flexible y no está sujeta al cumplimiento de un horario. No obstante lo anterior, ciertas actividades tutoriales relacionadas con el desarrollo de los cursos podrán estar limitadas en su horario o sometidas a un sistema de cita previa.

2. Los cursos se anunciarán con una antelación mínima de un mes y se dará un plazo para realizarlos no inferior a dos meses.

2.1 Para los cursos cuya duración estimada sea superior a 10 horas, se darán 10 días más por cada cinco horas o fracción de duración.

2.2 Los cursos de formación continuada, de refresco o de emergencias y situaciones especiales se podrán programar con un plazo de realización mayor, siendo obligatoria su realización en el año natural al que correspondan.

2.3 No se deberá programar a ningún controlador más de dos cursos simultáneamente, sin contar los de periodo anual.

3. Valoración del tiempo de realización de los cursos.

1. Cada curso tendrá valorado el tiempo, en horas, necesario para su realización. Este tiempo de duración estimada se determinará durante el diseño y la fase de prueba del curso.

2. Si se observara durante la impartición de un curso que el tiempo medio de realización difiere del estimado en más de un 20% se corregirá la valoración de dicho curso.

4. Compensación de la formación realizada «on-line».

Cada curso tendrá determinado el número de horas estimadas para su realización. Este número computará a efecto del cómputo de jornada.

5. Organización de los cursos «on-line».

1. Todos los cursos que se realicen «on-line» serán administrados, gestionados y organizados directamente por AENA garantizándose de esta forma tanto la confidencialidad como su control, evaluación y seguimiento.

2. Siempre que se estime conveniente, a todos los cursos que se impartan «on-line» se les asignará un sistema de tutorías, al objeto de reforzar y dinamizar el aprendizaje, asesorar y realizar un seguimiento del desarrollo de los mismos. A los CTA que colaboren como tutores se les facilitará la formación necesaria para garantizar su capacitación.

Artículo 228. Evaluación de la formación.

1. Todos los cursos que sean parte de la formación de unidad, continua, de refresco emergencias y situaciones especiales, podrán ser evaluados.

2. Tanto la función de evaluación de la formación de unidad como de la formación continua serán realizadas por CTA de acuerdo con los requisitos necesarios para ello.

3. Evaluación de los cursos «on-line».

Se procurará que la evaluación esté incluida en la propia unidad «on-line»; de no ser así, se realizarán evaluaciones presenciales.

Artículo 229. Evaluación de la competencia operacional.

1. En cumplimiento de la normativa vigente, los controladores con habilitaciones y anotaciones de unidad en vigor se deberán someter a la evaluación de su competencia

operacional. Esta evaluación consiste en dos procesos: la evaluación continua y evaluación dedicada.

2. La evaluación continua se hará mediante el cumplimiento y la superación de los planes de capacitación anuales de cada unidad.

3. La Evaluación dedicada.

1. Se realizará como mínimo una vez cada tres años.

2. Consistirá en un examen teórico sobre materias que afecten a la habilitación/es local/es y anotación/es de unidad que ostente el controlador más una observación y evaluación en puesto de trabajo con tráfico real.

3. El plazo de tres años no se interrumpe por pérdidas circunstanciales de la validez de las habilitaciones locales o de la anotación de unidad.

4. Podrá ejercer como evaluador cualquier controlador que cumpla los requisitos legalmente establecidos y autorizado como tal por la AESA.

Artículo 230. Posibles efectos de las evaluaciones.

1. La no superación del proceso conlleva la consideración de «competencia puesta en duda» y, por tanto, la suspensión de la validez de la habilitación y anotación de unidad.

2. El controlador cuya competencia sea puesta en duda permanecerá en dicha situación hasta que se compruebe y certifique, tras haber realizado el curso de formación específico asignado, su aptitud por un evaluador.

Artículo 231. Comisión paritaria de Formación.

La Comisión paritaria de formación y evaluación estará integrada por seis miembros. Tres componentes de la representación de AENA y otros tres integrantes de la representación de los controladores aéreos. Ambas partes podrán acompañarse de los técnicos y asesores que consideren necesarios, en función de las materias a tratar.

Artículo 232. Régimen de competencias.

Esta comisión estará facultada para el ejercicio de las funciones que a continuación se detallan:

1. Con carácter general, entre otras, las siguientes:

Identificar y analizar necesidades formativas.

Estudiar, valorar y proponer contenidos.

Valorar la metodología para la impartición de cursos.

Proponer mejoras para los cursos en su conjunto.

Velar por el cumplimiento de plazos y requisitos.

Proponer mejoras en los planes de formación de unidad.

Proponer los medios, material bibliográfico y documental con los que debe dotarse a las diferentes unidades.

2. Con carácter particular, entre otras, las siguientes:

Velar y supervisar el buen funcionamiento del desarrollo de la formación ATC, teniendo en cuenta el carácter dinámico y evolutivo de esta materia.

Informar, estudiar, proponer, armonizar y/o efectuar el seguimiento de los asuntos relacionados con la formación de los controladores de la circulación aérea y la evaluación de la misma.

Artículo 233. Funcionamiento de la Comisión de formación.

La comisión podrá establecer un reglamento de organización y funcionamiento interno que podrá establecer el régimen de reuniones, de convocatorias y otros aspectos que

guarden relación con la organización y funcionamiento de dicha comisión. En todo caso, de las reuniones celebradas por la comisión paritaria de formación, se levantará el acta correspondiente.

Disposición adicional primera. *Puestos de libre designación.*

1. Los controladores que, en el momento de entrada en vigor de este convenio, ocupen puestos que se venían provisionando hasta ahora por el sistema de concurso de méritos y que, según lo establecido en este convenio, pasan a provisionarse por el sistema de libre designación, y los controladores que hubieran accedido por concurso de méritos a un puesto de trabajo que no figura en la Estructura profesional del Artículo 62 de este convenio, continuarán desempeñando las funciones del citado puesto hasta que se proceda por AENA a su nueva cobertura a través de dicho sistema, en el primer caso, o bien hasta que les sea comunicada la supresión de su puesto de trabajo, en el segundo caso.

2. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, cuando se produzca la nueva provisión por libre designación o se suprima el puesto, les será ofrecido por AENA a los controladores afectados la posibilidad de volver a ocupar el puesto que venían desempeñando inmediatamente antes de acceder a su última responsabilidad, siempre que éste no esté incluido entre los que puedan provisionarse por el sistema de libre designación, en cuyo caso se les ofrecerá ocupar el último puesto obtenido a través de concurso de méritos. De aceptar esta posibilidad, se les abonará durante un período de 12 meses, como complemento personal transitorio no consolidable, con periodicidad mensual, el importe de la diferencia entre la retribución media mensual que hubieran percibido por todos los conceptos, salvo las horas extraordinarias, en el año anterior y la que corresponda al puesto de trabajo que pasaran a desempeñar.

Si así lo decidieran, estos CTA podrán acogerse, a su voluntad, a la situación de Reserva Activa regulada en el Artículo 166 a 174, si cumplen los requisitos establecidos para la misma. El pase a esta situación de RA no podrá ser decidida unilateralmente por la empresa hasta que transcurra un período de 12 meses desde que sean reemplazados en sus actuales puestos de trabajo.

3. En el caso específico de que el puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos fuera el de Jefe de sala en torre, ahora suprimido, y siempre que AENA decidiera la creación del puesto de Supervisor-jefe en dicha dependencia, el controlador podrá optar por pasar a desempeñar este nuevo puesto, aun cuando no mantenga el requisito de aptitud psicofísica, si bien, no podrá desempeñar aquellas funciones del puesto para las que se requiera el ejercicio de anotación de habilitación, unidad, o certificación de aptitud psicofísica, en tanto no las posean.

4. Con independencia de los posibles cambios de puesto, los méritos obtenidos por dichos CTA, en función del desempeño de los puestos que realizaban, serán válidos para convocatorias de concursos de carrera posteriores.

Disposición adicional segunda. *Adaptación de contratos.*

Se procederá por AENA, en el plazo máximo de dos meses, a aplicar a los trabajadores que hayan sido contratados inicialmente como alumnos controladores o como CTA en los últimos 12 meses, las condiciones laborales y de contratación establecidas en este IICCP en todo lo que les sea más favorable y, en particular, lo establecido en el Artículo 2.2 del mismo. A este efecto, deberán realizarse en el plazo máximo señalado las novaciones contractuales que resulten procedentes.

Las nuevas contrataciones que se realicen a partir de la entrada en vigor de este convenio se ajustarán, en todos sus extremos, a lo establecido en el mismo.

Disposición adicional tercera. *Recuperación del servicio de control por AENA.*

En el supuesto de que AENA o cualquier otro ANSP en el que AENA tenga participación mayoritaria volviera a ser prestataria del servicio de control de aeródromo en alguna de las

dependencias donde previamente haya sido sustituida por otro proveedor de servicios de control de aeródromo, los CTA destinados en dicha dependencia de forma definitiva en el momento de la sustitución, y sin perjuicio de mejor derecho, tendrán prioridad de reincorporación por una sola vez y, con las condiciones laborales vigentes para los CTA en ese momento.

Disposición transitoria primera. *Indemnización por residencia.*

Se declara a extinguir la Indemnización por Residencia y congeladas sus cuantías. A tales efectos, los CTA que la venían percibiendo en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, la mantendrán de acuerdo con las condiciones siguientes:

1. Se percibirá la anterior Indemnización por Residencia o el Complemento de Residencia previsto en el Artículo 133 de este convenio, aplicándose la que tenga una cuantía superior.

2. El CTA que pase a percibir el Complemento de Residencia perderá todo derecho que le pudiera asistir sobre la Indemnización por Residencia que venía percibiendo.

3. Los CTA que continúen percibiendo la Indemnización por Residencia, en los términos recogidos en el punto 1 de esta Disposición, la mantendrán en tanto no cambien de destino, en cuyo caso, les será de aplicación la normativa general para dicho puesto.

4. A los CTA que perciban el Complemento de Residencia, en aplicación de lo regulado en este Convenio Colectivo, les será de aplicación lo previsto en esta disposición para los CTA que perciben la indemnización por residencia.

Disposición transitoria segunda. *Régimen disciplinario.*

Los expedientes disciplinarios que, en el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo, se encuentren en tramitación, se seguirán regulando por las disposiciones vigentes en el momento de la presunta comisión de la falta, salvo que las establecidas en este nuevo convenio colectivo fueran más favorables.

Disposición transitoria tercera. *Turnos.*

No obstante lo previsto en el artículo 33 del presente convenio, con carácter transitorio y hasta que se produzca la adaptación en AENA de las normas del RD 1001/2010, se podrá seguir realizando el turno de 4 días de servicio y dos de descanso en las mismas condiciones que se realizan en la actualidad.

Disposición transitoria cuarta. *Consolidación de niveles profesionales.*

Mientras no se establezca el nuevo sistema de evaluación de la competencia, los CTA seguirán consolidando los niveles profesionales por el transcurso de los tiempos de prestación de servicios, en los términos establecidos en el presente convenio.

ANEXO I Cuadro

retributivo

Valores 2011 (en euros) R.D. Ley 1/2010 - Ley 9/2010 (*)

	Anual	Mensual
Sueldo base para todos los puestos de trabajo	20.999,16	1.499,94
Complemento personal no absorbible (CPNA)	1.252,56	104,38
Valor del trienio.		24,98

(*) Resultante incremento 0,3% L.P.G. Estado 2010 dado que para 2011 no hay incremento alguno.

	Anual	Junio/diciembre
Paga adicional artículo 19.2,3.º, Ley 52/2002	831,62	415,81
Paga adicional artículo 21.4, Ley 42/2006	4.125,02	2.062,51

Dependencias del grupo 1

Puestos de trabajo	CPT anual	CPT mensual
JEFE DE DIVISIÓN	101.396,64	8.449,72
JEFE DE DEPARTAMENTO	98.239,68	8.186,64
RESPONSABLE DE ACTIVIDAD	95.083,20	7.923,60
JEFE DE SALA	98.239,68	8.186,64
COORD. JEFE DE INSTRUCCIÓN-SUPERVISIÓN	98.239,68	8.186,64
JEFE DE INSTRUCCIÓN / JEFE DE SUPERVISIÓN	95.090,52	7.924,21
TEC. INS NUC. TMA/ TEC. SUP NUC. TMA/ TEC. ESP / TEC. AFTMP	91.926,12	7.660,51
TEC. INS / TEC. SUP NUCLEO RUTA	88.769,52	7.397,46
INSTRUCTOR-SUPERVISOR NÚCLEO TMA	88.769,52	7.397,46
INSTRUCTOR-SUPERVISOR NÚCLEO RUTA	85.612,80	7.134,40
SUPERVISOR NÚCLEO TMA / INSTRUCTOR NÚCLEO TMA	85.612,80	7.134,40
SUPERVISOR NÚCLEO RUTA / INSTRUCTOR NÚCLEO RUTA	82.455,72	6.871,31
CONTROLADOR PTD	82.455,72	6.871,31
CONTROLADOR	79.299,24	6.608,27

Dependencias del grupo 2

Puestos de trabajo	CPT anual	CPT mensual
JEFE DE DIVISIÓN	98.239,68	8.186,64
JEFE DE DEPARTAMENTO	95.083,20	7.923,60
RESPONSABLE DE ACTIVIDAD	91.926,12	7.660,51
JEFE DE SALA	95.083,20	7.923,60
COORD. JEFE DE INSTRUCCIÓN-SUPERVISIÓN	95.083,20	7.923,60
JEFE DE INSTRUCCIÓN / JEFE DE SUPERVISIÓN	91.926,12	7.660,51
TEC. INS NUC. TMA/ TEC. SUP NUC. TMA/ TEC. ESP / TEC. AFTMP	88.769,52	7.397,46
TEC. INS / TEC. SUP NUCLEO RUTA	85.612,80	7.134,40
INSTRUCTOR-SUPERVISOR NÚCLEO TMA	85.612,80	7.134,40
INSTRUCTOR-SUPERVISOR NÚCLEO RUTA	82.455,72	6.871,31
SUPERVISOR NÚCLEO TMA / INSTRUCTOR NÚCLEO TMA	82.455,72	6.871,31
SUPERVISOR NÚCLEO RUTA / INSTRUCTOR NÚCLEO RUTA	79.299,24	6.608,27
CONTROLADOR PTD	79.299,24	6.608,27
CONTROLADOR	76.142,28	6.345,19

Dependencias del grupo 3

Puestos de trabajo	CPT anual	CPT mensual
JEFE DE DIVISIÓN	95.083,20	7.923,60
JEFE DE DEPARTAMENTO	91.926,12	7.660,51
RESPONSABLE DE ACTIVIDAD	88.769,52	7.397,46
JEFE DE SALA	91.926,12	7.660,51
COORD. JEFE DE INSTRUCCIÓN-SUPERVISIÓN	91.926,12	7.660,51
JEFE DE INSTRUCCIÓN / JEFE DE SUPERVISIÓN	88.769,52	7.397,46
TEC. INS / TEC. SUP / TEC. ESP / TEC. AFTMP	85.612,80	7.134,40
INSTRUCTOR-SUPERVISOR	82.455,72	6.871,31
SUPERVISOR / INSTRUCTOR	79.299,24	6.608,27

Puestos de trabajo	CPT anual	CPT mensual
CONTROLADOR PTD	76.142,28	6.345,19
CONTROLADOR	72.985,44	6.082,12

Dependencias del grupo 4

Puestos de trabajo ACC	CPT anual	CPT mensual
JEFE DE DIVISIÓN	91.926,12	7.660,51
JEFE DE DEPARTAMENTO	88.769,64	7.397,47
RESPONSABLE DE ACTIVIDAD	85.612,80	7.134,40
JEFE DE SALA	88.769,52	7.397,46
COORD. JEFE DE INSTRUCCIÓN-SUPERVISIÓN	88.769,52	7.397,46
JEFE DE INSTRUCCIÓN / JEFE DE SUPERVISIÓN	85.612,80	7.134,40
TEC. INS / TEC. SUP / TEC. ESP / TEC. AFTMP	82.455,72	6.871,31
INSTRUCTOR-SUPERVISOR	79.299,24	6.608,27
SUPERVISOR / INSTRUCTOR	76.142,28	6.345,19
CONTROLADOR PTD	72.985,44	6.082,12
CONTROLADOR	67.750,32	5.645,86

Puestos de trabajo TWR	CPT anual	CPT mensual
JEFE DE TWR	83.907,84	6.992,32
JEFE DE DEPARTAMENTO	80.751,00	6.729,25
RESPONSABLE DE ACTIVIDAD	77.594,40	6.466,20
JEFE DE SALA EN TORRE	82.455,72	6.871,31
COORD. JEFE DE INSTRUCCIÓN-SUPERVISIÓN	82.455,72	6.871,31
JEFE DE INSTRUCCIÓN / JEFE DE SUPERVISIÓN	79.299,24	6.608,27
JEFE DE INSTRUCCIÓN- SUPERVISIÓN	77.594,40	6.466,20
TEC. INS / TEC. SUP / TEC. ESP	77.594,40	6.466,20
INSTRUCTOR-SUPERVISOR	74.437,56	6.203,13
SUPERVISOR / INSTRUCTOR	71.280,72	5.940,06
CONTROLADOR	67.750,32	5.645,86

Dependencias del grupo 5

Puestos de trabajo	CPT anual	CPT mensual
JEFE DE DIVISIÓN / JEFE DE TWR	74.836,68	6.236,39
RESPONSABLE DE ACTIVIDAD	71.680,20	5.973,35
COORD. JEFE DE INSTRUCCIÓN-SUPERVISIÓN	73.529,52	6.127,46
JEFE DE INSTRUCCIÓN / JEFE DE SUPERVISIÓN	73.228,44	6.102,37
SUPERVISOR-JEFE	71.680,20	5.973,35
JEFE INSTRUCCIÓN-SUPERVISIÓN	71.680,20	5.973,35
TEC. INS / TEC. SUP	71.680,20	5.973,35
INSTRUCTOR-SUPERVISOR	68.523,36	5.710,28
SUPERVISOR / INSTRUCTOR	65.366,76	5.447,23
CONTROLADOR	62.209,80	5.184,15

Dependencias del grupo 6

Puestos de trabajo	CPT anual	CPT mensual
JEFE DE TWR	59.085,72	4.923,81
JEFE DE INSTRUCCIÓN / JEFE DE SUPERVISIÓN	58.062,48	4.838,54
RESPONSABLE DE INSTRUCCIÓN	55.929,00	4.660,75
SUPERVISOR / INSTRUCTOR	55.722,24	4.643,52
CONTROLADOR	52.772,16	4.397,68

Dependencias del grupo 7

Puestos de trabajo	CPT anual	CPT mensual
JEFE DE TWR	42.421,44	3.535,12
JEFE DE INSTRUCCIÓN / JEFE DE SUPERVISIÓN	41.377,68	3.448,14
RESPONSABLE DE INSTRUCCIÓN	39.264,96	3.272,08
SUPERVISOR / INSTRUCTOR	39.046,68	3.253,89
CONTROLADOR	36.108,00	3.009,00

Dependencias del grupo 8

Puestos de trabajo	CPT anual	CPT mensual
JEFE DE TWR	39.412,92	3.284,41
JEFE DE INSTRUCCIÓN / JEFE DE SUPERVISIÓN	38.353,44	3.196,12
RESPONSABLE DE INSTRUCCIÓN	36.255,84	3.021,32
SUPERVISOR / INSTRUCTOR	36.028,32	3.002,36
CONTROLADOR	33.099,00	2.758,25

Servicios centrales

Puestos de trabajo	CPT anual	CPT mensual
JEFE DE DIVISIÓN	104.553,36	8.712,78
JEFE DE DEPARTAMENTO	101.396,40	8.449,70
RESPONSABLE DE ACTIVIDAD	98.239,68	8.186,64
TÉCNICO ATC	91.926,12	7.660,51
TÉCNICO ATC	82.455,96	6.871,33
TÉCNICO ATC	82.455,96	6.871,33
TÉCNICO DE AFTMU, TÉCNICO ESPECIALISTA	91.926,12	7.660,51

Complemento personal no absorbible de núcleo

Dependencias del grupo 1	CPNAN anual	CPNAN mensual
TEC. INS / TEC. SUP NÚCLEO RUTA	3.156,72	263,06
INSTRUCTOR-SUPERVISOR NÚCLEO RUTA	3.156,72	263,06
SUPERVISOR NÚCLEO RUTA / INSTRUCTOR NÚCLEO RUTA	3.157,08	263,09

Dependencias del grupo 2	CPNAN anual	CPNAN mensual
TEC. INS / TEC. SUP NÚCLEO RUTA	3.156,72	263,06
INSTRUCTOR-SUPERVISOR NÚCLEO RUTA	3.157,08	263,09
SUPERVISOR NÚCLEO RUTA / INSTRUCTOR NÚCLEO RUTA	3.156,60	263,05

Complemento de nivel profesional

Niveles profesionales	Anual	Mensual
NIVEL I	569,04	47,42
NIVEL II	1.138,20	94,85
NIVEL III	1.707,60	142,30
NIVEL IV	2.276,64	189,72
NIVEL V	2.845,80	237,15
NIVEL VI	3.414,96	284,58
NIVEL VII	3.984,12	332,01
NIVEL VIII	4.553,16	379,43
NIVEL IX	5.122,44	426,87
NIVEL X	5.691,60	474,30

Complemento de residencia

Dependencias	Euros	
	Anual	Mensual
GEML	7.873,80	656,15
GCHI-GCFV-GCLA-GCRR-GCGM	4.818,60	401,55
GCCC-GCLP-GCTS-GCXO	1.681,80	140,15
LECP-LEPA-LEIB-LEMH	723,60	60,30

Incremento por trienio	Anual	Mensual
GEML	487,80	40,65
GCHI-GCFV-GCLA-GCRR-GCGM	337,80	28,15

Valor de las dietas	Nacional	Internacional
Dieta completa	103,37	176,49
Dieta de manutención.	37,40	83,95
Dieta por residencia eventual.	82,70	141,19
Gastos de locomoción por medios propios	0,19 €/km	

Plus de transporte	Anual	Mensual
CCA de los servicios centrales y con jornada ordinaria	641,64	53,47
CCA de las unidades periféricas y con jornada ordinaria.	785,52	65,46
CCA con jornada a turnos	490,80	40,90

Premio de permanencia

Premio de 25 años de permanencia: 1.092,05.

Premio de 35 años de permanencia: 2.306,75.

Complemento personal de adaptación general (año 2011): 20.150.000,00.

**ANEXO II Representantes
sindicales**

Dependencias	N.º total de representantes CTA	Repres. sind.	N.º delegados	C.H./mes
SSCC	2	DELEGADO SS.CC.	1	30
		DELEGADO U. ATM.	1	30
LECM	6	DELEGADO LOCAL.	1	40
		REP. SINDICAL.	2	30
		REP. SINDICAL.	3	20
LECB	5	DELEGADO LOCAL.	1	40
		REP. SINDICAL.	2	30
		REP. SINDICAL.	2	20
LECS	3	DELEGADO LOCAL.	1	40
		REP. SINDICAL.	1	30
		REP. SINDICAL.	1	20
GCCC	4	DELEGADO LOCAL.	1	40
		REP. SINDICAL.	1	30
		REP. SINDICAL.	2	20
LECP	3	DELEGADO LOCAL.	1	40
		REP. SINDICAL.	1	30
		REP. SINDICAL.	1	20
LEMD	2	DELEGADO LOCAL.	1	30
		REP. SINDICAL.	1	20
LECL	2	DELEGADO LOCAL.	1	30
		REP. SINDICAL.	1	20
LEBL	2	DELEGADO LOCAL.	1	30
		REP. SINDICAL.	1	20
LEPA	2	DELEGADO LOCAL.	1	30
		REP. SINDICAL.	1	20
GCLP	2	DELEGADO LOCAL.	1	30
		REP. SINDICAL.	1	20
LEMG	2	DELEGADO LOCAL.	1	30
		REP. SINDICAL.	1	20
GCTS	2	DELEGADO LOCAL.	1	30
		REP. SINDICAL.	1	20
LECG	1	DELEGADO LOCAL.	1	30
Resto dependencias	27	DELEGADO LOCAL.	27	Crédito anual de 90 horas.