

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**15819** *Resolución de 4 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo del Grupo AENA.*

Visto el texto del II Convenio colectivo del Grupo AENA (Aena Sociedad Mercantil Estatal, SA, Entidad Pública Empresarial Enaire y Aena Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia Sociedad Mercantil Estatal, SA) –código de convenio n.º 90100033012011–, que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 2025, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo, en representación de las empresas del mismo, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC. OO., U.G.T. y C.S.P.A., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 23 de junio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 4 de julio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

### II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AENA

#### PREÁMBULO

Con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, se abordó un proceso de modernización del sistema aeroportuario que, en el plano jurídico laboral, supuso la transformación del antiguo V Convenio colectivo de Aena, en el I Convenio colectivo del Grupo Aena, aplicable tanto a las actuales Aena Sociedad Mercantil Estatal, SA (Aena), Entidad Pública Empresarial Enaire (Enaire) y Aena Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia Sociedad Mercantil Estatal, SA (Aena SCAIRM), como a las futuras sociedades filiales y/o concesionarias que se pudieran constituir de conformidad con lo previsto en el citado Real Decreto Ley 13/2010 (R.D.–Ley), de 3 de diciembre, así como en los Acuerdos de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011 y de 13 de diciembre de 2018, relativo al Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia.

Dicho I Convenio Colectivo del Grupo Aena ha dotado a los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación, de seguridad jurídica y de un marco estable para la gestión de las relaciones laborales durante todo su periodo de vigencia. No obstante, desde su entrada en vigor, en el año 2011, son diversos los cambios normativos que se han producido,

que, junto con las nuevas necesidades empresariales y de las personas trabajadoras, hacen necesaria una revisión global de la norma convencional, dando como resultado una regulación evolucionada y adaptada a la realidad actual, que queda plasmada en el presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO I

### Objeto y ámbito de aplicación

#### Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio colectivo, denominado II Convenio Colectivo del Grupo Aena, sustituye al I Convenio colectivo del Grupo Aena y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las entidades y/o sociedades que constituyen actualmente el Grupo Aena: Aena Sociedad Mercantil Estatal (Aena SME, SA o Aena), Entidad Pública Empresarial Enaire (EPE Enaire o Enaire) y Aena Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia Sociedad Mercantil Estatal (Aena SCAIRM SME, SA o Aena SCAIRM), en sus centros de trabajo actuales y futuros, de una parte, y, de la otra, el personal que presta sus servicios en las mismas y que está incluido en el ámbito de aplicación previsto en este capítulo.

Este convenio colectivo será de aplicación igualmente a las sociedades filiales y sociedades mercantiles concesionarias o cualquiera otra derivada de operaciones de reordenación societaria y reorganización de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, que supongan transferencia de personal y/o cargas de trabajo entre distintas empresas, que se pudieran constituir en el futuro, a resultas del desarrollo del R.D.–Ley 13/2010, de 3 de diciembre, por el que se aborda la modernización y liberalización del sector aeroportuario y cualquier otra norma que resultara de aplicación en esta materia, para el desarrollo de las funciones que en la actualidad tienen atribuidas las entidades y/o sociedades que componen el Grupo Aena.

Las menciones efectuadas en el presente convenio colectivo respecto del «Grupo Aena» se entenderán referidas a Aena SME, S.A, Entidad Pública Empresarial Enaire y Aena SCAIRM SME, SA, a aquellas sociedades filiales y/o sociedades mercantiles concesionarias o cualquiera otra derivada de operaciones de reordenación societaria y reorganización de alguna de dichas entidades y/o sociedades, que supongan transferencia de personal y/o cargas de trabajo entre distintas empresas, todo ello en desarrollo del R.D.–Ley 13/2010, de 3 de diciembre, por el que se aborda la modernización y liberalización del sector aeroportuario, así como cualquier otra norma que resultara de aplicación en esta materia.

En este sentido, a medida que se vayan creando y constituyendo cualquiera de las sociedades expresadas en el párrafo anterior, se irán incluyendo sucesivamente en el objeto definido en el párrafo primero del presente artículo.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este convenio colectivo afecta a todo el personal contratado laboralmente por alguna de las empresas del «Grupo Aena», con las particularidades siguientes:

1. Será de aplicación al personal contratado en España al servicio de cualquiera de las empresas que formen parte del Grupo Aena que realice su actividad en el extranjero, sin perjuicio de las normas de derecho público aplicables en el lugar de su trabajo. Este personal tendrá, al menos, los derechos económicos que le correspondería en territorio español.

2. Son casos de exclusión del ámbito personal del presente convenio colectivo:

- a) Los señalados en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.º, punto 3.
- b) El personal a que se refiere el artículo 2.º, apartado 1.º, letra a), del Estatuto de los Trabajadores.

- c) El personal que desempeñe los cargos de Directores/as Generales y Corporativos del Grupo Aena.
- d) El personal controlador de tránsito aéreo.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente convenio colectivo comprende las actividades de los servicios públicos de carácter aeronáutico y aeroportuario y las ligadas al cumplimiento de dicha actividad, que presten los centros actuales o futuros, dependientes o relacionados con el ámbito de competencias del Grupo Aena, representados por las partes firmantes del presente convenio colectivo.

#### Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial de aplicación de este convenio colectivo comprende todo el territorio del Estado Español.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. Vigencia: El II Convenio Colectivo del Grupo Aena, que sustituye al I Convenio colectivo del Grupo Aena, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y tendrá una vigencia de cinco años desde dicha fecha, salvo para aquellas materias para las que se prevea otra fecha de efectos.

2. Prórroga y Denuncia: El II Convenio colectivo del Grupo Aena se prorrogará de manera automática, salvo denuncia de cualquiera de las partes, denuncia que deberá efectuarse con al menos seis meses de antelación a la finalización de la vigencia recogida en el punto 1 de este artículo, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones del nuevo convenio colectivo que lo sustituya, en el plazo máximo de un mes a contar de la fecha de la denuncia.

3. Ultraactividad: Se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya, salvo aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el futuro nuevo convenio colectivo determine.

## CAPÍTULO II

### **Sistema de gestión por competencias**

#### Artículo 6. *Objetivos de la gestión por competencias.*

El modelo organizativo de la gestión de personas del Grupo Aena, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente convenio colectivo, se fundamenta en el modelo de gestión por competencias.

#### Artículo 7. *Competencias.*

1. Las competencias son características demostrables de la persona, es decir, conocimientos (saberes), habilidades (saber hacer) y actitudes (querer hacer) que le capacitan para desarrollar un conjunto de funciones.

2. Por su naturaleza, se dividen en competencias conductuales y competencias técnicas.

3. Las competencias conductuales hacen referencia a patrones de conducta y características personales, observables y medibles, necesarias para desarrollar un conjunto de funciones.

4. Las competencias técnicas hacen referencia a los conocimientos y habilidades, relacionadas con el área de actividad funcional, necesarias para desempeñar un conjunto de funciones.

5. Cada competencia está dividida en niveles, en función del grado de complejidad conductual o profundización técnica.

6. Las competencias necesarias para la consecución de los objetivos del Grupo Aena, serán las definidas en cada una de las Fichas de Ocupación contempladas en el artículo 8.2 de este convenio. La relación de estas competencias constituirá los Directorios de competencias del Grupo Aena, donde aparecerán recogidas las definiciones y graduación de las mismas.

#### Artículo 8. *Ocupaciones.*

1. Las ocupaciones son el conjunto de funciones y tareas que cada profesional debe desarrollar.

2. Cada ocupación se describe por los elementos que quedan recogidos en una Ficha de Ocupación. Estas fichas son susceptibles de creación, modificación y/o supresión, durante la vigencia de este convenio, por motivos organizativos o productivos, de conformidad con lo previsto en el artículo 17.3.a) del II Convenio colectivo del Grupo Aena.

El contenido incluye la misión, las funciones principales, los medios y los requisitos para el desempeño de la ocupación.

– La misión es el cometido principal de la ocupación. Define el «para qué» de dicha ocupación.

– Las funciones principales son las actividades más relevantes que deben realizarse para el adecuado desempeño de la ocupación.

– Los medios son los recursos materiales necesarios para llevar a cabo las funciones principales de la ocupación.

– Los requisitos incluyen requerimientos de competencias conductuales y técnicas (profesiograma), así como otros requisitos de titulación y/o habilitación.

3. Las funciones y tareas especificadas para cada una de las ocupaciones del convenio, deberán estar en consonancia con los criterios establecidos para la realización de actividades que se acuerden en el Modelo de Explotación del Grupo Aena.

4. Las Tablas de Carrera Profesional recogen los supuestos de movilidad entre las diferentes ocupaciones existentes en el Grupo Aena.

### CAPÍTULO III

#### **Comisión de interpretación y vigilancia del convenio colectivo**

##### *Sección 1.<sup>a</sup> Comisión de interpretación y vigilancia*

#### Artículo 9. *Comisión de interpretación y vigilancia del convenio colectivo.*

1. Para la interpretación, vigilancia o conciliación de las diferencias y discrepancias que puedan producirse en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo, se crea una Comisión de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de carácter paritario.

2. Dentro del mes siguiente a la publicación oficial del presente convenio colectivo, se procederá a la constitución efectiva de dicha Comisión, que se dotará del correspondiente Reglamento, el cual se incorporará como anexo al convenio colectivo.

3. Esta Comisión, dado su carácter aplicador/desarrollador, estará compuesta por cinco representantes del Grupo Aena y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del II Convenio colectivo del Grupo Aena y

presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

Los representantes de las distintas Organizaciones Sindicales con presencia en esta Comisión, podrán asistir a las reuniones de la misma, acompañados de un asesor/a.

4. Son funciones de la Comisión de Interpretación y vigilancia del convenio colectivo las siguientes:

- a) Interpretación del convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento y aplicación de lo pactado.
- c) Ser informada, con carácter previo, en todos los procesos de movilidad geográfica que se lleven a efecto.
- d) Emisión de los informes previstos en los artículos de la sección 2.<sup>a</sup> del capítulo VII de este convenio colectivo.
- e) Cuantas otras funciones le sean atribuidas en este convenio colectivo.

5. La Comisión se reunirá para deliberar los asuntos que se sometan a la misma:

- a) En sesión ordinaria: Una vez al mes.
- b) En sesión extraordinaria: Cuando existan causas justificadas para ello, a petición del Grupo Aena o de la mayoría de la representación sindical, dentro de los siete días hábiles siguientes a contar desde que la petición tenga entrada en la Secretaría de la Comisión.

6. La convocatoria de las sesiones será hecha por la Secretaría de la Comisión con una antelación mínima de siete días hábiles para las ordinarias, y en el plazo máximo de siete días hábiles para las extraordinarias, indicándose en la misma el carácter, el lugar, el día y hora fijados para la reunión, acompañándose la documentación correspondiente, así como la indicación del Orden del Día.

A tal efecto, sin perjuicio de lo que disponga su Reglamento de funcionamiento, únicamente podrán ser incluidas en el Orden del Día aquellas cuestiones cuyo soporte documental haya tenido entrada en la Secretaría de la Comisión, con una antelación de diez días hábiles a la fecha de celebración de la correspondiente sesión.

7. Las consultas, discrepancias y conflictos que se sometan a la Comisión de Interpretación y vigilancia por parte de las personas trabajadoras, deberán plantearse a través de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, en su caso, o de las Secciones Sindicales, que los tramitarán ante la Comisión a través de la Secretaría.

8. Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la Comisión que se adopten en el ámbito de sus funciones, con el voto favorable de la representación del Grupo Aena y, al menos, el de tres quintos de la totalidad de los miembros de la representación sindical, serán vinculantes para ambas partes, así como para los órganos y organizaciones que representan.

En caso de discrepancia, se podrán ejercitar cuantas reclamaciones y acciones legales se estimen convenientes.

9. Las resoluciones, acuerdos y dictámenes de la Comisión deberán ejecutarse en un plazo máximo de siete días hábiles en las reuniones de carácter extraordinario y de treinta días hábiles en las de carácter ordinario.

#### Artículo 10. *Conflictos entre normas.*

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para la persona trabajadora, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

**Sección 2.<sup>a</sup> Solución voluntaria de conflictos****Artículo 11. Conflictos susceptibles de solución voluntaria.**

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, comprendidos en la presente Sección, aquellas controversias o diferencias laborales que correspondan a los siguientes supuestos:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga.
- c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo. A los efectos del presente Capítulo, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, aunque se promuevan por una persona trabajadora a título individual, tengan una solución que sea extensible o generalizable a un colectivo de personas trabajadoras.

**Artículo 12. Procedimientos voluntarios de resolución de conflictos.**

Los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos son:

- a) La mediación.
- b) El arbitraje.

**Artículo 13. La mediación.**

1. La mediación será desarrollada por las personas mediadoras que procurarán, de manera activa, solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto.

2. El carácter de la mediación será voluntario y requerirá acuerdo por unanimidad de las dos partes en el seno de la Coordinadora Sindical Estatal, que dejará constancia por escrito de las divergencias, la designación de la persona mediadora y señalará la gestión sobre la que versará su función.

3. El nombramiento de la persona mediadora se realizará de mutuo acuerdo por las partes, preferentemente entre expertos que figuren incluidos en una lista que se apruebe en la Coordinadora Sindical Estatal.

4. La Coordinadora Sindical Estatal, a través de su secretaría, notificará el nombramiento a la persona mediadora, así como todos aquellos extremos que sean necesarios para el cumplimiento de su función.

5. Las propuestas de solución, que ofrezca la persona mediadora a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

6. Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente.

**Artículo 14. El arbitraje.**

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente en el seno de la Coordinadora Sindical Estatal, encomendar sus diferencias a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que ésta dicte.

2. El acta de sometimiento contendrá, al menos, los siguientes extremos:

- a) Nombre de la persona/s designada/s como árbitro.
- b) Objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo de la pretensión y los argumentos que la fundamenten.
- c) Colectivo afectado por el conflicto y ámbito territorial del mismo.
- d) Cuestiones concretas a las que el árbitro debe limitar su conocimiento.
- e) Criterio (derecho o equidad) que debe utilizar.

- f) Aceptación del compromiso de no iniciar acciones judiciales o administrativas para resolver dichas cuestiones y del carácter vinculante y ejecutivo de la resolución arbitral.
- g) Domicilio de las partes afectadas.
- h) Fecha y firma de las partes.
3. La Coordinadora Sindical Estatal hará llegar copias del acta o escrito del compromiso arbitral, a efectos de constancia documental, a la autoridad laboral competente.
4. La designación de la persona o personas encargadas del arbitraje será libre y recaerá sobre personal experto e imparcial. El nombramiento se llevará a cabo del mismo modo previsto en el artículo anterior para los/las mediadores/as.
5. Una vez concluido el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
6. Cuando un Conflicto Colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras continúe el procedimiento arbitral.
7. La resolución arbitral, que deberá emitirse en el plazo máximo de tres meses, será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
8. La persona/s encargada/s del arbitraje actuarán conjuntamente y notificarán a la Coordinadora Sindical Estatal la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, que lo notificará a la autoridad laboral competente.
9. La resolución será objeto de depósito y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
10. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

#### CAPÍTULO IV

#### Organización del trabajo

##### Artículo 15. *Organización del trabajo.*

La facultad de dirección, planificación, organización y control de actividades y objetivos, en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, corresponde a los órganos de gobierno de cada una de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena, cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos en que se lo reconozca la normativa vigente aplicable, según su propia naturaleza, y sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información previstos en este convenio colectivo y los reconocidos por el ordenamiento jurídico.

## CAPÍTULO V

**Provisión de puestos de trabajo, contratación e ingreso y promoción****Sección 1.<sup>a</sup> Régimen de acceso a las ocupaciones adscritas a los niveles profesionales C y D**

Artículo 16. *Fases y procedimiento de provisión de puestos de trabajo de los niveles C y D.*

1. Provisión de puestos de trabajo de carácter fijo de los niveles profesionales C y D.

La provisión de puestos de trabajo de carácter fijo, de los niveles C y D, en las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena, se efectuará a través de las fases y el orden siguientes:

a) Reingreso de las personas excedentes, de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, del mismo centro donde surja la vacante.

A estos efectos, se considerará que corresponden al mismo centro las vacantes que radiquen en centros de la misma provincia, excepto en el caso de Baleares y Canarias. En este caso solo se considerará que estamos ante un mismo centro cuando estén ubicados en la misma isla.

b) Concurso de traslados.  
c) Promoción interna.

d) Reingreso de las personas excedentes de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, procedentes de distinto centro a aquel en el que surja vacante, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 1.a) del presente artículo, sobre los centros que radiquen en la misma provincia/isla.

e) Selección externa.

2. No obstante, la cobertura de las vacantes autorizadas como consecuencia de las adjudicaciones definitivas (resultas) que se produzcan tras la finalización de las fases de concurso de traslados y/o promoción interna, se realizará del siguiente modo:

a) Resultas de concurso de traslados:

La cobertura de la primera vacante autorizada derivada de la adjudicación definitiva del concurso de traslados (primera resulta) se cubrirá de conformidad con lo previsto en el apartado 1 del presente artículo.

La cobertura de las vacantes autorizadas derivadas de las adjudicaciones definitivas del concurso de traslados a partir de la segunda resulta (incluida), se efectuará a través de las fases y el orden siguiente:

1.<sup>a</sup> Reingreso de las personas excedentes, de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, del mismo centro donde surja la vacante.

A estos efectos, se considerará que corresponden al mismo centro las vacantes que radiquen en centros de la misma provincia o isla, en el caso de Baleares y Canarias.

2.<sup>a</sup> Promoción interna.

3.<sup>a</sup> Reingreso de las personas excedentes de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, procedentes de distinto centro a aquel en el que surja vacante, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2.a.1.<sup>a</sup> del presente artículo, sobre los centros que radiquen en la misma provincia/isla.

4.<sup>a</sup> Selección externa.

b) Resultas de promoción interna:

La cobertura de las vacantes autorizadas derivadas de las adjudicaciones definitivas de la promoción interna (resultas), se efectuará a través de las fases y el orden siguiente:

1.<sup>a</sup> Reingreso de las personas excedentes, de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, del mismo centro donde surja la vacante.

A estos efectos, se considerará que corresponden al mismo centro las vacantes que radiquen en centros de la misma provincia o isla, en el caso de Baleares y Canarias.

2.<sup>a</sup> Reingreso de las personas excedentes de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, procedentes de distinto centro a aquel en el que surja vacante, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2.b.1.<sup>a</sup> del presente artículo, sobre los centros que radiquen en la misma provincia/isla.

3.<sup>a</sup> Selección externa.

3. Sin perjuicio de lo previsto en los apartados 1 y 2 del presente artículo, tras la finalización de la fase de reingreso de excedentes procedentes del mismo centro donde hubiera surgido la vacante, se aplicarán las preferencias de cobertura de vacantes, en los términos y para los centros que, en su caso, correspondan, según lo establecido en el acta de acuerdo del Plan de viabilidad de Aena, en el anexo III: Personal fijo discontinuo y en el anexo IV: Refuerzo de personal operativo.

*Artículo 17. Comisiones Paritarias de Promoción y Selección (CPPS) y las comisiones de vigilancia y observación.*

1. Para los procesos de selección de los niveles C y D se creará una comisión paritaria de promoción y selección en el ámbito de Enaire y otra en el ámbito de Aena/Aena SCAIRM, las cuales tendrán por objeto garantizar el adecuado control, calidad y homogeneidad de los procesos de selección, para velar por el cumplimiento de la legislación laboral, del presente convenio colectivo, así como para garantizar el respeto a los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

2. Estas comisiones paritarias de promoción y selección se constituyen como órganos paritarios que, dado el carácter aplicador/desarrollador de las funciones que tienen atribuidas, estarán integrados por cinco representantes de las entidades y/o sociedades correspondientes del Grupo Aena, y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del II Convenio colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

Los representantes de las distintas Organizaciones Sindicales con presencia en estas comisiones, podrán asistir a las reuniones de las mismas, acompañados de una persona en calidad de asesora.

3. Dichas comisiones tendrán las siguientes atribuciones:

a) Proponer la creación, modificación y supresión de las fichas de ocupación y las tablas de carrera profesional.

Los cambios que, en su caso, se propongan, requerirán la previa aprobación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo del Grupo Aena para su implantación.

b) Trimestralmente, deberán ser informadas de las vacantes autorizadas.

c) Elaborarán las bases de las convocatorias de concurso de traslados, promoción interna y selección externa.

d) Deberán ser informadas, cuando lo soliciten, de la gestión realizada de todos los procesos selectivos internos y externos.

e) Elaborarán los temarios y programas, pudiendo designar expertos, de las ocupaciones de niveles C y D, así como la metodología y pruebas a realizar en los procesos de evaluación.

f) Tendrán derecho a solicitar y recibir información concreta sobre cualquiera de los procedimientos o herramientas empleados en algún proceso de evaluación o selección realizado.

g) Determinarán la revisión y corrección de cualquiera de las resoluciones de adjudicación de plazas.

h) Participarán en la evaluación de ofertas técnicas, cuando sea preciso contar con asistencia de empresas especializadas para el desarrollo de los procesos de evaluación y selección, en los términos en que la normativa aplicable en materia de contratación a las entidades y/o sociedades del Grupo Aena lo permita.

4. En los procesos selectivos, las comisiones paritarias de promoción y selección podrán designar otras comisiones, cuya función será la vigilancia y observación en la aplicación de pruebas de evaluación, en aquellos centros designados como sedes de evaluación. Dado su carácter aplicador/desarrollador, en estas comisiones de vigilancia y observación cada Organización Sindical firmante del II Convenio colectivo del Grupo Aena y presente en la Coordinadora Sindical Estatal, podrá nombrar una persona representante.

El tiempo empleado por estas personas en calidad de representantes en las comisiones de vigilancia y observación, fuera de su jornada laboral, será compensado, a su elección, con dos días de descanso (o 14 horas en el caso del personal en régimen de turnos y/o jornadas especiales) o con una cantidad fija de 125 euros, previa certificación acreditativa del responsable de las sociedades/entidades del Grupo Aena con presencia en la comisión correspondiente.

No obstante, las atribuciones de las comisiones paritarias de promoción y selección establecidas en este artículo, a excepción de las previstas en las letras b y d del apartado 3, no serán de aplicación a los procesos de concurso de traslados, promoción interna o selección externa de las ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B regulados en la sección 2.<sup>a</sup> de este capítulo.

#### Artículo 18. *Reingreso de excedentes para los niveles profesionales C y D.*

El reingreso de excedentes en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirá por:

1. Las personas en situación de excedencia voluntaria, que hayan solicitado su reingreso constituirán una lista de espera en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que se encuentren en situación de excedencia, sin perjuicio de lo previsto en el Acuerdo de Garantías Laborales del 13 de diciembre de 2018 respecto de Aena SCAIRM.

2. Las personas en situación de excedencia voluntaria a la fecha de publicación del presente convenio colectivo, podrán optar a las vacantes autorizadas de aquellas ocupaciones y, en su caso, especialidad, en las que fueron adscritas personas trabajadoras de igual categoría profesional en el momento de implantación del sistema de clasificación profesional por ocupaciones vigente en el Grupo Aena.

3. El proceso de reingreso de excedentes se llevará a cabo atendiendo a las fases previstas en el artículo 16 del presente convenio colectivo y de la siguiente manera:

– Las vacantes autorizadas se cubrirán por riguroso orden de presentación de solicitudes de reingreso, siempre que las personas solicitantes cumplan los requisitos de la ocupación, y en su caso especialidad, a cuyo reingreso opten.

– Cuando se produzca la autorización de una vacante, la sociedad y/o entidad del Grupo Aena correspondiente comunicará la oferta de la vacante a las personas que formen parte de la lista de espera de reingresos siguiendo el orden de prelación correspondiente, en el plazo máximo de un mes.

Las personas en situación de excedencia voluntaria que hayan recibido la oferta dispondrán de un plazo máximo de 5 días hábiles, contados a partir de la notificación de

modo fehaciente de la oferta de la vacante, para la aceptación de la misma. Dicha notificación se realizará a través de las vías de comunicación establecidas en la solicitud de reingreso. Una vez realizada dicha oferta, se procederá del modo siguiente:

a) En caso de que no se conteste o se rechace el ofrecimiento en el plazo establecido, se considerará que se renuncia al reingreso y a la plaza, aplicándose, en su caso, lo dispuesto en el artículo 108.5 del presente convenio.

b) Una vez aceptada la plaza, la renuncia posterior a dicha aceptación, conllevará en todo caso la extinción del contrato de trabajo.

4. Sin perjuicio de lo anterior, a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías de Laborales de 16 de marzo de 2011, así como del Acuerdo de Garantías Laborales de 13 de diciembre de 2018 sobre el personal de Aena SCAIRM, les será de aplicación lo dispuesto en los mismos respecto de esta materia.

5. Deberán pasar un mínimo de 4 meses desde que una persona que ha cancelado una solicitud de reingreso, pueda volver a cursar una nueva solicitud.

6. Trimestralmente, se dará información sobre las solicitudes de reingreso, plazas ofertadas y adjudicaciones en las fases de reingreso de excedentes a la Coordinadora Sindical Estatal.

#### Artículo 19. *Concurso de traslados para los niveles profesionales C y D.*

1. La fase de concurso de traslados se realizará con una periodicidad anual y en el primer trimestre del año.

2. Las personas trabajadoras de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena tendrán derecho a los traslados voluntarios en el ámbito de su sociedad y/o entidad, sin perjuicio de lo previsto en el Acuerdo de Garantías Laborales del 16 de marzo de 2011 y de 13 de diciembre de 2018 respecto de Aena SCAIRM, a los puestos de su misma ocupación y, en su caso, especialidad, que hayan sido objeto de convocatoria en el concurso de traslados que se celebrará tras la primera fase de reingreso de excedentes y de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del presente convenio colectivo. La elaboración de las bases de dicha convocatoria, que se realizará de forma periódica, se llevará a cabo en el seno de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección correspondiente.

3. Los requisitos generales para participar en el concurso de traslados son:

a) Tener la condición de personal fijo en las entidades y/o sociedades del Grupo Aena en la que se efectúe la convocatoria, y encontrarse en situación de activo o en situación de licencia o suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento de hijo/a, excedencia regulada en el artículo 107 del presente convenio colectivo o por ser víctima de violencia de género/sexual. También podrán participar en el concurso de traslados aquellas personas trabajadoras que tengan la condición de personal fijo discontinuo durante el periodo de inactividad, así como, en caso de que existiera, la de indefinido no fijo declarada mediante resolución judicial firme que se encuentren en situación de activo, sin perjuicio de que, en el caso de que el vínculo indefinido no fijo finalice durante la tramitación del concurso de traslados, el candidato/a sea excluido/a del proceso.

b) Tener la misma ocupación y, en su caso, especialidad que la de la plaza/bolsa a la que se opta.

c) Tener una antigüedad en la misma ocupación y, en su caso, especialidad, y centro de trabajo, de al menos dos años, para lo que únicamente se computarán los inmediatamente anteriores a la convocatoria del concurso de traslados.

d) No estar en situación de capacidad disminuida de las previstas en el I Convenio colectivo del Grupo Aena y/o en situación de adaptación por disminución de la capacidad, salvo que la causa que motivó dichas situaciones no sea invalidante para el desempeño de la ocupación en el nuevo destino solicitado, ni padecer enfermedad ni

limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes de la ocupación a cubrir.

4. Los requisitos establecidos en el apartado anterior, deberán reunirse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso selectivo, hasta que se produzca, de forma definitiva, la adjudicación.

En el caso de las personas trabajadoras cuya relación sea indefinida no fija, su participación en los procesos de concurso de traslado no decaerá en caso de que, durante el transcurso del proceso selectivo, pasen a tener la condición de fijas y sigan cumpliendo el resto de requisitos previstos en el presente precepto.

5. El orden de prelación para la adjudicación del traslado será el siguiente:

1.º Antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad.

2.º Antigüedad en el centro de trabajo de origen.

3.º Antigüedad en las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena. 4.º

Mayor edad de la persona trabajadora.

No obstante, tendrán preferencia para obtener el traslado a su centro de origen aquellas personas trabajadoras que hayan sido objeto de un traslado forzoso, regulado en el artículo 52 del presente convenio colectivo a las cuales no les resultará exigible la antigüedad mínima de dos años.

En caso de no ejercitarse este derecho preferente en la primera convocatoria donde se oferten plazas de su misma ocupación y, en su caso, especialidad, en su centro de origen, se perderá este derecho para futuros traslados.

6. Los destinos adjudicados con carácter definitivo serán irrenunciables, salvo causa de fuerza mayor, fehacientemente acreditada y valorada por la Comisión Paritaria de Promoción y Selección (CPPS) correspondiente.

7. Con el objetivo de agilizar los procesos de traslados, una vez aplicado el procedimiento establecido en el presente artículo del presente convenio colectivo, y en el supuesto de que existiesen candidatos o candidatas que, reuniendo los requisitos exigidos, no hubieran obtenido plaza, se constituirá una bolsa de candidatos y candidatas en reserva. En caso de que en alguna ocupación y, en su caso, especialidad, y centro no se llegue a constituir bolsa pese a haber sido ofertada, o ésta se quede sin candidatos/as antes de la finalización de su periodo de vigencia, las plazas vacantes autorizadas durante dicho periodo de vigencia, pasarán a la siguiente fase del proceso de cobertura.

8. La vigencia de dichas bolsas será de un año a contar desde el día siguiente al de la resolución por la que se constituyan.

La permanencia en la bolsa de candidatos y candidatas en reserva para traslados estará supeditada, en todo caso, al mantenimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo durante el tiempo de vigencia de la misma.

En caso de simultanearse bolsas de candidatos y candidatas en reserva, se acudirá en primer lugar a la bolsa más antigua.

#### *Artículo 20. Contenido de las convocatorias de promoción interna de los niveles profesionales C y D.*

1. Finalizadas las fases de reingreso de excedentes procedentes del mismo centro donde hubiera surgido la vacante y el concurso de traslados anual, se procederá a la cobertura de vacantes a través de la fase de promoción interna.

La Comisión Paritaria de Promoción y Selección competente en cada una de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, procederá a la elaboración y desarrollo de las correspondientes convocatorias.

Las bases de las convocatorias de promoción interna serán objeto de publicación en las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena.

2. La convocatoria incluirá, al menos, las siguientes referencias:

- a) Relación de ocupaciones convocadas para la cobertura de plazas y/o para la constitución de bolsas de candidatos/as en reserva.
- b) Forma y plazo, no inferior a diez días naturales, para participar en el proceso selectivo.
- c) Pruebas adecuadas a las ocupaciones convocadas.
- d) Sistema de evaluación y valoración (puntuación, méritos, ponderación y toda la información sobre desarrollo y calificación de las pruebas selectivas).

**Artículo 21. Requisitos para participar en procesos de Promoción interna de niveles profesionales C y D.**

1. Serán requisitos necesarios para participar en procesos de Promoción interna los siguientes:

a) Tener la condición de personal fijo en alguna de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y encontrarse en situación de activo o en situación de licencia o suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento de hijo/a, excedencia regulada en el artículo 107 del presente convenio colectivo o por ser víctima de violencia de género/sexual.

También podrán participar en el proceso de promoción interna aquellas personas trabajadoras que tengan la condición de fijo discontinuo durante el periodo de inactividad, así como, en caso de que existiera, la de indefinido no fijo declarada mediante resolución judicial firme y se encuentren en situación de activo, sin perjuicio de que, en el caso de que el vínculo indefinido no fijo finalice durante la tramitación del proceso de promoción interna, el candidato/a sea excluido/a del proceso.

b) Tener una ocupación o especialidad distinta de la convocada y un nivel profesional igual o inferior. En el caso de que se tenga la misma ocupación, tener un nivel profesional inferior.

c) Tener una antigüedad mínima de dos años en su ocupación y, en su caso, especialidad, en los cuatro años anteriores a la convocatoria.

d) No encontrarse en situación de capacidad disminuida de las previstas en el I Convenio colectivo del Grupo Aena, ni en situación de adaptación por disminución de la capacidad, salvo que la causa que motivó dichas situaciones no sea invalidante para la nueva ocupación solicitada.

e) No padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes de la ocupación a cubrir.

f) Poseer las acreditaciones y/o capacitaciones necesarias para el desempeño de la ocupación a la que se opte.

2. Los requisitos establecidos en el apartado anterior, deberán reunirse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso selectivo, hasta que se produzca, de forma definitiva, la adjudicación.

En el caso de las personas trabajadoras cuya relación sea indefinida no fija, su participación en los procesos de promoción interna no decaerá en caso de que, durante el transcurso del proceso selectivo, pasen a tener la condición de fijas y sigan cumpliendo el resto de requisitos previstos en el presente precepto.

**Artículo 22. Promoción Interna de niveles profesionales C y D.**

Los procesos de promoción interna en los niveles profesionales C y D se regirán por:

1. Se realizarán pruebas de evaluación (técnicas y, en su caso, conductuales) en las que los candidatos y candidatas deberán acreditar que poseen los conocimientos, aptitudes y competencias necesarias para el desempeño de las funciones de las ocupaciones convocadas. Tanto las materias sobre las que versarán dichas pruebas,

como los niveles de conocimientos, serán fijados por las comisiones paritarias de promoción y selección que se creen en el ámbito de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, atendiendo a las exigencias normativas existentes en cada momento para el desempeño de las funciones inherentes a las ocupaciones que se convoquen.

2. Una vez realizadas las pruebas de evaluación, se ordenará a los candidatos y candidatas de acuerdo con el siguiente orden de prelación basado en las tablas de carrera profesional:

Orden	MPROX	MNOPROX	INTRA	INTER
1	X		X	
2	X			X
3		X	X	
4		X		X

Abreviaturas:

MPROX: Movilidad de ocupaciones próximas.

MNOPROX: Movilidad de ocupaciones no próximas.

INTRA: Promoción intracentro.

INTER: Promoción intercentros.

3. La modificación, aprobación o supresión de las tablas de carrera profesional será propuesta, en su caso, por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio colectivo del Grupo Aena y, en su caso, aprobada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo.

4. A efectos de méritos, se valorarán:

1.º Los cambios temporales de ocupación realizados en la ocupación de destino, en los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de la convocatoria.

2.º Antigüedad en el centro de trabajo de la plaza o bolsa a la que se opta, con un máximo de tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la convocatoria.

3.º Antigüedad en las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena.

4.º Misma especialidad de la plaza a la que se opta.

La puntuación derivada de los méritos no podrá superar en ningún caso el 40 % de la puntuación total de las pruebas.

Entre candidatos o candidatas en el mismo orden de prelación (en la misma fila de la tabla que figura en el apartado 2 del presente artículo), que hayan superado las pruebas de evaluación, se adjudicará la plaza de acuerdo con la puntuación obtenida como consecuencia de la suma de los resultados de las pruebas de evaluación citadas en el apartado 1 de este artículo, y los méritos reflejados en el apartado 4 de este artículo. En caso de empate, se atenderá al siguiente orden para la adjudicación de la plaza:

1.º Antigüedad en el centro de trabajo.

2.º Antigüedad reconocida por cualquiera de las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena.

3.º Mayor edad de la persona trabajadora.

5. La declaración de ocupación con inadecuación de efectivos será realizada por la Dirección de Organización y Personas en el caso de Aena/Aena SCAIRM y por la Dirección de Personas en el caso de Enaire, previo informe favorable de la mayoría de los representantes en la Coordinadora Sindical Estatal de las Organizaciones Sindicales firmantes del II Convenio colectivo del Grupo Aena determinándose en cada momento su inclusión y orden de prelación en la tabla del presente artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, a las personas trabajadoras en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, así como del Acuerdo de Garantías Laborales de 13 de diciembre de 2018 sobre el personal de Aena SCAIRM, les será de aplicación lo dispuesto en los mismos respecto de esta materia.

*Artículo 23. Adjudicación de plazas y constitución de bolsas de promoción interna de niveles C y D.*

1. Aquellas personas trabajadoras que, una vez superada la evaluación correspondiente, obtengan la adjudicación definitiva de una plaza, quedarán automáticamente excluidas del resto de procesos de promoción interna de niveles C y D en los que se encontrasen inmersas, en el momento en que sea publicada la resolución definitiva de adjudicación. La adjudicación definitiva de una plaza tiene carácter de irrenunciable, salvo que se acredite fehacientemente la concurrencia de causa que lo imposibilite, previa valoración favorable de la CPPS correspondiente.

2. Con el objetivo de agilizar los procesos de promoción interna, una vez aplicado el procedimiento establecido en el artículo 22 del presente convenio colectivo, y en el supuesto de que existiesen candidatos o candidatas que, habiendo superado las pruebas de evaluación, no hubieran obtenido plaza, se constituirá una bolsa de candidatos y candidatas en reserva.

En caso de que en alguna ocupación y, en su caso, especialidad, y centro no se llegue a constituir bolsa pese a haber sido ofertada, o ésta se quede sin candidatos/as antes de la finalización de su periodo de vigencia, las plazas vacantes autorizadas durante dicho periodo de vigencia, pasarán a la siguiente fase del proceso de cobertura.

3. La vigencia de dichas bolsas será como máximo de 2 años desde la resolución definitiva de adjudicación de las plazas y/o constitución de las Bolsas.

La permanencia en la bolsa de candidatos y candidatas en reserva estará supeditada, en todo caso, a que sus miembros sigan reuniendo durante la vigencia de la misma los requisitos establecidos en el artículo 21 del presente convenio colectivo para participar en un proceso de promoción interna.

4. En caso de simultanearse bolsas de candidatos y candidatas en reserva, se acudirá en primer lugar a la bolsa más antigua.

*Artículo 24. Selección externa del nivel profesional D.*

1. La Comisión Paritaria de Promoción y Selección competente en cada entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena, confeccionará y publicará la correspondiente convocatoria de selección externa, de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia, la cual incluirá, al menos, las siguientes referencias:

- a) Relación de ocupaciones para la cobertura de plazas y/o constitución de bolsas de candidatos y candidatas en reserva.
- b) Forma y plazo para participar en el proceso selectivo.
- c) Condiciones y requisitos que deben reunir las personas aspirantes.
- d) Pruebas adecuadas para las ocupaciones ofertadas.
- e) Sistema de evaluación y valoración.

2. Los requisitos y circunstancias susceptibles de valoración para participar en los procesos selectivos externos que se convoquen deberán cumplirse a la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta que se produzca, de forma definitiva, la adjudicación, siendo estos:

- a) Tener nacionalidad española o de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea, para cuyos ciudadanos o ciudadanas, a tenor de la legislación vigente, no sea preceptiva la autorización de trabajo residencia expedida por el Órgano Administrativo nacional competente.

Asimismo, podrán participar quienes no se encuentren incluidos en el apartado anterior, siempre que estén en posesión de la documentación legalmente exigible para prestar servicios por cuenta ajena en España, y la misma esté en vigor, con arreglo a la normativa vigente de aplicación en materia de permiso de residencia y trabajo.

- b) Tener, al menos, 18 años de edad, sin perjuicio de lo que a este respecto establezca la legislación vigente.
- c) No padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes de la ocupación a cubrir.
- d) Poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria.

Se garantizará el principio de publicidad de las convocatorias y de sus bases mediante su publicación en la web correspondiente de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena. Asimismo, se comunicarán al órgano competente en el supuesto de que se contemplen plazas reservadas a personas con discapacidad o diversidad funcional para el desempeño de la ocupación a que aspiran.

3. En el plazo de 15 días naturales, salvo causa de fuerza mayor, contados a partir de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, se hará pública la relación de personas aspirantes admitidas y excluidas al proceso de selección.

Cualquier error de hecho detectado en dicha relación, podrá ser subsanado de oficio o a petición de los interesados o interesadas, que dispondrán para ello de un plazo de 5 días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación de la relación provisional. La relación definitiva se hará pública e incluirá las modificaciones que se consideren procedentes.

Una vez publicada la relación definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas, la fecha de realización de la primera prueba se hará pública con una antelación mínima de 30 días naturales. Comenzadas las pruebas selectivas, la publicación de los sucesivos anuncios de celebración de pruebas deberá realizarse en las páginas web correspondientes.

En las convocatorias de selección externa, se determinará el nivel de acceso de aquellas ocupaciones a las que, de acuerdo con el Catálogo de Ocupaciones, pudieran estar adscritas personas trabajadoras de varios niveles profesionales.

4. Las previsiones contenidas en los apartados anteriores de este artículo, podrán ser de aplicación para la realización de procesos de selección externa de ocupaciones de nivel profesional C, cuando así se haya acordado en el seno de la Comisión Negociadora del convenio colectivo.

**Artículo 25. Selección externa del nivel D a través del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.**

1. Las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena podrán convocar, previa calificación de las ocupaciones como de difícil cobertura, un proceso selectivo para la contratación de personal indefinido mediante la suscripción previa de un contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional, a cuya finalización se realizará una evaluación de las competencias adquiridas durante dicho periodo, la cual deberá ser superada.

Los motivos que justificarán dicha contratación previa a través de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional serán:

- (i) apoyar al acceso al primer empleo;
- (ii) promover la diversidad generacional y de género; y/o especialmente (iii) facilitar la selección de los perfiles adecuados para determinados puestos de trabajo que hayan sido previamente calificados de difícil cobertura.

2. Le corresponderá a la unidad del Grupo Aena pertinente, previo acuerdo con la Coordinadora Sindical Estatal, la determinación de las ocupaciones que resulten de difícil cobertura a nivel estatal o en determinadas áreas geográficas y/o centros de trabajo.

3. Se acordará con la Coordinadora Sindical Estatal la convocatoria de este tipo de procesos selectivos, sin perjuicio de que las bases correspondientes sean elaboradas en el seno de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección correspondiente.

4. Una vez superado el proceso selectivo correspondiente, los aspirantes suscribirán un contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional de acuerdo con el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Durante la duración del contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional, las personas trabajadoras percibirán una retribución equivalente al 80 por ciento de la retribución fijada en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y el nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas (a excepción de la compensación económica por transporte y cubierto y, en su caso, el complemento de residencia, que se abonarán en su integridad). Todo ello en proporción al tiempo de trabajo efectivo de la concreta persona trabajadora contratada.

6. El contrato de trabajo de los candidatos y candidatas que con carácter previo a la superación del proceso selectivo vinieran prestando servicios en alguna de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, quedará en suspenso durante la vigencia del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional al que se refiere este precepto.

Una vez finalizado dicho plazo, si el candidato o candidata suscribiera a continuación un nuevo contrato de trabajo al amparo de la regulación del presente artículo, el contrato de trabajo previo al proceso de selección y que quedó en suspenso, se extinguirá de manera definitiva, salvo que ya hubiera finalizado por alguna de las causas previstas legalmente.

7. En aquellos casos en que se considere necesario, podrán celebrarse otros tipos de contratos formativos, según el procedimiento acordado en el seno de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección.

8. Las previsiones contenidas en los apartados anteriores de este artículo, podrán ser de aplicación para la realización de procesos de selección externa de ocupaciones de nivel profesional C, cuando así se haya acordado en el seno de la Comisión Negociadora del convenio colectivo.

*Artículo 26. Bolsa de candidatos en reserva de selección externa del nivel profesional D.*

1. Los candidatos o candidatas que, habiendo superado las pruebas selectivas para la contratación de personal fijo, no hubieran obtenido plaza, constituirán una bolsa de candidatos y candidatas en reserva que se utilizará, durante la vigencia acordada, para posteriores contrataciones con carácter fijo o temporal de la misma ocupación, y en su caso, especialidad.

Se constituirán Bolsas de Candidatos en Reserva por Centro de Trabajo y una Bolsa General por ocupación y especialidad en su caso, para todos los centros de trabajo.

La vigencia de dichas bolsas, que se computará desde la fecha de resolución definitiva de constitución de bolsas en el proceso selectivo, será de un máximo de 5 años desde la resolución definitiva de adjudicación de las plazas y/o constitución de las Bolsas.

Los candidatos y candidatas que una vez superado el proceso selectivo sean adjudicatarios de una plaza fija, serán excluidos automáticamente de las bolsas de candidatos y candidatas en reserva de las que formen parte.

2. En caso de simultanearse bolsas de candidatos y candidatas en reserva, se atenderá al siguiente orden de prelación:

a) En primer lugar, a la bolsa de candidatos y candidatas en reserva de centro constituida para contrataciones de personal fijo, teniendo prioridad, en el caso de coexistir más de una, la bolsa más antigua.

b) En segundo lugar, a la bolsa general para todos los centros de trabajo y en el caso de coexistir más de una, la bolsa más antigua.

c) En tercer lugar, a la bolsa de candidatos y candidatas en reserva para contrataciones de personal no fijo, teniendo prioridad, en el caso de coexistir más de una, la bolsa más antigua.

3. En los casos en los que se declare la procedencia del despido, así como en aquellos en los que sea declarada la improcedencia y la persona trabajadora opte por la indemnización, quedará excluida de todas las bolsas de candidatos y candidatas en reserva de las que forme parte.

4. Las previsiones contenidas en los apartados anteriores de este artículo, podrán ser de aplicación para la realización de procesos de selección externa de ocupaciones de nivel profesional C, cuando así se haya acordado en el seno de la Comisión Negociadora del convenio colectivo.

*Artículo 27. Prórroga de la vigencia de las bolsas de candidatos/as en reserva.*

Con carácter excepcional, la vigencia inicialmente prevista de las bolsas de candidatos/as en reserva resultantes de los distintos procesos selectivos que se celebren, podrá ser prorrogada por acuerdo de la Coordinadora Sindical Estatal.

*Sección 2.ª Régimen de acceso a las ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B*

*Artículo 28. Fases y procedimiento de provisión de puestos de trabajo de los niveles profesionales A y B.*

1. La provisión de puestos de trabajo de carácter fijo de los niveles profesionales A y B en las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena, se efectuará, a través de las fases y el orden siguientes:

a) Reingreso de las personas excedentes, de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, del mismo centro donde surja la vacante.

A estos efectos, se considerará que corresponden al mismo centro las vacantes que radiquen en centros de la misma provincia o isla, en el caso de Baleares y Canarias.

b) Concurso de traslados.

c) Promoción interna.

d) Reingreso de las personas excedentes de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, procedentes de distinto centro a aquel en el que surja vacante, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 1.a) del presente artículo, sobre los centros que radiquen en la misma provincia/isla.

e) Selección externa.

2. No obstante, la cobertura de las vacantes autorizadas como consecuencia de las adjudicaciones definitivas (resultas) que se produzcan tras la finalización de las fases de concurso de traslados y/o promoción interna, se realizará del siguiente modo:

a) Resultas de concurso de traslados:

La cobertura de la primera vacante autorizada derivada de la adjudicación definitiva del concurso de traslados (primera resulta) se cubrirá de conformidad con lo previsto en el apartado 1 del presente artículo.

La cobertura de las vacantes autorizadas derivadas de las adjudicaciones definitivas del concurso de traslados, a partir de la segunda resulta (incluida), se efectuará a través de las fases y el orden siguiente:

1.ª Reingreso de las personas excedentes, de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, del mismo centro donde surja la vacante.

A estos efectos, se considerará que corresponden al mismo centro las vacantes que radiquen en centros de la misma provincia o isla, en el caso de Baleares y Canarias.

2.<sup>a</sup> Promoción interna.

3.<sup>a</sup> Reingreso de las personas excedentes de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, procedentes de distinto centro a aquel en el que surja vacante, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2.a.1.<sup>a</sup> del presente artículo, sobre los centros que radiquen en la misma provincia/isla.

4.<sup>a</sup> Selección externa.

b) La cobertura de las vacantes autorizadas derivadas de las adjudicaciones definitivas de la promoción interna (resultas), se efectuará a través de las fases y el orden siguiente:

1.<sup>a</sup> Reingreso de las personas excedentes, de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, del mismo centro donde surja la vacante.

A estos efectos, se considerará que corresponden al mismo centro las vacantes que radiquen en centros de la misma provincia o isla, en el caso de Baleares y Canarias.

2.<sup>a</sup> Reingreso del resto de las personas excedentes de la misma ocupación y, en su caso, especialidad.

3.<sup>a</sup> Selección externa.

#### Artículo 29. *Reingreso de excedentes para los niveles profesionales A y B.*

El reingreso de excedentes en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirá por:

1. Las personas en situación de excedencia voluntaria, que hayan solicitado su reingreso, constituirán una lista de espera en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que se encuentren en situación de excedencia.

2. Las personas en situación de excedencia voluntaria a la fecha de publicación del presente convenio colectivo, podrán optar a las vacantes autorizadas de aquellas ocupaciones y, en su caso, especialidad, en las que fueron adscritas personas trabajadoras de igual categoría profesional en el momento de implantación del sistema de clasificación profesional por ocupaciones vigente en el Grupo Aena.

3. El proceso de reingreso de excedentes se llevará a cabo atendiendo a las fases previstas en el artículo 28 del presente convenio colectivo y de la siguiente manera:

– Las vacantes autorizadas se cubrirán por riguroso orden de presentación de solicitudes de reingreso, siempre que las personas solicitantes cumplan los requisitos de la ocupación a cuyo reingreso opten.

– Cuando se produzca una vacante, la sociedad y/o entidad del Grupo Aena correspondiente comunicará la oferta de la vacante a las personas que formen parte de la lista de espera de reingresos siguiendo el orden de prelación correspondiente.

Las personas en situación de excedencia voluntaria que hayan recibido la oferta dispondrán de un plazo máximo de 5 días hábiles, contados a partir de la notificación de modo fehaciente de la oferta de la vacante, para la aceptación de la misma. Dicha notificación se realizará a través de las vías de comunicación establecidas en la solicitud de reingreso.

a) En caso de que no se conteste o se rechace el ofrecimiento en el plazo establecido, se considerará que renuncian al reingreso y a la plaza, aplicándose, en su caso, lo dispuesto en el artículo 108.5 del presente convenio.

b) Una vez aceptada la plaza, la renuncia posterior a dicha aceptación, conllevará en todo caso la extinción del contrato de trabajo.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías de Laborales de 16 de marzo de 2011, así como del Acuerdo de Garantías Laborales de 13 de diciembre de 2018 sobre el personal de Aena SCAIRM, les será de aplicación lo dispuesto en los mismos respecto de esta materia.

5. Deberán pasar un mínimo de 4 meses, desde que una persona que ha cancelado una solicitud de reingreso, pueda volver a cursar una nueva solicitud.

6. Trimestralmente, se dará información sobre las solicitudes de reingreso, plazas ofertadas y adjudicaciones en fase de reingreso de excedentes a la Coordinadora Sindical Estatal.

*Artículo 30. Concurso de traslados para los niveles profesionales A y B.*

1. La Fase de Concurso de traslados se realizará con una periodicidad anual y en el primer trimestre del año.

2. Las personas trabajadoras de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena tendrán derecho a los traslados voluntarios en su sociedad y/o entidad, sin perjuicio de lo previsto en el Acuerdo de Garantías de Laborales de 16 de marzo de 2011 y en el Acuerdo de Garantías Laborales del 13 de diciembre de 2018 respecto de Aena SCAIRM, para puestos de su misma ocupación y, en su caso, especialidad, que hayan sido objeto de convocatoria en el concurso de traslados que se celebrará tras la primera fase de reingreso de excedentes y de conformidad a lo establecido en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

La elaboración de las bases de dicha convocatoria, que se realizará de forma periódica, será llevada a cabo por la unidad del Grupo Aena designada a tal fin, notificándolas a la Comisión Paritaria de Promoción y Selección que corresponda con carácter previo a su publicación.

3. Los requisitos generales para participar en el concurso de traslados son:

a) Tener la condición de personal fijo en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que se efectúe la convocatoria en el plazo de presentación de solicitudes de la correspondiente convocatoria, y encontrarse en situación de activo o en situación de licencia o suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento de hijo/a, excedencia regulada en el artículo 107 del presente convenio colectivo o por ser víctima de violencia de género/sexual. También podrán participar en el concurso de traslados aquellas personas trabajadoras que tengan la condición de fijo discontinuo durante el periodo de inactividad, de personal indefinido no fijo declarada mediante resolución judicial firme y se encuentren en situación de activo, sin perjuicio de que, en el caso de que el vínculo indefinido no fijo finalice durante la tramitación del concurso de traslados, el candidato/a sea excluido/a del proceso.

b) Tener la misma ocupación y, en su caso, especialidad.

c) Tener una antigüedad en la misma ocupación y, en su caso, especialidad, y centro de trabajo, de al menos dos años, para lo que únicamente se computarán los inmediatamente anteriores a la convocatoria del concurso de traslados.

d) No estar en situación de capacidad disminuida de las previstas en el I Convenio colectivo del Grupo Aena y/o en situación de adaptación por disminución de la capacidad, salvo que la causa que motivó dichas situaciones no sea invalidante para el desempeño de la ocupación en el nuevo destino solicitado, ni padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes de la ocupación a cubrir.

4. Los requisitos establecidos en el apartado anterior, deberán reunirse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso selectivo, hasta que se produzca, de forma definitiva, la adjudicación.

En el caso de las personas trabajadoras cuya relación sea indefinida no fija, su participación en los procesos de concurso de traslado no decaerá en caso de que, durante el transcurso del proceso selectivo, pasen a tener la condición de fijas y sigan cumpliendo el resto de requisitos previstos en el presente precepto.

5. Con anterioridad a la adjudicación de la plaza, se efectuará la correspondiente valoración del candidato/a a través de los sistemas que se determinen en las bases del

concurso de traslados, con la finalidad de verificar que se adecúan al perfil requerido para el puesto convocado.

6. El orden de prelación para la adjudicación del traslado será el siguiente:

- 1.º Adecuación al perfil requerido por el centro de destino de la plaza.
- 2.º Antigüedad en la ocupación.
- 3.º Antigüedad en el centro de trabajo de origen.
- 4.º Antigüedad en las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena.
- 5.º Mayor edad de la persona trabajadora.

No obstante, tendrán preferencia para obtener el traslado a su centro de origen aquellas personas trabajadoras que hayan sido objeto de un traslado forzoso, regulado en el artículo 52 del presente convenio colectivo, a las cuales no les resultará exigible la antigüedad mínima de dos años.

En caso de no ejercitar este derecho preferente en la primera convocatoria donde se oferten plazas de su misma ocupación y, en su caso, especialidad, en su centro de origen, se perderá este derecho para futuros traslados.

7. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo causa de fuerza mayor, fehacientemente acreditada.

8. Con el objetivo de agilizar los procesos de traslado, una vez aplicado el procedimiento

establecido en el presente artículo, y en el supuesto de que existiesen candidatos o candidatas que, habiendo sido admitidos/as al concurso de traslados, no hubieran obtenido el mismo, se constituirá una bolsa de candidatos y candidatas en reserva.

En caso de que en alguna ocupación y, en su caso, especialidad, y centro no se llegue a constituir bolsa pese a haber sido ofertada, o ésta se quede sin candidatos/as antes de la finalización de su periodo de vigencia, las plazas vacantes autorizadas durante dicho periodo de vigencia, pasarán a la siguiente fase del proceso de cobertura.

9. La vigencia de dichas bolsas será de un año desde la resolución definitiva de adjudicación de las plazas y/o constitución de las Bolsas.

La permanencia en la bolsa de candidatos y candidatas en reserva para traslados estará supeditada, en todo caso, a que sus miembros sigan reuniendo durante la vigencia de la misma los requisitos establecidos en el presente artículo.

En caso de simultanearse bolsas de candidatos y candidatas en reserva, se acudirá en primer lugar a la bolsa más antigua.

*Artículo 31. Contenido de las convocatorias de promoción interna de los niveles profesionales A y B.*

1. Finalizadas las fases de reingreso de excedentes y concurso de traslados, la Unidad del Grupo Aena designada a tal fin, procederá a la elaboración y desarrollo de las correspondientes convocatorias.

Las bases de las convocatorias de promoción interna serán objeto de publicación en las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena, notificándolas, previamente, a la Comisión Paritaria de Promoción y Selección que corresponda.

2. La convocatoria incluirá, al menos, las siguientes referencias:

- a) Relación de ocupaciones convocadas para la cobertura de plazas y/o para la constitución de bolsas de candidatos/as en reserva.
- b) Forma y plazo, para participar en el proceso selectivo.
- c) Pruebas adecuadas a las ocupaciones convocadas.
- d) Sistema de evaluación y valoración.

**Artículo 32. Requisitos para participar en procesos de Promoción interna de niveles profesionales A y B.**

1. Serán requisitos necesarios para participar en procesos de Promoción interna los siguientes:

a) Tener la condición de personal fijo en alguna de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y encontrarse en situación de activo o en situación de licencia o suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento de hijo/a, excedencia regulada en el artículo 107 del presente convenio colectivo o por ser víctima de violencia de género/sexual. El personal contratado en régimen indefinido con carácter fijo discontinuo estará a lo regulado en su Estatuto.

También podrán participar en el proceso de promoción interna aquellas personas trabajadoras que tengan la condición de fijo discontinuo durante el periodo de inactividad, de personal indefinido no fijo declarada mediante resolución judicial firme y se encuentren en situación de activo, sin perjuicio de que, en el caso de que el vínculo indefinido no fijo finalice durante la tramitación del proceso de promoción interna, el candidato/a sea excluido/a del proceso.

b) Tener una ocupación o especialidad distinta de la convocada y un nivel profesional igual o inferior. En el caso de que se tenga la misma ocupación, tener un nivel profesional inferior.

c) Tener una antigüedad mínima de dos años en su ocupación, en los tres años anteriores a la convocatoria.

d) No encontrarse en situación de capacidad disminuida de las previstas en el I Convenio colectivo del Grupo Aena, ni en situación de adaptación por disminución de la capacidad, salvo que la causa que motivó dichas situaciones no sea invalidante para la nueva ocupación solicitada.

e) No padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes de la ocupación a cubrir.

f) Poseer las acreditaciones y/o capacitaciones necesarias para el desempeño de la ocupación a la que se opte.

2. Los requisitos establecidos en el apartado anterior, deberán reunirse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso selectivo, hasta que se produzca, de forma definitiva, la adjudicación.

En el caso de las personas trabajadoras cuya relación sea indefinida no fija, su participación en los procesos de promoción interna no decaerá en caso de que, durante el transcurso del proceso selectivo, pasen a tener la condición de fijas y sigan cumpliendo el resto de requisitos previstos en el presente precepto.

**Artículo 33. Promoción interna de niveles profesionales A y B.**

Los procesos de promoción interna en los niveles profesionales A y B se regirán por:

1. Se realizarán pruebas de evaluación desarrolladas por la unidad correspondiente del Grupo Aena en las que los candidatos y candidatas deberán acreditar tener los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones de las ocupaciones convocadas. Tanto las materias sobre las que versarán dichas pruebas, como los niveles de conocimientos, serán fijados por las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, atendiendo a las exigencias normativas existentes en cada momento para el desempeño de las funciones inherentes a las ocupaciones que se convoquen.

2. Una vez realizadas las pruebas se ordenará a los candidatos y candidatas según los resultados obtenidos.

**Artículo 34. Criterios de selección de promoción interna para los niveles profesionales A y B.**

1. Aquellas personas trabajadoras que, una vez superada la evaluación correspondiente, obtengan la adjudicación de una plaza, quedarán automáticamente excluidas del resto de procesos de promoción interna, independientemente del nivel, en los que se encontrasen inmersas en el momento en que sea publicada la resolución definitiva de adjudicación.

2. La adjudicación de una plaza tiene carácter de irrenunciable, salvo causa de fuerza mayor, fehacientemente acreditada.

Las vacantes que se puedan generar como consecuencia de las sucesivas adjudicaciones que se deriven de los procesos de promoción interna serán cubiertas del modo previsto en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

3. Con el objetivo de agilizar los procesos de promoción interna, una vez aplicado el procedimiento establecido en el artículo 31 del presente convenio colectivo de Grupo (sobre promoción interna de los niveles A y B), y en el supuesto de que existiesen candidatos o candidatas que, habiendo superado las pruebas de evaluación, no hubieran obtenido plaza, se constituirá una bolsa de candidatos y candidatas en reserva.

En caso de que en alguna ocupación y, en su caso, especialidad, y centro no se llegue a constituir bolsa pese a haber sido ofertada, o ésta se quede sin candidatos/as antes de la finalización de su periodo de vigencia, las plazas vacantes autorizadas durante dicho periodo de vigencia, pasarán a la siguiente fase del proceso de cobertura.

4. La vigencia de dichas bolsas será como máximo de 2 años desde la resolución definitiva de adjudicación de las plazas y/o constitución de las Bolsas.

La permanencia en la bolsa de candidatos y candidatas en reserva estará supeditada, en todo caso, a que sus miembros sigan reuniendo durante la vigencia de la misma los requisitos establecidos en el artículo 32 del presente convenio colectivo para participar en un proceso de promoción interna.

5. En caso de simultanearse bolsas de candidatos y candidatas en reserva, se acudirá en primer lugar a la bolsa más antigua.

**Artículo 35. Selección externa de los niveles profesionales A y B.**

1. El procedimiento y metodología necesarios para el ingreso de personal en ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B serán determinados por la unidad del Grupo Aena designada a tal fin, de acuerdo con los requisitos y exigencias de los puestos de trabajo a cubrir.

2. Se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

3. Los requisitos y circunstancias susceptibles de valoración para participar en procesos selectivos que se convoquen deberán cumplirse a la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta que se produzca, de forma definitiva, la adjudicación, siendo estos:

a) Tener nacionalidad española o de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea, para cuyos ciudadanos o ciudadanas, a tenor de la legislación vigente, no sea preceptiva la autorización de trabajo residencia expedida por el Órgano Administrativo nacional competente.

Asimismo, podrán participar quienes no se encuentren incluidos en el apartado anterior, siempre que estén en posesión de la documentación legalmente exigible para prestar servicios por cuenta ajena en España, y la misma esté en vigor, con arreglo a la normativa vigente de aplicación en materia de permiso de residencia y trabajo.

b) Tener, al menos, 18 años de edad, sin perjuicio de lo que a este respecto establezca la legislación vigente.

c) No padecer limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes de la ocupación a cubrir.

d) Poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria.

4. La unidad designada a tal fin, confeccionará y publicará la correspondiente convocatoria de selección externa, la cual incluirá, al menos, las siguientes referencias:

- a) Relación de ocupaciones para la cobertura de plazas y constitución de bolsas de candidatos y candidatas en reserva.
- b) Forma y plazo para participar en el proceso selectivo.
- c) Condiciones y requisitos que deben reunir las personas aspirantes.
- d) Pruebas adecuadas para las ocupaciones ofertadas
- e) Sistema de evaluación y valoración.

Se garantizará el principio de publicidad de las convocatorias y de sus bases mediante su publicación en la web correspondiente de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena. Asimismo, se comunicarán al órgano competente en el supuesto de que se contemplen plazas reservadas a personas con discapacidad o diversidad funcional para el desempeño de la ocupación a que aspiran.

En todo caso, se notificará a las comisiones paritarias de promoción y selección de las sociedades y/o entidades del Grupo Aena.

5. En el plazo de 15 días naturales, salvo causa de fuerza mayor, contados a partir de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, se hará pública, la relación de personas aspirantes admitidas y excluidas al proceso de selección.

Cualquier error de hecho detectado en dicha relación, podrá ser subsanado de oficio o a petición de los interesados o interesadas, que dispondrán para ello de un plazo de 5 días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación de la relación provisional. La relación definitiva se hará pública e incluirá las modificaciones que se consideren procedentes.

La publicación de los anuncios de celebración de pruebas deberá realizarse en las páginas web correspondientes.

6. En las convocatorias de selección externa, se determinará el nivel de acceso de aquellas ocupaciones a las que, de acuerdo con el Catálogo de Ocupaciones, pudieran estar adscritas personas trabajadoras de varios niveles profesionales.

#### *Artículo 36. Régimen de acceso a las ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B.*

1. Las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena realizarán, de acuerdo con sus necesidades, las correspondientes acciones de promoción interna y selección externa de ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B, con respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, previo reingreso de excedentes y trasladados, entre el personal que disponga de los requisitos que se establezcan en la ficha de ocupación correspondiente.

2. El procedimiento y metodología aplicables para el ingreso de personal en las ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B serán determinados por el órgano de selección del Grupo Aena designado a tal fin, con los requisitos y exigencias de las ocupaciones a cubrir.

3. La Coordinadora Sindical Estatal será informada previamente, tanto de las convocatorias como de las resoluciones que se efectúen en los procesos de provisión de ocupaciones adscritas a estos niveles profesionales. Asimismo, se le facilitará información trimestral de las contrataciones realizadas.

4. Dado que las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena apuestan por el talento interno, se garantiza que, al menos, un cincuenta y uno por ciento de las plazas de ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B serán objeto de convocatoria por promoción interna.

*Artículo 37. Selección externa de los niveles profesionales A y B a través del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.*

1. Las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena podrán convocar un proceso selectivo para la contratación de personal indefinido de niveles A y B, mediante la suscripción previa de un contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional, a cuya finalización se realizará una evaluación de las competencias adquiridas durante dicho periodo, la cual deberá ser superada.

Los motivos que justificarán dicha contratación previa a través de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional serán:

- (i) apoyar al acceso al primer empleo;
- (ii) promover la diversidad generacional y de género; y/o, especialmente,
- (iii) facilitar la selección de nuevos perfiles que ofrezca el mercado.

2. La Coordinadora Sindical Estatal será informada con carácter previo a la convocatoria de este tipo de procesos selectivos.

3. Asimismo, corresponderá a la unidad del Grupo Aena pertinente la determinación de los supuestos en los que, por la configuración de la plantilla en cada momento y la tipología de los puestos de trabajo que sean objeto de la convocatoria, se estime conveniente la contratación previa a través de un contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional.

Las convocatorias de selección externa realizadas en virtud de lo previsto en el presente artículo se realizarán en los términos previstos para el resto de posiciones de niveles A y B del Grupo Aena. Una vez superado el proceso selectivo correspondiente, los aspirantes suscribirán un contrato de trabajo para la adquisición de práctica profesional de acuerdo con el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Durante la duración del contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional, las personas trabajadoras percibirán una retribución equivalente al 80 por ciento de la retribución fijada en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y el nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas (a excepción de la compensación económica por transporte y cubierto y, en su caso, el complemento de residencia, que se abonarán en su integridad). Todo ello en proporción al tiempo de trabajo efectivo de la concreta persona trabajadora contratada.

*Artículo 38. Bolsa de candidatos en reserva de selección externa de niveles profesionales A y B.*

1. Los candidatos o candidatas que, habiendo superado las pruebas selectivas para la contratación de personal fijo, no hubieran obtenido plaza, constituirán una bolsa de candidatos y candidatas en reserva que se utilizará, durante la vigencia establecida en la convocatoria correspondiente, para posteriores contrataciones con carácter fijo o temporal de la misma ocupación. La vigencia de dichas bolsas, que se computará desde la fecha de resolución definitiva de constitución de bolsas en el proceso selectivo, será de un máximo de cinco años.

2. Los candidatos y candidatas que una vez superado el proceso selectivo sean adjudicatarios de plaza fija, serán excluidos/as automáticamente de las bolsas de candidatos y candidatas en reserva de las que formen parte.

No obstante, si el candidato o candidata en el momento de su presentación a procesos selectivos de niveles A y B ya estuviera prestando servicios en alguna de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena como personal fijo de plantilla en otro nivel profesional u ocupación podrá permanecer en la bolsa de candidatos y candidatas en reserva para la ocupación a la que se hubiera presentado del nivel A o B, única y exclusivamente para contrataciones de carácter fijo.

En este caso, si a la persona trabajadora se le ofertara y ésta aceptara una plaza fija de la nueva ocupación de nivel A o B a la que se hubiera presentado, el contrato fijo de

la ocupación que a esa fecha tuviera vigente con alguna de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, quedará en suspenso con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante el tiempo en que el nuevo contrato de la plaza ofertada y aceptada, se encontrara sometido a período de prueba.

3. En caso de simultanearse bolsas de candidatos y candidatas en reserva, se atenderá al siguiente orden de prelación:

a) En primer lugar, a la bolsa de candidatos y candidatas en reserva constituida para contrataciones de personal fijo, teniendo prioridad, en el caso de coexistir más de una, la bolsa más antigua.

b) En segundo lugar, a la bolsa de candidatos y candidatas en reserva para contrataciones de personal no fijo, teniendo prioridad, en el caso de coexistir más de una, la bolsa más antigua.

4. En los casos en los que se declare la procedencia del despido, así como en aquellos en los que sea declarada la improcedencia y la persona trabajadora opte por la indemnización, ésta quedará excluida de todas las bolsas de candidatos y candidatas en reserva de las que forme parte.

#### *Sección 3.<sup>a</sup> Puestos de estructura de nivel de división o superior*

#### *Artículo 39. Régimen para los puestos de trabajo de estructura de nivel de división o superior.*

Por su relevancia en la gestión y organización del Grupo Aena, los puestos de trabajo de estructura de nivel de división o superior podrán ser seleccionados directamente a través de un proceso externo si así se determina.

Este proceso se adecuará a la especial naturaleza y características de los puestos a cubrir y sus fases y características se determinarán, en cada caso, por la unidad del Grupo Aena designada a tal efecto.

Al tratarse de una contratación basada en la libre designación y recíproca confianza, será causa de extinción del contrato de trabajo el cese en el puesto de estructura por cualquiera de las partes y por cualquier causa, no dando lugar dicha extinción al abono de indemnización alguna.

#### *Sección 4.<sup>a</sup> Contratación*

#### *Artículo 40. Contratación fija y temporal.*

##### **1. Contratación fija.**

a) Las contrataciones de carácter fijo se realizarán a través de los procesos de selección previstos en el presente convenio colectivo.

Además, las contrataciones de carácter fijo se realizarán a través de las bolsas de candidatos y candidatas en reserva reguladas en el presente convenio colectivo.

b) Para los niveles A y B, en el supuesto de que un candidato o candidata renuncie a una contratación de carácter fijo, quedará excluido/a de la bolsa de la ocupación correspondiente al contrato que le fuera ofertado.

c) Para los niveles C y D, en el supuesto de que un candidato o candidata renuncie a una contratación de carácter fijo para la misma ocupación y centro solicitado, quedará excluido/a de la bolsa de la ocupación correspondiente al contrato que le fuera ofertado.

La renuncia a una contratación de carácter fijo de la Bolsa General no supondrá la exclusión de las bolsas.

Desde que la oferta sea realizada, los candidatos o candidatas deberán contestar en el plazo máximo de 2 días hábiles, debiendo poder incorporarse a su puesto de trabajo

de forma efectiva en el plazo establecido por la sociedad y/o entidad del Grupo Aena correspondiente.

En caso contrario, se considerará que el candidato o candidata renuncia a la oferta de contratación efectuada.

A estos efectos, no tendrá la consideración de renuncia aquella que venga derivada de la imposibilidad de aceptación de la contratación ofrecida al candidato o candidata, por encontrarse el mismo o la misma en situación de Incapacidad Temporal o baja por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, situación que deberá ser acreditada dentro del plazo de 2 días hábiles siguientes al ofrecimiento de la contratación.

## 2. Contratación temporal.

a) Las contrataciones de carácter no fijo se realizarán a través de la bolsa de candidatos y candidatas en reserva a que se refieren los artículos 26 y 38 de este convenio colectivo, siguiendo estrictamente el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo conforme a las bases de la convocatoria.

Desde que la oferta sea realizada, los candidatos o candidatas deberán contestar en el plazo máximo de 2 días hábiles, debiendo poder incorporarse a su puesto de trabajo de forma efectiva en el plazo establecido por la sociedad y/o entidad del Grupo Aena correspondiente. En caso contrario, se considerará que renuncian a la oferta de contratación efectuada. En este sentido, se considerarán hábiles los días de lunes a viernes, exceptuando los días festivos de ámbito nacional.

b) Para los niveles profesionales C y D, en el supuesto de que un candidato o candidata renuncie a tres ofertas consecutivas de contratación temporal, pasará a ocupar el último lugar de la bolsa de candidatos y candidatas en reserva para la contratación temporal, salvo que mantenga en ese momento relación laboral con alguna de las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena. Esto no será de aplicación en la Bolsa General. A estos efectos, no será considerada renuncia la que venga derivada de la imposibilidad de aceptación de la contratación ofrecida al candidato o a la candidata por encontrarse el mismo o la misma en situación de Incapacidad Temporal o baja por nacimiento de hijo/a; adopción o acogimiento, situación que deberá ser acreditada dentro del plazo de los 2 días hábiles siguientes al ofrecimiento de la contratación, siendo informada la representación laboral tanto de la comunicación de la oferta, como de la renuncia si la hubiere.

El candidato o candidata también pasará a ocupar el último lugar de la bolsa de candidatos y candidatas en reserva cuando haya causado baja voluntaria en tres ocasiones respecto de los contratos de trabajo temporales suscritos en aplicación de la bolsa a la que pertenece, salvo en aquellos casos en los que dichas bajas voluntarias deriven de la aceptación de una nueva contratación en alguna de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena.

c) En caso de no cubrir una oferta de contratación fija o temporal para una determinada ocupación y centro a través de las bolsas de trabajo vigentes (de centro y/o general), se podrá recurrir a los Servicios de Empleo Público de la Comunidad Autónoma correspondiente, previo acuerdo con la representación laboral del centro y aceptación de la CPPS, no teniéndose en cuenta a los efectos previstos en el apartado anterior, las renuncias a contrataciones para aquellos centros de trabajo en los que el candidato o candidata no se hubiera presentado.

d) En los Centros estacionales, las personas trabajadoras en régimen fijo discontinuo, siguiendo el orden de llamamiento, en los períodos de temporada baja en que no se encuentran activos, serán contratadas con preferencia a cualquier bolsa de candidatos/as en reserva, no computándose el tiempo trabajado en estas circunstancias, a efectos del derecho preferente para la cobertura de puestos de trabajo, de su misma ocupación, con carácter de continuidad, previsto en el artículo 8 del anexo III de este convenio colectivo.

e) Podrán realizarse contrataciones temporales para la cobertura de las ausencias derivadas de las compensaciones en tiempo de descanso solicitadas por las personas

trabajadoras. A estos efectos, se procederá de conformidad con las previsiones del artículo 40 de este convenio colectivo. Las contrataciones que se realicen, cubrirán dichos descansos solicitados, con la única limitación de que no se podrán programar más de 150 horas mensuales o la parte proporcional en los contratos de duración inferior, además de los descansos legales entre jornadas. La compensación en descanso de las personas trabajadoras con ocupaciones de Coordinador/a, se realizará mediante los correspondientes cambios temporales de ocupación y las consiguientes contrataciones temporales.

De no ser posible la compensación en descanso dentro de los cuatro meses siguientes a la realización del servicio, por no poder realizarse la contratación a la que se alude en el párrafo anterior, se efectuará el abono de las horas correspondientes, o bien, a elección de la persona trabajadora, se ampliará este plazo hasta que se pueda realizar la contratación mencionada anteriormente, con el límite de seis meses.

#### *Sección 5.<sup>a</sup> Periodo de prueba*

##### *Artículo 41. Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que se consigne en el contrato de trabajo, en el que no se computará el tiempo de Incapacidad Temporal y cuya duración será de seis meses para los niveles profesionales A y B, y de dos meses para los niveles profesionales C a F.

2. En el supuesto de que una persona trabajadora no supere el período de prueba y la entidad y/o sociedad del Grupo Aena, con la que tenga suscrito el contrato de trabajo, decida desistir de dicho contrato, informará a la representación laboral con anterioridad a la formalización de dicho desistimiento, a efectos de la emisión de informe, en un plazo no superior a cinco días hábiles.

3. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado la misma ocupación con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

4. Los trabajadores/as que no superen el período de prueba serán automáticamente excluidos/as de la bolsa de candidatos en reserva de la ocupación para la que fueron contratados.

## CAPÍTULO VI

### **Clasificación profesional**

#### *Sección 1.<sup>a</sup> Ocupaciones*

##### *Artículo 42. Definición del marco de clasificación profesional.*

El marco de clasificación profesional del Grupo Aena se compone de los siguientes conceptos fundamentales de clasificación:

- Ocupación.
- Nivel Profesional.

##### *Artículo 43. Catálogo de ocupaciones.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del vigente convenio colectivo, a excepción del que desempeñe puestos de trabajo de Dirección o Estructura, previo nombramiento otorgado por la Dirección correspondiente, deberá estar clasificado en alguna de las ocupaciones definidas en el Catálogo que figura como anexo a este convenio colectivo. Dicho Catálogo de ocupaciones clasifica las ocupaciones en grupos y subgrupos profesionales de acuerdo con un criterio funcional o de área de negocio. Las

ocupaciones únicamente podrán ser desempeñadas por personas trabajadoras de los niveles profesionales a los que esté adscrita cada ocupación, de acuerdo con el Catálogo de Ocupaciones que figura como anexo I.

El Catálogo de ocupaciones que figura como anexo I a este convenio colectivo es susceptible de ampliación o modificación durante la vigencia del Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 17.3.a) de dicha norma convencional; siempre que la asignación de ocupaciones a niveles profesionales respete los requisitos establecidos en el Artículo 44 del presente convenio colectivo y se encuentre dentro del límite de los incrementos de masa salarial autorizados para ese ejercicio.

#### Artículo 44. *Niveles profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo del Grupo Aena deberá estar clasificado en alguno de los cuatro niveles profesionales que se describen en este Artículo. Las ocupaciones únicamente podrán ser desempeñadas por personas trabajadoras de los niveles profesionales a los que esté adscrita cada ocupación, de acuerdo con el Catálogo de ocupaciones que figura como anexo I. Asimismo, existen algunas ocupaciones que pueden ser desempeñadas por las personas trabajadoras de uno o varios niveles profesionales, tal y como se especifica en el Catálogo de ocupaciones que figura como anexo a este Convenio.

– Nivel A: para el acceso a este nivel profesional se exigirá estar en posesión del título de Máster Universitario (Plan Bolonia), Licenciado, Ingeniero Superior y Arquitecto (Plan Pre Bolonia) y cualesquiera equivalencias resulten de acuerdo con la aplicación del Marco Europeo de Cualificaciones de Educación Superior.

Las personas adscritas a dicho nivel podrán planificar, organizar, dirigir, coordinar, inspeccionar, controlar y realizar las actividades para las que le habilita su titulación, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que reciban de sus superiores.

– Nivel B: para el acceso a este nivel profesional se exigirá estar en posesión de estudios de Grado (Plan Bolonia), Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico (Plan Pre Bolonia) y cualesquiera equivalencias resulten de acuerdo con la aplicación del Marco Europeo de Cualificaciones de Educación Superior.

Las personas adscritas a dicho nivel podrán planificar, organizar, dirigir, coordinar, inspeccionar, controlar y realizar las actividades para las que le habilita su titulación, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que reciban de sus superiores.

– Nivel C: para el acceso a este nivel profesional se exigirá estar en posesión del Título de Bachillerato, Técnico de Grado Superior o Grado Medio (Formación Profesional) o equivalentes, provisto de las licencias y habilitaciones cuando lo requiera su especialidad. Teniendo en cuenta lo anterior, las personas adscritas a este nivel podrán organizar, gestionar, dirigir, distribuir y controlar las actividades, efectivos humanos y medios a su cargo, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que reciban de sus superiores.

– Nivel D: para el acceso a este nivel profesional se exigirá estar en posesión del Título de Bachillerato, Técnico de Grado Superior o Grado Medio (Formación Profesional), o equivalentes y, cuando lo requiera su especialidad, en posesión de las licencias, habilitaciones, certificaciones, títulos, autorizaciones o diplomas.

Teniendo en cuenta lo anterior, domina los procesos administrativos, técnicos u operativos, estando plenamente capacitado para coordinar y supervisar los trabajos que, dentro de su especialidad, le sean encomendados por sus superiores.

Para las ocupaciones de niveles C y D, así como de los niveles E y F según el sistema de clasificación profesional del I Convenio colectivo del Grupo Aena, y a efectos de participar en procesos de Provisión Interna, la Comisión Paritaria de Promoción y Selección está facultada para valorar la posibilidad de tener en cuenta el nivel de conocimientos de la persona trabajadora equivalentes a las titulaciones exigidas, debiendo respetarse, en cualquier caso, lo establecido al efecto en la legislación vigente

que resulte de aplicación a esta materia de forma que ello no suponga una contravención de la misma.

*Artículo 45. Cometidos profesionales.*

1. Las distintas funciones asignadas a cada ocupación son meramente enunciativas.

2. Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos le encomienden sus superiores, dentro de los cometidos propios de la ocupación, de acuerdo con las fichas de ocupación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 127.7 del presente convenio colectivo.

El conjunto de actividades relacionadas con las funciones asignadas a cada ocupación no se agota en sí mismo, sino que es susceptible de ampliación en aquellos trabajos y actividades que estén comprendidos dentro del cometido general propio de la ocupación o que surjan como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o sistemas productivos de su área de actividad.

3. A cada persona trabajadora, se le asignará una carga de trabajo adecuada a su ocupación y a su jornada de trabajo.

4. Con objeto de posibilitar la plena actividad de las personas trabajadoras, en aquellos Centros de trabajo en los que razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, se podrá encomendar la realización ocasional de funciones afines a su profesión o especialidad, sin perjuicio o menoscabo de su ocupación y contando con la conformidad del interesado/a y con informe de la representación laboral y sindical. Los derechos económicos y de promoción serán los derivados de la ocupación que ostente la persona trabajadora.

5. El nombramiento de una persona trabajadora para un puesto de Dirección o Estructura, o cualquiera otro de confianza o especial cualificación, no influirá sobre su nivel profesional, quien conservará el que ostenta conforme a este convenio colectivo.

*Artículo 46. Pérdida de requisitos.*

1. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se entenderá que está habilitada para el desempeño de su trabajo aquella persona que reúna los requisitos exigidos por la normativa de aplicación para el desempeño de las funciones correspondientes.

A título enunciativo, se aplicará este artículo en supuestos tales como la retirada del carné de conducir, del permiso de conducción en plataforma, de la acreditación aeroportuaria, de la no superación de la evaluación de idoneidad, etc.

Estas situaciones son independientes del resultado de los reconocimientos médicos que, en su caso, se realicen en el marco de los protocolos empresariales de vigilancia de la salud.

2. A aquellas personas trabajadoras que perdieran temporal o provisionalmente, hasta un máximo de veinticuatro meses, los requisitos necesarios para el cumplimiento de su trabajo, se les adaptará a otra ocupación y/o funciones, acorde con sus conocimientos, conservando su nivel retributivo.

En los casos en los que, como consecuencia de lo anterior, dejen de prestarse servicios en régimen de turnos y/o nocturno, no se percibirán los complementos de turnicidad y jornadas especiales, ni el de nocturnidad.

3. En el caso de que la pérdida de requisitos fuera definitiva o superior a 24 meses, excepto en los casos en que la pérdida de la habilitación sea como consecuencia de la disminución de su capacidad física o psíquica, que se regirán por lo establecido en el artículo 48 (adaptación por disminución de capacidad) del presente convenio colectivo, las retribuciones a percibir serán las propias de la ocupación de las nuevas funciones que se le asignen.

**Artículo 47. Reciclajes profesionales.**

Los reciclajes profesionales en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirán por las siguientes disposiciones:

1. Cuando alguna de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena declare la necesidad de reciclaje profesional, originada por motivos tecnológicos, organizativos o productivos, se realizará la formación previa o posterior necesaria para garantizar la plena adaptación de la persona trabajadora a su nueva ocupación.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos de reciclaje se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

En todo caso se procurará atender a las opciones manifestadas por cada persona trabajadora afectada y a las aportadas en el informe emitido por el Comité de Centro o Delegados o Delegadas de Personal, en su caso, y Delegados o Delegadas Sindicales.

2. En los supuestos de reciclaje profesional, no se aplicarán las normas sobre provisión de puestos de trabajo que establece el Capítulo V de este convenio colectivo. La asignación de la nueva ocupación concreta se efectuará con la participación del Comité de Centro o Delegados o Delegadas de Personal, en su caso, y de los Delegados o Delegadas Sindicales.

3. La adscripción definitiva a la nueva ocupación será efectiva una vez realizadas las pruebas de evaluación que se determinen y obtenida la certificación de superación de las pruebas oportuna.

4. En los supuestos de reciclaje profesional, por causa de reestructuración de plantilla en el Centro de trabajo, se atenderá a las opciones manifestadas por cada afectado/a, siendo necesario el informe favorable del Comité de Centro o Delegados/as de Personal, en su caso, e informe previo de las Secciones Sindicales. En estos supuestos, a los trabajadores/as se les garantizarán los derechos adquiridos y condiciones laborales más beneficiosas.

Sin perjuicio de lo anterior, a los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011 y de 13 de diciembre de 2018 del personal de AIRM, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio, les será de aplicación de lo dispuesto en el mismo respecto de esta materia.

**Artículo 48. Adaptación funcional y/o de jornada por disminución de la capacidad física o psíquica.**

1. Se encuentran en situación de adaptación funcional y/o de jornada por discapacidad aquellas personas trabajadoras que tengan una dolencia física o psíquica, derivada de enfermedad común o profesional, accidente o desgaste físico natural, por razón de edad, cuando dicha dolencia afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su ocupación o régimen de trabajo, impidiéndoles desarrollar de forma correcta los cometidos correspondientes, previo informe del Área de la Especialidad de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena a la que pertenezcan, y salvo informe médico contradictorio emitido por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, en cuyo caso se resolverá en el grupo de trabajo creado a tal efecto en el seno del CESS, con arreglo a los procedimientos establecidos para ello.

2. La adaptación regulada en este artículo se realizará, en un plazo máximo de tres meses y podrá ser de carácter provisional o definitiva, según el criterio médico emitido por el servicio de medicina del trabajo de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena correspondiente.

3. Cuando esta adaptación afecte al régimen o características de la jornada de la persona trabajadora, con carácter previo a la aplicación de la medida, se informará al comité de centro o delegado/a de personal del centro correspondiente, para que, en su caso, emita informe previo en el plazo de 10 días hábiles.

4. En los casos en los que la adaptación requiera el cambio de ocupación, se requerirá la emisión de informe previo y favorable del comité de centro o delegado/a de personal, salvo que la persona afectada haya manifestado su conformidad con dicho cambio. Para la emisión del citado informe, el comité de centro o delegado/a de personal dispondrá de un plazo de 10 días hábiles desde la fecha en que les hubiese sido comunicado oficialmente el inicio del trámite.

No obstante, en el caso de que, transcurrido dicho plazo, no se hubiera emitido el citado informe, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena correspondiente, podrá adoptar una decisión motivada de asignación a la nueva ocupación, con la finalidad de preservar la situación de la persona trabajadora.

De dicha decisión se deberá dar traslado al órgano de representación laboral con anterioridad a que se formalice el cambio.

5. Igualmente, podrán ser adscritas a otra ocupación y/o jornada, las personas trabajadoras que lo soliciten, tras la resolución del oportuno expediente en el que hayan sido declaradas, por el órgano competente de la Seguridad Social, en la situación de Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual.

6. La persona trabajadora en situación de adaptación provisional por disminución de la capacidad, deberá pasar revisión médica obligatoria y someterse a las pruebas médicas a las que sea convocada, al menos, con una periodicidad anual, para su revisión.

Con carácter general, esta provisionalidad se podrá mantener un máximo de dos años, salvo que el Servicio de Prevención de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena correspondiente, aconseje su ampliación.

7. En caso de mejoría o recuperación que permita volver a la situación previa a la declaración de la adaptación de carácter definitivo, las personas trabajadoras podrán solicitar a la entidad y/o sociedad del Grupo Aena correspondiente, la revisión de su situación, aportando junto con su solicitud los informes médicos oficiales emitidos por la Seguridad Social que justifiquen dicha revisión.

8. El personal, adscrito a otra ocupación y/o modalidad de jornada de igual o inferior nivel económico por adaptación por disminución de la capacidad física y/o psíquica, con Incapacidad Permanente Parcial, o aquellos a los que la limitación permita permanecer en la misma, percibirá las retribuciones correspondientes a su anterior ocupación y puesto de trabajo.

No obstante, en los casos en que se produzca un cambio en la jornada como consecuencia de lo anterior, se percibirán los complementos correspondientes a la nueva jornada realizada, por lo que, cuando dejen de prestarse servicios en régimen de turnos y/o nocturno, no se percibirán los complementos de turnicidad y jornadas especiales, ni el de nocturnidad.

De forma excepcional y con carácter transitorio, mientras la persona trabajadora permanezca en situación de adaptación provisional por disminución de la capacidad, seguirá percibiendo la totalidad de las retribuciones abonadas con anterioridad a la declaración de la disminución de la capacidad durante un plazo de dos años.

Si el desempeño de la nueva ocupación conllevara la percepción de complementos de idéntica naturaleza a los que la persona trabajadora afectada tuviera reconocidos en su anterior ocupación y/o modalidad de jornada, los mismos serán incompatibles entre sí, percibiendo la persona trabajadora afectada aquél o aquellos que le sean más favorables.

9. En los casos de declaración, por los órganos competentes de la Seguridad Social, de Incapacidad (en sus grados de Permanente Total, cuando no resulte posible la adaptación del puesto, Absoluta y Gran Invalidez), se abonará a la persona trabajadora afectada, en el momento de la extinción de su contrato laboral, una cantidad tal que sumada a los derechos que ésta tenga consolidados en el Plan de Pensiones en el momento de producirse la contingencia de incapacidad, sea equivalente al menos a tres mensualidades de la Base de Cálculo y del Complemento de Antigüedad. Los derechos

consolidados a computar serán los derivados de la aportación inicial, reconocida a la persona trabajadora en concepto de servicios pasados, y de las aportaciones de escala.

10. A las personas trabajadoras en situación de adaptación de carácter definitivo, se les ofrecerá la posibilidad de ser reclasificadas a todos los efectos a una nueva ocupación. La resolución de reclasificación requerirá la conformidad del interesado/a y el informe previo y favorable del comité de centro o delegado/a de personal correspondiente, y llevará aparejada la adecuación de las retribuciones de la persona trabajadora afectada a las correspondientes a la nueva ocupación y/o modalidad de jornada, así como el reconocimiento de la antigüedad en la ocupación desde la fecha de adscripción.

11. En ningún caso tendrán consideración de disminución de la capacidad física o psíquica las situaciones derivadas de riesgo en el embarazo y lactancia.

## CAPÍTULO VII

### Movilidad y traslados

#### Sección 1.<sup>a</sup> Movilidad funcional y geográfica

##### Artículo 49. *Movilidad Funcional.*

La movilidad funcional en el ámbito del presente convenio colectivo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las fichas de ocupación y por las tablas de carrera profesional a que se refiere el artículo 8.4 de este convenio colectivo, así como las contenidas en la legislación laboral y de prevención de riesgos laborales vigente en cada momento.

##### Artículo 50. *Cambio temporal de ocupación.*

1. Por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, todas las personas trabajadoras que se encuentren en una ocupación concreta podrán ser destinadas a otra con un salario de ocupación igual o superior por un período no superior a seis meses en un período de referencia de doce meses u ocho meses en un período de referencia de veinticuatro meses, desde la fecha de inicio de efectos de dicho cambio, reintegrándose a su anterior ocupación cuando cese la necesidad del servicio que lo hubiera motivado. A estos efectos, se tendrán en cuenta ciclos completos de trabajo y descanso.

Para la cobertura de los siguientes servicios en caso de ausencias en los niveles profesionales C: a) IT no superior a 15 días, b) ausencias motivadas por necesidades formativas, c) Comisiones de Servicio no superiores a 15 días y d) Ausencias motivadas por el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores y por el artículo 99.1 de este convenio colectivo, se optará, en primer lugar, por el nombramiento de coberturas obligatorias de servicios y, en segundo lugar, por el cambio temporal de ocupación, atendiendo a las circunstancias existentes y a las necesidades operativas y del servicio en cada supuesto.

2. En los casos en que el cambio temporal de ocupación se realice entre ocupaciones consideradas «no próximas», todas las personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla afectada por las necesidades del servicio, podrán ser destinadas a otra ocupación, previa publicación de la necesidad, selección de la persona trabajadora y conformidad de los interesados/as. En estos casos, la asignación se realizará por la Dirección del Centro, previo informe favorable del Comité de Centro respectivo.

3. En cualquier caso, aquellos cambios temporales de ocupaciones que requieran la realización de reconocimientos médicos, de pruebas físicas, de tolerancia y/o el cumplimiento de determinados requisitos formativos, no serán efectivos hasta que se verifique el cumplimiento y superación de dichos requisitos.

4. La persona trabajadora tendrá derecho a percibir el tramo de salario de ocupación de destino, que se corresponda con el tramo que tenga acreditado en su ocupación de origen. Igualmente, y mientras se mantenga el cambio temporal de ocupación, percibirá la diferencia entre su salario de nivel y el salario de nivel de la ocupación de destino.

5. Si, superados los plazos máximos previstos en el apartado 1 del presente artículo, existiera una ocupación vacante de necesaria cobertura, deberá ser provista a través de los procedimientos establecidos en el presente convenio colectivo.

6. Para la asignación de un cambio temporal de ocupación, se aplicará el siguiente orden de prelación:

1.º Personal voluntario de la ocupación/es de movilidad próxima con respecto a aquella en la que surja la necesidad de cobertura.

2.º Personal RPO voluntario de la ocupación/es de movilidad próxima con respecto a aquella en la que surja la necesidad de cobertura.

3.º Resto del personal de dicha ocupación/es de movilidad próxima con respecto a aquella en la que surja la necesidad de cobertura.

4.º Resto del personal RPO de dicha ocupación/es de movilidad próxima con respecto a aquella en la que surja la necesidad de cobertura.

5.º Personal integrante de la bolsa de candidatos en reserva resultante de los procesos de promoción interna de la ocupación en la que surja la necesidad de cobertura.

6.º Personal voluntario de ocupaciones de movilidad no próxima.

7.º Resto del personal de ocupaciones de movilidad no próxima.

En el caso de que haya varias personas trabajadoras susceptibles de realizar un cambio temporal en aplicación del orden de prelación indicado, se aplicará el siguiente orden de desempate, teniendo en cuenta que la asignación deberá ser rotativa: mayor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad en el centro de trabajo; mayor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad; mayor antigüedad en el centro de trabajo; mayor antigüedad en el Grupo Aena y mayor edad de la persona trabajadora. No obstante, para el caso de los/as integrantes de la bolsa de candidatos/as en reserva derivada de la promoción interna se estará al orden que resulte de su posición en dicha bolsa.

7. A los efectos del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión y selección interna serán los únicos que permitan modificar el nivel profesional y/o la ocupación de las personas trabajadoras, salvo los derivados de lo dispuesto en los Capítulos V y VI de este convenio colectivo.

#### Artículo 51. *Cambio temporal de ocupación con salario de ocupación inferior.*

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, alguna de las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena precisara que una persona trabajadora desempeñase temporalmente una ocupación con un salario de ocupación inferior, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes, dentro de un periodo de referencia de un año, debiendo informar de las razones del cambio temporal a la representación laboral y a la persona trabajadora interesada, garantizándose en todo caso la totalidad de sus retribuciones en su ocupación de origen.

#### Artículo 52. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirá por las siguientes disposiciones:

1. Se considerará movilidad geográfica el traslado de la persona trabajadora, con carácter definitivo, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o

productivas a otro Centro de trabajo situado en distinta localidad y que lleve aparejado cambio de residencia.

No tendrán la consideración de movilidad geográfica los trasladados por causas justificadas, por permuta, por participar en procesos de provisión de puestos de trabajo o el derivado de sanción disciplinaria.

2. En todos los supuestos de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando exista discrepancia de la persona trabajadora o el periodo de consultas a que se refiere el citado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores haya finalizado sin acuerdo, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena afectada, informará a la Coordinadora Sindical Estatal, a efectos de alcanzar el acuerdo. En cualquier caso, y salvo que la autoridad laboral paralice la efectividad del traslado, éste será efectivo en el plazo máximo de cuatro meses desde su notificación.

3. Tendrán prioridad, para su permanencia en los puestos de trabajo que ocupen, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y aquellas otras que reúnan las condiciones que determinen al respecto las disposiciones vigentes. Asimismo, se tendrá en cuenta su antigüedad en el centro de trabajo.

4. De producirse la movilidad geográfica, la persona trabajadora conservará, al menos, todos los derechos concernientes al salario y a cualquier aspecto de su remuneración y pertenencia a su ocupación.

5. Los trasladados motivados por la movilidad geográfica, a que se refiere este artículo, darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

a) Al pago de los gastos de desplazamiento de la persona trabajadora y personas a su cargo, en los medios de transporte que se autoricen.

b) Al de los gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres domésticos y a una prima del seguro de transporte, previa autorización del correspondiente presupuesto, hasta un máximo de 3.500 euros o 6.000 euros cuando el traslado sea entre la Península y las Islas o Melilla y Ceuta o entre las Islas Canarias y las Islas Baleares.

c) A las cantidades siguientes, según la composición de la unidad familiar:

- Persona trabajadora afectada: 4.200 euros.
- Cónyuge o pareja de hecho 1.680 euros.
- Por cada uno del resto de los integrantes de la unidad familiar a su cargo: 840 euros.

A estos efectos, se considerarán personas a cargo de la persona trabajadora las incluidas como beneficiarias suyas en el Régimen General de la Seguridad Social.

d) A una compensación mensual en concepto de vivienda, durante un período de veinticuatro meses, de 600 euros o alternativamente a una indemnización a tanto alzado de 5.040 euros.

En el supuesto de traslado de un matrimonio o pareja de hecho, en el que ambas personas sean trabajadoras de sociedades y/o entidades del Grupo Aena, sólo uno de los cónyuges o miembros de la pareja de hecho podrá acogerse a las ayudas previstas en este artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio colectivo les será de aplicación lo dispuesto en el mismo respecto de esta materia.

## Sección 2.<sup>a</sup> Traslados por permuta y por causas justificadas

### Artículo 53. Traslado por permuta.

Las entidades y/o sociedades del Grupo Aena autorizarán la permuta entre personas trabajadoras con contrato de carácter indefinido, pertenecientes a la misma ocupación y

especialidad, siempre que no existan restricciones médicas que impidan el desempeño de dicha ocupación y, en su caso, especialidad en el nuevo centro de trabajo, previo informe preceptivo y favorable de la Comisión de Interpretación y vigilancia del convenio colectivo.

Asimismo, para la solicitud y autorización de la permuta será necesario que las personas trabajadoras permutantes tengan una antigüedad en el centro de origen de, al menos, dos años, y que a ambas les falten más de tres años para el acceso a la jubilación.

Una vez solicitada la permuta, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena afectada hará pública la petición tanto en el centro de destino de la persona trabajadora solicitante como en aquel para el que se haya solicitado la misma, durante el plazo de 30 días. En dicho plazo las personas trabajadoras interesadas podrán solicitar dicha permuta. En el caso que existan varias personas trabajadoras interesadas, se resolverá aplicando los siguientes criterios y en el siguiente orden: mayor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad, mayor antigüedad en el centro de trabajo, mayor antigüedad en el Grupo Aena y mayor edad.

El traslado por permuta tendrá, a todos los efectos, el carácter de voluntario, no generando derecho a indemnización alguna, y supondrá la implícita aceptación voluntaria de las modificaciones de condiciones de trabajo de cualquier tipo, que se deriven de los respectivos puestos permutados.

Sin perjuicio de la posible propuesta de las personas trabajadoras permutadas, la fecha de incorporación a los respectivos centros de destino será la autorizada por las entidades y/o sociedades del Grupo Aena afectadas.

Una vez emitido el informe previo y favorable por parte de la Comisión de Interpretación y vigilancia del convenio colectivo tras la celebración de la reunión convocada al efecto, no será posible la cancelación de la solicitud salvo acuerdo expreso entre las personas intervenientes, el cual deberá ser comunicado, en todo caso, con carácter previo a la fecha de efectividad de la permuta.

La permuta regulada en este artículo tendrá una duración inicial de 12 meses desde su formalización, de manera que, en caso de que alguna de las personas trabajadoras entre las que se haya producido la permuta causara baja voluntaria en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena correspondiente durante dicho periodo, la permuta perderá todo efecto y, en consecuencia, la persona trabajadora que siga prestando servicios retornará a la situación en la que se encontraba con carácter previo a que la permuta hubiera tenido lugar.

En caso distinto y una vez transcurrido el periodo inicial, la permuta se convalidará y tendrá efectos indefinidos.

#### Artículo 54. *Traslado por causas justificadas.*

1. Tendrá la consideración de traslado por causas justificadas aquel traslado solicitado cuando concurra alguna de las causas que a continuación se relacionan, y siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el apartado 3 del presente artículo:

- a) La enfermedad grave o crónica de la persona trabajadora o de los familiares a su cargo, cuando el cambio de residencia derivado del traslado coadyuve a la mejoría de la enfermedad, expresamente acreditado mediante informe médico oficial, emitido por la Seguridad Social.
- b) Cuando haya sido objeto de traslado el cónyuge o pareja de hecho a otro centro de trabajo de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que viniera prestando servicios.
- c) Cuando haya sido objeto de traslado forzoso el/la cónyuge o pareja de hecho, debidamente acreditado.

d) Cuando, por separación o divorcio o fallecimiento del cónyuge, la persona trabajadora con hijos a su cargo precise trasladarse a otra localidad a efectos de mantener la unidad familiar.

e) Cuando lo solicite una persona trabajadora víctima de violencia de género, víctima del terrorismo o víctima de violencias sexuales, en virtud de lo establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Este traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Finalizado el período de seis meses referido, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

2. Con independencia de lo establecido al efecto en la legislación vigente respecto del derecho preferente en los traslados, en caso de concurrencia de solicitudes del traslado previsto en la letra c) del apartado anterior, para un mismo centro, una misma ocupación y especialidad se aplicarán los siguientes criterios y en el siguiente orden: mayor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad, mayor antigüedad en el centro de trabajo, mayor antigüedad en el Grupo Aena y mayor edad.

3. Salvo disposición legal en contrario, los requisitos necesarios para poder acceder al traslado por causas justificadas serán todos los que se indican a continuación:

a) Que la persona trabajadora acredite que concurren las causas justificativas del traslado mediante la aportación de documentación acreditativa de dichas causas, emitida por los organismos oficiales competentes.

b) Que el centro de trabajo solicitado disponga de plantilla de la ocupación y especialidad de la persona trabajadora solicitante.

c) Para el supuesto contemplado en la letra c) del apartado 1 del presente artículo, que exista plaza vacante en el centro de destino de la ocupación y, en su caso, especialidad. Para los supuestos regulados en las letras a), b), d) y e) del apartado 1 de este artículo, la no existencia de plazas en el centro de destino no será motivo de denegación del traslado cuando éste se encuentre debidamente justificado.

d) Que las causas en virtud de las cuales se solicita el traslado no sean preexistentes a la fecha en la que la persona trabajadora comenzó a prestar servicios en el centro de trabajo de origen.

**Artículo 55. Información a la Comisión de Interpretación y vigilancia del convenio colectivo de las solicitudes de traslados por causas justificadas.**

En todos los casos de traslado por causas justificadas, se informará trimestralmente a la Comisión de Interpretación y vigilancia del convenio colectivo, a través de su Secretaría, de todas las peticiones, así como de su resultado.

### Sección 3.<sup>a</sup>: Condiciones Generales

**Artículo 56. Condiciones generales.**

1. Tendrá el carácter de traslado voluntario el que se produzca como consecuencia de la adscripción a un nuevo destino en otro centro de trabajo, al optar, la persona trabajadora voluntariamente, por él en alguna de las fases previstas en el Capítulo V y en los artículos 53 y 54 del presente Convenio. Estos traslados no darán derecho a indemnización alguna.

2. Las personas trabajadoras interesadas, al hacer efectivos los traslados, aceptan expresamente las posibles modificaciones del régimen de jornada, horario de trabajo y retribuciones derivadas del cambio de puesto de trabajo.

3. En los supuestos de traslados a centros de trabajo ubicados en otra provincia o isla, siempre que conlleven cambio de residencia, la persona trabajadora dispondrá, para incorporarse al nuevo destino, de un plazo de quince días naturales, salvo en el caso de los traslados forzados, para los cuales el plazo de incorporación efectiva será de treinta días naturales.

4. Las solicitudes de traslado por causas justificadas serán contestadas en el plazo de dos meses.

## CAPÍTULO VIII

### Formación

#### Artículo 57. *Principios básicos de la formación.*

El modelo de formación del Grupo Aena parte de la necesidad de formar en cualificaciones y ocupaciones específicas del sector que no se encuentran fácilmente en el mercado y para las que, en muchos casos, no se dispone de proveedores específicos de formación.

Este modelo está enfocado a potenciar el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y a la mejora del desempeño, con el fin de alcanzar los máximos niveles de eficacia y eficiencia en la Organización.

Los contenidos formativos estarán ligados fundamentalmente al desarrollo de las competencias asociadas a la ocupación, especialidad y puesto, atendiendo también el desarrollo profesional y la alineación con los objetivos estratégicos de la Organización, de acuerdo a los principios y directrices de las distintas políticas aprobadas.

Serán principios básicos de la formación en el Grupo Aena:

- Adquirir y desarrollar las competencias técnicas y conductuales del personal para asegurar un correcto desempeño del puesto de trabajo.
- Potenciar el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
- Facilitar la actualización de los conocimientos del personal en base a los cambios normativos, tecnológicos u organizacionales que se produzcan.
- Elevar los niveles de desempeño, eficacia y eficiencia.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable.

#### Artículo 58. *Fines de la formación.*

La formación profesional en el Grupo Aena se orientará, en concreto, hacia los siguientes objetivos:

1. Capacitar al personal en las actividades relacionadas con su puesto y/u ocupación.
2. Actualizar la formación para los conocimientos profesionales exigibles en el desempeño de sus funciones.
3. Facilitar la adquisición de los títulos oficiales y certificaciones profesionales específicas de las actividades aeroportuarias y aeronáuticas, cuando sean necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
4. Facilitar la actualización y adaptación profesional para asegurar la estabilidad de la persona trabajadora en el empleo, en supuestos de transformación tecnológica o modificación funcional de los distintos puestos de trabajo.
5. Adquirir, actualizar y mejorar conocimientos de idiomas.
6. Facilitar la adquisición de las competencias que permitan aspirar a promociones profesionales o a otros puestos de trabajo.
7. Adquirir, actualizar y mejorar los conocimientos necesarios en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad operacional, innovación, sostenibilidad, igualdad, calidad, medio ambiente y cultura justa.

8. Facilitar la adaptación, la actualización profesional y la formación necesaria a aquellas personas trabajadoras que se reintegran al puesto de trabajo tras los períodos de excedencia, bajas de larga duración, etc., y de manera específica, tras los períodos de ausencia superiores a los establecidos en la normativa cuando sea de aplicación.

9. Garantizar que las personas trabajadoras adquieren y mantienen unos niveles de competencia adecuados para la ejecución de las tareas y funciones que vayan a desempeñar en su puesto de trabajo, de conformidad con los requisitos de formación del personal que se establezcan en la normativa de aplicación.

10. Facilitar el desarrollo de la carrera profesional de las personas trabajadoras.

#### Artículo 59. *Gestión de la formación.*

La formación de todo el personal de Aena y Aena SCAIRM en el ámbito del vigente convenio colectivo, es gestionada por el IADA (Instituto de Aprendizaje y Desarrollo de Aena), en coordinación con las unidades de Personas de los centros, garantizando unos estándares de calidad adecuados y alineados con los principios básicos y fines de la formación.

Por su parte, la formación del personal de ENAIRE es gestionada por su Campus corporativo en coordinación con los departamentos regionales de formación garantizando unos estándares de calidad adecuados y alineados con los principios básicos y fines de la formación.

#### Artículo 60. *Comisiones Paritarias de Formación.*

1. Al objeto de planificar, desarrollar y supervisar los Planes de Formación, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación para ENAIRE y otra para Aena/Aena SCAIRM, que se reunirá periódicamente.

Dichas comisiones, dado el carácter aplicador/desarrollador de las funciones que tienen atribuidas, estarán integradas por cinco representantes de las correspondientes entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena así como por un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del II Convenio colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

Los representantes de las distintas Organizaciones Sindicales con presencia en estas Comisiones, podrán asistir a las reuniones de la misma, acompañados o acompañadas de un asesor o asesora.

2. La Comisión Paritaria de Formación participará en la definición de las acciones formativas y de los itinerarios formativos de la plantilla, así como será conocedora de los cursos definidos como evaluables para la comprobación de la competencia, dándoles participación y consulta.

3. En el seno de la Comisión Paritaria de Formación que corresponda, se establecerán los requisitos y el procedimiento de acceso a la función de las distintas figuras que actualmente existen en el Grupo Aena (Formador y Formadora Local) o a aquellas que se consideren necesarias en el futuro, cuyas competencias y requisitos se regularán en la convocatoria que se realice a tal efecto.

4. Asimismo, la Comisión Paritaria de Formación que corresponda, participará en la valoración de ofertas técnicas, cuando sea preciso contar con la asistencia de empresas especializadas, en los términos que las normas de contratación de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena lo permitan.

Por otra parte, la audiencia y participación sindical en los centros de trabajo, corresponde exclusivamente a la representación unitaria de las personas trabajadoras y a los representantes de los sindicatos presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, formulando, en los plazos que se establezcan y para su ámbito de representación, las propuestas que consideren, especialmente respecto de los procesos de detección de necesidades formativas, y de su ajuste al Plan de Formación, así como en el seguimiento y análisis final de resultados del Plan de referencia.

No obstante, las propuestas que se deriven de esta participación sindical en los centros de trabajo, deberán ajustarse al marco establecido en las Comisiones Paritarias de Formación.

**Artículo 61. *Itinerarios formativos.***

Un itinerario formativo consiste en un conjunto programado y ordenado de actividades formativas que desarrollan la competencia o competencias profesionales necesarias para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo.

La formación en el Grupo Aena se estructurará en itinerarios formativos por ocupación (y especialidad, en su caso) o puesto. Para los casos en que no sea posible definir un itinerario, se tomará como referencia el catálogo de acciones formativas disponible.

**Artículo 62. *Planes de formación.***

Con carácter anual o bienal, según se acuerde en la Comisión Paritaria de Formación correspondiente a cada entidad y/o sociedad del Grupo Aena, se establecerá, en el marco de dicha comisión, un Plan de Formación de las personas trabajadoras del Grupo Aena, con los siguientes objetivos y criterios de actuación en la aplicación individualizada del mismo.

1. Toda persona trabajadora debe realizar las acciones formativas a las que sea convocada.

2. Toda acción formativa conllevará la evaluación del aprendizaje y exigirá su superación, salvo aquellas que expresamente estén excluidas de la citada evaluación o superación.

3. La formación en idiomas y en ofimática, será de aplicación generalizada, aunque se distinguirá la exigible (necesaria por tener que utilizarse en el puesto de trabajo o derivada de la normativa), y la opcional (no necesaria para la función actual, pero voluntariamente solicitada).

La modificación de las fichas de ocupación, en el caso de que entren en vigor nuevos requisitos en materia de conocimiento de idiomas, será tratada en el seno de la Comisión Negociadora del convenio colectivo.

4. Las acciones formativas a desarrollar, deben determinarse en el proceso de detección de necesidades que se lleve a cabo a tal efecto y, por lo tanto, haber sido previamente planificadas, salvo en situaciones excepcionales, o necesidades sobrevenidas, comunicándose previamente a la CPF.

Asimismo, podrán autorizarse las actividades, y en los supuestos que a continuación se indican:

– Congresos, Seminarios, Conferencias, Jornadas y otras actividades formativas imprevisibles respecto a sus materias, fechas de realización y contenidos y, por consiguiente, de imposible predicción y programación dentro del Plan de Formación.

– Inscripciones a cursos de carácter muy puntual que, por su inmediatez, innovación, aplicación de nuevas tecnologías, técnicas experimentales o de información punta, se dirijan a una persona o grupos muy reducidos de personas trabajadoras de cualquiera de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena y de corto número de horas.

Todas las acciones formativas se comunicarán a la Comisión Paritaria de Formación correspondiente, así como a la representación laboral del centro.

**Artículo 63. *Características de la formación.***

1. La formación del personal en las entidades y/o sociedades del Grupo Aena tendrá lugar, preferentemente, en sus propios centros de trabajo y, será impartida por

Formadores/as Locales, Formadores/as Iada o Instructores/as Campus, en los centros donde existan estas figuras.

2. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera del horario laboral. Preferentemente, se impartirá dentro de la jornada.

3. La planificación de la formación se llevará a cabo con una antelación suficiente, de modo que se facilite a la persona trabajadora la organización de la asistencia a los cursos. Las personas trabajadoras tendrán conocimiento de la convocatoria con un mes de antelación en el caso de las acciones formativas que requieran comisión de servicio, salvo en aquellos casos en que la normativa de aplicación exija que se haga en un plazo inferior o en los que exista conformidad del trabajador/a.

4. Para la formación que se realiza en modalidad online, se dotarán los medios necesarios que favorezcan su realización en condiciones adecuadas, proporcionando en los centros de trabajo, espacios adecuados para el cumplimiento de este objetivo, que permitan compatibilizar las funciones laborales y el aprendizaje de la formación.

5. El personal que desempeñe puestos de responsabilidad y/o estructura estará obligado a prestar apoyo pleno al Plan de Formación.

6. La realización y superación/evaluación positiva de la formación en las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena tendrá carácter obligatorio e irá ligada al cumplimiento del objetivo de formación del Sistema de Gestión del Desempeño.

Se exceptúan de la obligatoriedad de realizar aquellas acciones formativas cuya convocatoria coincida con los supuestos que a continuación se relacionan, siempre que la solicitud y concesión de su ejercicio sea previa a la recepción de la convocatoria de dicha acción formativa:

- a) Vacaciones.
- b) Los permisos regulados en el artículo 99.1 del presente Convenio.
- c) Los supuestos de disminución de la jornada definidos en el artículo 102 del Convenio.

Para estos casos, se reprogramará dicha formación en una nueva fecha.

7. Las acciones formativas obligatorias previstas en los itinerarios formativos establecidos en los programas de formación de los centros de trabajo, así como aquellas otras que se consideren de carácter estratégico o estén relacionadas con el cumplimiento de requisitos normativos, deberán realizarse, salvo causa justificada que lo imposibilite, en los plazos en las que sean convocadas.

El resto de cursos también tendrán previsto un plazo para su realización, que vendrá definido en la propia convocatoria. Respecto de estas acciones, en el mes de octubre de cada año, se enviará una comunicación para que aquellas personas trabajadoras que, por alguna causa específica, no hayan podido realizar las de modalidad on-line, puedan completarlas antes de que finalice dicho año.

#### Artículo 64. *Facilidades para la realización de estudios.*

1. De conformidad con lo que establece el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales y al acceso a cursos de reciclaje y capacitación profesional que se organicen.

2. Las personas trabajadoras inscritas en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio competente para la obtención de un título académico, a tenor de la normativa vigente en la materia, tienen derecho a las siguientes facilidades:

- a) A los permisos que se determinan en el artículo 99.1.h) de este convenio colectivo.

b) A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en el centro haya varios turnos para el desempeño de su trabajo, en aquel turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones académicas.

3. En todo caso, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena, en la que la persona trabajadora preste sus servicios, exigirá los justificantes oportunos de disfrute y asistencia, de los derechos a que se refiere este artículo.

4. Conforme a la normativa vigente sobre Formación Continua y, a los efectos previstos en dicha normativa sobre Permisos Individuales de Formación (PIF), todas las personas trabajadoras podrán solicitar dichos permisos de acuerdo con la legislación vigente al respecto y su desarrollo correspondiente.

5. La solicitud de un PIF por parte de la persona interesada al área de Personas del centro en el que preste servicios, deberá realizarse con al menos 15 días hábiles de antelación al inicio del mismo. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a la persona trabajadora.

De las autorizaciones y/o denegaciones de este tipo de permisos se informará a la representación laboral de cada centro, así como a la Comisión Paritaria de Formación.

#### Artículo 65. *Tiempo de formación.*

1. El tiempo académico invertido en la realización de acciones formativas que tengan lugar fuera de la jornada laboral, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. En todo caso, se respetará la legislación vigente en materia de descansos, para lo que se realizarán las desprogramaciones de los servicios que, en su caso, resulten necesarias. En ningún caso, tendrá la consideración de horas extraordinarias.

2. Para cada curso al que sea convocada la persona trabajadora, se calculará la diferencia entre las horas de formación obligatoria realizadas y todas las horas de servicio desprogramadas con motivo de la realización de dicho curso.

3. Este tiempo no tendrá la consideración de horas extraordinarias, compensándose el exceso de jornada que, en su caso, se produzca, mediante descanso o compensación económica equivalente al 130 % del valor de la hora ordinaria, a elección de la persona trabajadora. Si por el contrario fuera negativa, la diferencia no se adicionará a la bolsa de horas disponible.

4. En los cursos que la persona trabajadora realice en su propio centro de trabajo, entre la finalización de la jornada y el comienzo del curso, se deberán respetar los períodos de descanso legales y convencionales debiendo desprogramarse la jornada laboral necesaria para permitir el citado descanso.

5. En los cursos que lleven asociada Comisión de Servicio Indemnizable que ineludiblemente exijan que el inicio del viaje se realice el día anterior al comienzo del curso, cuando dicho día fuera de libranza se adicionarán 7 horas a las horas de formación realizadas.

En el día anterior al inicio del curso, se desprogramarán los servicios de Tarde y Noche y a partir de las 15 horas, en caso de servicio de Día.

Asimismo, en el día de finalización del curso, se desprogramarán los servicios programados en dicho día.

Si la persona trabajadora tuviera que desplazarse ineludiblemente el día siguiente al de finalización del curso, deberá disfrutar al menos 7 horas de descanso desde el momento de finalización del viaje de regreso, por lo que se le deberán desprogramar las horas de trabajo necesarias para que se cumpla este periodo.

Si el viaje de regreso debiera ineludiblemente realizarse el día posterior al de finalización del curso, y la persona trabajadora tuviera el día libre, se adicionarán 7 horas a las de formación realizadas.

En las acciones formativas de duración superior a una semana y que se imparten de lunes a viernes, aunque sean acciones formativas diferentes, si la persona trabajadora

tuviera servicio programado el sábado y/o domingo, dichos servicios deberán ser desprogramados, si el curso continuara el siguiente lunes.

6. En las acciones formativas para cuya realización se requiera comisión de servicio, las entidades y/o sociedades del Grupo Aena procurarán facilitar el regreso de la persona trabajadora en el horario más cercano posible a la hora de finalización de dichas acciones formativas.

7. Se abonarán los gastos de desplazamiento que se establecen en el artículo 93 del presente convenio colectivo en los días de curso que no lleven asociada comisión de servicio por realizarse en el centro de trabajo del trabajador, en los días en que la acción formativa no coincida con el servicio programado.

## CAPÍTULO IX

### Comprobación/evaluación de la competencia

#### Artículo 66. Concepto y características de la comprobación de la competencia.

La normativa nacional y europea que regula la actividad aeroportuaria y aeronáutica exige demostrar que las personas trabajadoras involucradas en dicha actividad tienen y mantienen un nivel de capacitación adecuado para el desempeño de sus funciones, mediante comprobaciones de la competencia, tanto de carácter inicial como continuado, realizadas periódicamente, según la regulación vigente en cada momento.

Estas comprobaciones/evaluaciones, de carácter no punitivo, tal y como se establece en la normativa vigente de aplicación, se basan en la superación de determinadas pruebas sobre la actividad real que tienen que realizar las personas trabajadoras. Deben realizarse satisfactoriamente, con la periodicidad prevista, y están recogidas en los programas de comprobación de la competencia y en los programas de formación y evaluación de la competencia.

En el caso de los cursos definidos como «evaluables para la comprobación de la competencia» establecidos en los itinerarios formativos asociados al Programa de Formación de los aeropuertos o en el Procedimiento para la evaluación de las competencias en el caso de ENAIRE, la superación de la evaluación será requisito imprescindible para la obtención de la competencia profesional requerida para la ocupación a desempeñar.

La evaluación conjunta de todas esas pruebas, cuando resulten aplicables, debe chequearse periódicamente por parte del gestor aeroportuario o proveedor de servicios de navegación aérea, dando como resultado, en caso de superación, la emisión del certificado interno de comprobación de la competencia o autorización correspondiente.

Las personas trabajadoras incluidas en los Programas de Formación y de Comprobación de la Competencia deberán realizar las actividades asociadas a las responsabilidades asignadas en dichos programas.

#### Artículo 67. Resultados de la comprobación de la competencia.

1. En el caso de que el resultado de alguna de las pruebas realizadas sea no apto, se informará a la persona trabajadora y se identificarán y analizarán las posibles causas y las acciones a llevar a cabo por parte de la persona trabajadora para poder corregir dicha situación en los términos previstos en este artículo, tales como:

- Mediante alguna acción formativa que cubra las carencias detectadas, de forma que una vez realizada la formación pueda realizar la prueba no superada satisfactoriamente.
- Mediante la concesión de un tiempo suficiente, que le permita ser evaluado de nuevo satisfactoriamente lo antes posible.
- Mediante otras acciones particularizadas para cada caso.

Con la finalidad de que se puedan subsanar por parte de las personas trabajadoras las causas que, en su caso, conllevaran la no superación de la comprobación de la competencia, cuando tales causas sean reversibles, se le convocará nuevamente para la realización de la prueba o pruebas correspondientes. Asimismo, las personas en esta situación podrán solicitar la comprobación de la competencia cuando consideren que están preparadas para someterse nuevamente a dichas pruebas.

2. Durante el periodo dedicado a la realización de las acciones indicadas en el apartado precedente, la persona trabajadora permanecerá en la unidad funcional a la que estuviera adscrita, adoptándose las medidas que fueran necesarias en materia funcional y/o de jornada.

En los casos en los que, como consecuencia de lo anterior, dejen de prestarse servicios en régimen de turnos y/o nocturno, no se percibirán los complementos de turnicidad y jornadas especiales, ni el de nocturnidad.

3. Si la causa que origina la falta de obtención de dicho certificado es una pérdida de capacidad por motivos de salud, será de aplicación lo establecido en el artículo 48 (adecuación funcional y/o de jornada por disminución de la capacidad física o psíquica). Si dicha causa fuera de otro tipo, transcurridos 24 meses desde el primer resultado desfavorable se hará una valoración del caso en la Coordinadora Sindical Estatal.

4. En el plazo de siete días, se comunicará al Comité de Centro y/o Delegado/a de Personal los casos de no aptitud de las pruebas realizadas.

Asimismo, trimestralmente, se informará del resultado agregado de las pruebas de comprobación de la competencia al Comité de Centro y/o Delegado/a de Personal del centro de trabajo correspondiente, así como a la Coordinadora Sindical Estatal.

Los cambios normativos que se pudieran producir sobre la elaboración de nuevas pruebas y/o la adaptación a nuevos requerimientos normativos, serán informados a la Coordinadora Sindical Estatal, para su participación y consulta.

5. Anualmente se hará entrega a la Coordinadora Sindical Estatal del calendario anual programado de pruebas de cada centro de trabajo, y de las posibles modificaciones que se produzcan durante el año.

## CAPÍTULO X

### SGD

#### Artículo 68. *Medición de la evaluación del desempeño.*

La Gestión del Desempeño (GD) en las entidades y/o sociedades del Grupo Aena es el método por el que se mejora, vía el análisis de los resultados obtenidos, la acción de todas las personas trabajadoras participantes para alcanzar los objetivos de las empresas.

#### Artículo 69. *Finalidad del Sistema de Gestión del Desempeño.*

El objetivo básico de la Gestión del Desempeño (GD) es la identificación de áreas de mejora en la persona trabajadora de cara al desarrollo profesional en las entidades y/o sociedades del Grupo Aena. Cualquier otra consideración sobre la Gestión del Desempeño es marginal frente a este objetivo básico.

#### Artículo 70. *Evaluación del desempeño.*

Una de las herramientas que emplea la GD es la evaluación del desempeño profesional. Ésta deberá realizarse al menos semestralmente, siendo la del primer

semestre provisional y definitiva la de final de año. Esta evaluación tiene dos consecuencias:

- La principal es orientar el desempeño de las personas trabajadoras y complementar el desarrollo de competencias a través de la identificación de posibles acciones formativas.
- Asignar una cantidad anual en concepto de retribución variable.

*Artículo 71. Criterios para la evaluación del desempeño.*

1. El desempeño de las personas trabajadoras se medirá a través de objetivos y valores.

Se medirán tres tipos de objetivos:

- Objetivos de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena correspondiente y del Centro de Trabajo que figuren en los Planes Operativos de la citada entidad y/o sociedad. La finalidad que se persigue con estos objetivos es fomentar el sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.
- Objetivos del centro de trabajo en el caso de Aena y Aena SCAIRM, de las Direcciones Regionales en el caso de ENAIRE, o de la Dirección funcional en el caso de los Servicios Centrales de Aena, Aena SCAIRM y/o ENAIRE.
- Objetivos personales asociados a los servicios propios de la ocupación y/o puesto de trabajo al que está adscrito la persona trabajadora, y a la realización de la formación obligatoria.

2. En el caso de que algún centro no alcance el 100 % de los objetivos fijados, se informará a la Coordinadora Sindical Estatal al respecto.

3. El desempeño de las personas trabajadoras se medirá a través de objetivos y valores.

*Artículo 72. Sistema de ponderación de los objetivos.*

En tanto no se acuerden otros criterios de valoración de la gestión del desempeño por parte de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, se continuará aplicando el siguiente sistema:

- Objetivos de la empresa: cada una de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena en su Plan Operativo anual fijará los objetivos empresariales para ese año, que tendrán una ponderación del 20 % máximo sobre la evaluación global.
- Objetivos de centro: las citadas entidades y/o sociedades a propuesta de cada Centro de trabajo (Aena y Aena SCAIRM), Dirección Regional (ENAIRE) o Dirección funcional en los Servicios Centrales, fijará los objetivos anuales de cada uno de ellos, que tendrá una ponderación del 20 %.
- Objetivos ligados a la formación obligatoria, con una ponderación del 60 % (pudiendo tener solo dos valores, 0 o 60 %, en función de su cumplimiento). Además, si se obtiene un 0 % en este apartado de formación, la evaluación global será también de 0 %.

La modificación de estos criterios de ponderación se acordará en el seno de la Coordinadora Sindical Estatal.

Aquellas personas trabajadoras que no acepten expresamente su participación en el sistema, no percibirán retribución variable asociada al mismo. De igual forma, no percibirán retribución variable aquellos que hayan obtenido 0 % en la evaluación global.

En la nómina del mes de enero del año siguiente, tras la realización de la evaluación provisional, se abonará un anticipo de aproximadamente el 80 % del importe total aprobado, salvo que por la no realización de las acciones formativas, o de no

participación en el sistema, se prevea que la persona trabajadora no va a tener derecho a percibir esa retribución.

En la nómina del mes de marzo del año siguiente, y una vez se haya realizado la evaluación definitiva de los objetivos, se liquidará la retribución variable del año anterior. La percepción de anticipo y liquidación de retribución variable se realizará en función de los días con contrato en vigor durante el año natural anterior.

## CAPÍTULO XI

### **Jornada y régimen de trabajo**

**Artículo 73. Duración de la jornada.**

1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La concreción y distribución de ésta, en el caso del personal en régimen de turnos y/o jornadas especiales, se determinará en atención a los modelos de cuadrante previstos en el anexo V, teniendo en cuenta que la jornada anual ordinaria será de 1.536 horas de trabajo (habiéndose descontado los días de permiso por asuntos particulares, a razón de 7 horas diarias).

La mencionada jornada incluye la deducción por no disfrutar de los días 24 y 31 de diciembre, de los festivos no dominicales, así como de los días de permiso contemplados en el artículo 99.1.i). En el caso de que no se descuenten los citados días de permiso por asuntos particulares, a dicha jornada de 1.536 horas habrá que sumarle 49 horas.

La modificación de la modalidad actual de disfrute o de deducción de los días de permiso contemplados en el artículo 99.1.i) que se venga aplicando en cada colectivo y/o centro de trabajo, requerirá el previo acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa.

La implantación de esta jornada no podrá suponer, en ningún caso, a partir de su establecimiento, un detrimiento del beneficio operativo de las empresas, costes o tasa de reposición adicionales a los que se establecen en la normativa presupuestaria. De igual forma, la implantación de esta jornada no podrá suponer un incremento de la tasa de temporalidad en el Grupo Aena.

Asimismo, la implantación de esta jornada deberá ir acompañada de medidas para el mantenimiento y potenciación de la eficiencia y la productividad del servicio público prestado por las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, así como el resultado de la actividad operativa de las empresas.

2. La jornada normal para las personas trabajadoras no sometidas a otro régimen de jornada de entre los previstos en este convenio colectivo, será, con carácter general, continuada y de mañana con una duración semanal de treinta y cinco horas, de lunes a viernes.

Asimismo, en determinados puestos que las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena determinen, y en función de las necesidades del servicio y previo acuerdo con la persona trabajadora, la jornada normal podrá tener carácter de continuada y de tarde, con una duración semanal de treinta y cinco horas.

El personal sometido a este régimen de jornada normal queda obligado, por necesidades del servicio, a realizar hasta un total de 40 cambios de sus jornadas diarias habituales al año, con un máximo de diez cambios por trimestre. La realización de los citados servicios deberá ser notificada a la persona trabajadora con una antelación mínima de tres días, salvo que concurra una causa de urgencia justificada. Dichos servicios finalizarán, como máximo, a las 21:30 horas locales y, se realizarán de lunes a jueves.

Los referidos cambios de jornadas, por acuerdo entre la persona trabajadora y la entidad y/o sociedad del Grupo Aena y donde ésta preste servicios, podrán ser sustituidos por prolongaciones de la jornada habitual, hasta un máximo de 12 horas

diarias, compensándose las horas realizadas por encima de su jornada normal mediante descanso equivalente, en otro día en que las necesidades del servicio lo permitan.

Por esta disponibilidad la persona trabajadora percibirá un complemento mensual de «Flexibilidad de Jornada Normal» en la cuantía que aparece recogida en el anexo VI del presente Convenio.

#### *Sección 1.<sup>a</sup> Jornada normal*

##### *Artículo 74. Jornada normal.*

1. Salvo pacto en contrario en cada Centro de trabajo, que deberá garantizar el cumplimiento de la jornada, en cómputo anual, el horario será de lunes a viernes a razón de siete horas diarias, dejando sin efecto lo previsto en materia de cortesía en el acta de 31 de enero de 2018, en relación con el acuerdo tercero del acta de la Mesa Negociadora de 29 de diciembre de 1998.

El horario será de lunes a viernes a razón de siete horas diarias, debiendo quedar garantizado el cumplimiento de la jornada en cómputo anual.

2. Se establece una flexibilidad horaria para la entrada, con la consiguiente repercusión en el horario de salida, de 2 horas y 30 minutos, de 7:00 a 9:30 horas, salvo que de forma excepcional las necesidades formativas o la propia configuración del servicio lo impidan de manera particular.

3. En aquellos centros de trabajo en los que las condiciones operativas lo permitan, se podrá pactar la realización de jornadas intensivas de verano, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, que comporten una reducción máxima en la jornada diaria de hasta media hora, siempre que la hora de salida no sea anterior a las 14:00 horas. La reducción deberá ser recuperada diariamente mediante el correspondiente incremento de la jornada diaria el resto del año natural.

4. En los puestos de trabajo de Secretaría, Registro y, en general, los que se presten en unidades de atención al público, y así se requiera, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde se presten estos servicios, podrá establecer una jornada de trabajo fraccionada, sobre la base de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual. Este régimen de jornada se realizará en dos bloques diarios, cuya interrupción no podrá ser inferior a una hora. El bloque mayor de la jornada partida no podrá ser superior a seis horas ni inferior a cinco horas.

El personal que realice dicha jornada, de aceptación voluntaria, percibirá el Complemento de Jornada Fraccionada en los importes que figuran en el anexo VI de este convenio colectivo.

5. Asimismo, en los puestos de trabajo que se determinen, de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena, se podrá establecer dentro de este régimen de jornada normal, y sobre la base de 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual, la correspondiente localización, obligándose el trabajador/a a realizar una ampliación sobre su jornada, ya sea a continuación o una vez finalizada la misma, cuando sea requerido para ello.

El personal que realice esta jornada, de aceptación voluntaria, percibirá el Complemento de Disponibilidad Localizada en los importes que figuran en el anexo VI a este convenio colectivo.

La percepción de este Complemento obliga al trabajador/a a portar los medios necesarios, aportados por la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que preste servicio, para su localización y posterior incorporación al puesto de trabajo.

El exceso de horas sobre la jornada señalada en el párrafo primero de este punto, que pueda derivarse de este régimen de jornada, será compensado con tiempo de descanso equivalente, a disfrutar en los cuatro meses siguientes a su realización. Transcurridos los cuatro meses, de no haber sido posible su disfrute, el exceso de horas será compensado económicamente.

Salvo acuerdo previo con la representación laboral, en ningún caso el establecimiento o abono de este Complemento podrá suponer la sustitución de puestos de trabajo que, a la firma de este convenio colectivo, se realicen mediante turnos o jornadas especiales.

6. Los acuerdos sobre criterios complementarios para la aplicación de la disponibilidad localizada regulada en el apartado anterior, existentes en las entidades y/o sociedades del Grupo Aena en la fecha de la firma del presente convenio colectivo, permanecerán vigentes.

7. Durante la jornada de trabajo, las personas trabajadoras tendrán derecho a 30 minutos de descanso, que se computarán como trabajo efectivo. Dicho periodo podrá disfrutarse en cualquier momento de la jornada, siempre que se respeten las necesidades del servicio y no suponga retrasar la entrada o anticipar la salida.

#### *Sección 2.ª Turnos y jornadas especiales*

##### *Artículo 75. Modalidades de cuadrantes de servicio.*

1. Los puestos de trabajo que, por sus características, requieren una prestación continuada de servicio, podrán organizarse en régimen de turnos o de jornadas especiales; adaptándose en cada puesto o Centro de trabajo a las modalidades de cuadrantes-tipo que figuran como anexo V a este Convenio colectivo.

2. En el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación oficial de este Convenio colectivo, las actuales modalidades de cuadrantes deberán ajustarse por acuerdo entre la Dirección y el Comité del Centro, a alguna de las previstas en el citado anexo V a este Convenio colectivo, siendo necesaria la posterior ratificación de la Coordinadora Sindical Estatal.

Las cuestiones que se susciten al respecto, serán elevadas a la Coordinadora Sindical Estatal para la resolución procedente.

3. Los cuadrantes de servicios comprenderán la distribución anual de los días de trabajo, días festivos, descansos semanales o descansos entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada establecida en el presente Convenio colectivo, así como las cadencias y ciclos de los turnos.

4. Cuando el horario laboral o especiales circunstancias del Centro de trabajo o de un puesto de trabajo aconseje una modalidad de cuadrante, no contemplada en el citado anexo a este Convenio colectivo, la Dirección o la representación laboral del Centro de trabajo enviará propuesta a la Coordinadora Sindical Estatal para su aprobación y, en su caso, incorporación al anexo citado.

5. Con anterioridad al comienzo del año, se publicará el cuadrante anual de cada colectivo con la previsión de servicios programados.

Asimismo, cinco días antes del inicio de cada mes, será publicado el cuadrante de servicios correspondiente a dicho mes, sin perjuicio de su traslado al Comité de Centro o Delegados o Delegadas de Personal. Una vez publicados dichos cuadrantes mensuales, no podrán ser modificados, salvo error u omisión, o previo acuerdo con las personas trabajadoras afectadas.

El Refuerzo de Personal Operativo (RPO) se regirá en esta materia por lo previsto en su propio estatuto.

6. Ninguna persona trabajadora prestará servicios en turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo que este Convenio colectivo o la normativa aplicable lo permitan.

7. Las personas trabajadoras sujetas al régimen de turnicidad no podrán abandonar su puesto de trabajo, en tanto no hayan sido relevadas por la siguiente persona trabajadora y hasta transcurridas un máximo de dos horas después de haber finalizado su jornada laboral. En caso de no producirse el relevo a su debido tiempo, la persona trabajadora responsable del turno saliente lo pondrá inmediatamente en conocimiento del responsable del servicio para que adopte las medidas necesarias para subsanar este

hecho. Estas horas se abonarán al 175 % del valor hora ordinaria o se compensarán con tiempo de descanso equivalente, a elección de la persona trabajadora.

8. Las personas trabajadoras en régimen de turnos o de jornadas especiales tendrán derecho a los descansos pertinentes establecidos tanto legal como convencionalmente.

#### Artículo 76. *Jornada anual programada.*

1. El resultado de multiplicar el número de servicios que se programen en el cuadrante por la duración del turno más el tiempo de relevo, en su caso, constituirá la jornada anual programada.

2. La duración del turno se incrementará, en concepto de tiempo de relevo 15 minutos por relevo (7,5 para la persona trabajadora que entra y 7,5 para la persona trabajadora que sale), en todas las modalidades de 2 y 3 servicios diarios, así como en la modalidad del colectivo H24/1. A estos efectos, los criterios para su cómputo serán los existentes en las entidades y/o sociedades del Grupo Aena en la fecha de la firma del presente Convenio colectivo.

3. En el anexo V figuran cuantificadas las correspondientes jornadas anuales programadas según los diferentes factores que intervienen en su determinación:

- a) Horario laboral del Centro de trabajo o del equipo de trabajo, si el de éste es inferior al de aquél.
- b) Número de personas trabajadoras de los equipos.
- c) Duración de los turnos (o de la jornada especial) y número de relevos.

#### Artículo 77. *Bolsa de horas disponibles.*

1. La diferencia entre la jornada anual ordinaria de 1.536 horas prevista en el artículo 73 del presente Convenio colectivo y la jornada anual programada constituirá la Bolsa de Horas Disponibles (BHD).

2. Las personas trabajadoras dispondrán de una BHD de carácter anual, a título individual y en función de su concreta programación de servicios.

A tal efecto, al inicio de cada año natural se comunicará a las personas trabajadoras su BHD.

#### Artículo 78. *Desprogramación de horas.*

Cuando resulte una jornada anual programada inicialmente superior a la jornada anual ordinaria, se desprogramarán los servicios necesarios para compensar este hecho.

En estos supuestos la jornada anual ordinaria será la prevista en el artículo 73, si bien la desprogramación de los servicios que correspondan, hasta 49 horas, se realizará a petición del trabajador/a.

#### Artículo 79. *Catálogo de cuadrantes tipo.*

En el anexo V a este Convenio colectivo figuran cuantificadas la jornada anual ordinaria, la jornada anual programada, y la bolsa de horas disponibles; así como el horario laboral, la modalidad de turno, el número de personas trabajadoras que rotan entre sí para cubrir un puesto de trabajo, cadencia completa de referencia de una fase de trabajo y descanso y el tipo del complemento de turnicidad correspondiente a diversas modalidades de cuadrante, y el módulo correspondiente a la compensación económica por transporte.

#### Artículo 80. *Jornadas especiales.*

1. Al objeto de prestar un mejor servicio y en razón de la operatividad del Centro de trabajo, se podrá pactar, entre la representación de las sociedades y/o entidades del

Grupo Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, la realización de jornadas especiales para su adecuación a los horarios operativos de los distintos centros de trabajo, sin perjuicio de los derechos de participación y audiencia que correspondan a la representación laboral del centro de trabajo, en su caso, afectado.

2. El personal sujeto a estas jornadas especiales disfrutará, al menos, de un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas.

3. En los Centros operativos con servicio entre orto y/o de cierre u ocaso o centros con horarios operativos que precisen equipos de trabajo de solo 3 personas trabajadoras, la jornada de trabajo se ajustará siempre a estas jornadas especiales, y, en su duración, a los períodos estacionales.

4. El personal del Servicio Contra Incendios (SSEI) cuyos puestos de trabajo coincidan con el horario laboral del Centro, podrá realizar jornadas especiales continuadas y coincidentes con el horario laboral del Centro, siempre que así lo solicite el Comité de Centro afectado, aplicándose los procedimientos legales correspondientes para llevar a cabo dicha modificación, sobre la base de la mencionada petición del Comité.

#### *Artículo 81. Rotación en las diversas jornadas especiales y/o turnos.*

1. En los Centros de trabajo en los que existan puestos sometidos a distintos tipos de jornadas especiales o de turnos, las mismas se realizarán de forma rotativa por los componentes de la ocupación afectada que reúnan la habilitación necesaria para el desempeño del concreto puesto de trabajo, siempre que exista conformidad de la Dirección e informe favorable del Comité de Centro o Delegados o Delegadas de Personal.

2. A este sistema de rotación podrán ser incorporados los componentes de la misma ocupación que realicen una jornada normal de trabajo, siempre que tengan la habilitación necesaria para el desempeño del concreto puesto de trabajo, salvo que lo impidan razones de tipo organizativo.

3. En estos supuestos, se distribuirán entre las personas trabajadoras afectadas los correspondientes complementos de puesto de trabajo.

4. En ningún caso, se podrá modificar el orden de los turnos o jornadas especiales, a realizar por las personas trabajadoras, salvo causa justificada y previa autorización de la Dirección del Centro de trabajo.

#### *Artículo 82. Modificación de los sistemas de trabajo.*

1. Los sistemas de trabajo mencionados en los anteriores artículos podrán ser modificados, tanto en sus horarios como en el régimen de turnos, de acuerdo con la operatividad del Centro de trabajo, derivada de las variaciones estacionales de la demanda de servicios aeronáuticos o aeroportuarios en los Centros de trabajo.

2. Para las modificaciones antes aludidas se estará a lo previsto en este Convenio colectivo y en la legislación laboral vigente, y su contenido se ajustará a cualesquiera de las jornadas referidas en los artículos anteriores.

#### *Artículo 83. Jornadas de trabajo partidas.*

1. En aquellos Centros de trabajo que tengan, habitual o diariamente, una reducida y discontinua actividad de tráfico, de mañana y/o tarde, podrán establecerse jornadas de trabajo partidas, cuya realización será alternativa, ajustándose a la operatividad del Centro de trabajo y cuya revisión tendrá una relación necesaria con la desaparición de las circunstancias motivadoras.

A efectos del abono de la compensación económica por transporte se deberá tomar en consideración esta circunstancia y, en consecuencia, se computará cada jornada como dos servicios.

2. La implantación de este tipo de jornadas se realizará de acuerdo con lo establecido en este Convenio colectivo y en la legislación vigente.

### *Sección 3.<sup>a</sup> Cobertura obligatoria de servicios*

#### Artículo 84. Cobertura Obligatoria de Servicios.

1. Las características del servicio público esencial que las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena prestan, obligan a garantizar la continuidad del servicio, por lo que se hace imprescindible que las personas trabajadoras en régimen de turnos y/o jornadas especiales estén en disposición de realizar servicios no programados inicialmente y/o a ampliar los programados, con la finalidad de cubrir posibles ausencias entre los componentes de los equipos.

2. Con carácter general, las ausencias previstas e imprevistas de los componentes de cada equipo podrán cubrirse con la figura del RPO, siempre que exista la misma y que su propia regulación lo posibilite.

No obstante, el resto de personas trabajadoras en régimen de turnos y/o jornadas especiales está obligado igualmente a la realización de 2 Coberturas Obligatorias de Servicio (COS) al mes natural.

3. Para asegurar que las personas trabajadoras en régimen de turnos y/o jornadas especiales se incorporen al puesto de trabajo cuando sean requeridas para realizar una COS, en los centros de trabajo se acordará entre la representación empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras, en el plazo máximo de 60 días, para su aplicación obligatoria, el correspondiente sistema que permita la efectiva notificación del servicio asignado y la cobertura de la ausencia generada, de forma homogénea y rotativa entre los integrantes de los equipos.

El sistema que se acuerde tendrá como base las pautas establecidas en el presente artículo; no obstante, podrán realizarse aquellos ajustes locales que permitan el mejor funcionamiento del sistema acordado. En ausencia de dicho acuerdo en el centro de trabajo, serán de aplicación los criterios establecidos en el presente artículo.

#### 3.1 Coberturas de Servicios asignadas con 4 o menos de 4 días de antelación (ausencias imprevistas).

##### 3.1.1 Personal voluntario:

– El nombramiento de estos servicios se realizará entre el personal que se haya inscrito como voluntario, ordenado según el mayor saldo de su bolsa de horas disponibles y, en caso de empate, se asignará al de menor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad, salvo que, en el momento de asignación de la COS, el trabajador/a de servicio tenga mayor saldo en su bolsa de horas disponibles que el personal voluntario.

– En caso de que el personal voluntario tenga dicha bolsa de horas disponibles agotada, se procurará asignar al que menor número de horas de Cobertura Obligatoria de Servicios haya realizado en el año natural en curso y, en caso de empate, el de mayor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad.

– Las coberturas obligatorias de servicios que, en su caso, tengan que asignarse en el mes de enero, se asignarán a la persona/s que menos horas de COS hubiera realizado en el año anterior y en caso de empate, de la siguiente forma:

- Año par: Menor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad.
- Año impar: Mayor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad. La lista de personal voluntario será publicada y se actualizará con la máxima antelación posible.

### 3.1.2 Resto de personal:

La aplicación de los criterios anteriores no podrá ser impedimento para que las ausencias imprevistas sean cubiertas por el resto de personas trabajadoras del/los equipo/s de trabajo, por lo que también podrán ser requeridas para la realización de hasta dos COS al mes.

A estos efectos, después de aplicar lo previsto en el apartado 3.1.1 del presente artículo, se acudirá, en primer lugar, a la persona que tenga mayor saldo de bolsa de horas disponibles y, en caso de que ésta esté agotada, a la que haya realizado el menor número de horas de Cobertura Obligatoria de Servicios en el año natural en curso.

Las coberturas obligatorias de servicios que, en su caso, tenga que asignarse en el mes de enero, se asignarán a la persona/s que menos horas de COS hubiera realizado en el año anterior y en caso de empate, de la siguiente forma:

- Año par: Menor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad.
- Año impar: Mayor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad.

### 3.2 Coberturas asignadas con más de 4 días de antelación (ausencias previstas).

Se podrá asignar la COS a todo el personal, acudiendo, en primer lugar, a la persona trabajadora que tenga mayor saldo en su bolsa de horas disponibles y, en caso de empate, a la de menor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad.

En caso de que la BHD estuviera agotada, se acudirá al personal con menor número de horas de Cobertura Obligatoria de Servicios realizadas en el año natural, priorizando, de ser posible, al personal voluntario. Si hubiera empate, se asignará al de mayor antigüedad en la ocupación.

## 4. Cuestiones generales.

4.1 El procedimiento que se aplique para la asignación de una cobertura obligatoria de servicios tendrá en cuenta las limitaciones de jornada y descansos legalmente establecidos.

4.2 Con carácter general y siempre que resulte posible, se procurará que la asignación de coberturas obligatorias de servicio se comunique con la máxima antelación y durante el turno de trabajo.

A estos efectos, aquellas ausencias que puedan preverse por parte de la plantilla, tendrán que ser comunicadas a la empresa con la mayor anticipación y, en todo caso, respetando los tiempos de preaviso establecidos en el artículo 99 del presente Convenio colectivo.

4.3 Sin perjuicio de los criterios antedichos, salvo en aquellos casos en los que no resulte posible otra opción de nombramiento, se procurará evitar la asignación de coberturas obligatorias de servicios en los días correspondientes al ciclo de descanso anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones anuales, así como en el día natural posterior a la finalización de dichas vacaciones por parte de la persona trabajadora.

Por otro lado, no se podrán asignar coberturas obligatorias de servicio en los días desprogramados previamente por reducción de jornada en virtud de lo previsto en el artículo 102.

4.4 El personal voluntario para la realización de COS percibirá una cuantía en concepto de «Complemento de Disponibilidad para la cobertura obligatoria de servicios», cuyo importe figura en el anexo VI de este Convenio colectivo.

Dicho complemento, que se encuentra vinculado a la efectiva disponibilidad, tendrá carácter no consolidable, se devengará mensualmente en los períodos en que el trabajador/a esté disponible de forma efectiva. Por lo tanto, no se abonará en situaciones de suspensión del contrato de trabajo o el disfrute del periodo vacacional.

Este personal podrá elegir entre proporcionar un número de teléfono móvil o solicitarlo a la entidad/sociedad del Grupo Aena en la que preste servicios, manteniéndolo operativo para posibilitar su localización y el nombramiento de COS.

4.5 Asimismo, en los casos en los que la persona trabajadora deje de prestar servicios en régimen de turnos y/o jornadas especiales por pasar a alguna de las situaciones reguladas en los artículos 46 y/o 48 del presente Convenio colectivo, dejará de percibir este complemento.

4.6 Para ser considerado personal voluntario, se abrirá un plazo para formalizar la inscripción por parte de las personas trabajadoras en una lista establecida a tal fin, en las siguientes fechas:

– En el mes de noviembre de cada año, con una vigencia mínima de doce meses, de enero a diciembre (sin perjuicio de que, en el caso de las personas trabajadoras con contrato de carácter temporal, esta duración se ajuste a la de la vigencia del contrato).

– En el mes de mayo de cada año, con una vigencia mínima de doce meses, de julio a junio (sin perjuicio de que, en el caso de las personas trabajadoras con contrato de carácter temporal, esta duración se ajuste a la de la vigencia del contrato).

4.7 Con la finalidad de favorecer una mayor flexibilidad en la distribución de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras, éstas podrán acordar un cambio de servicio sobre la cobertura obligatoria que les hubiera sido asignada, siempre que, con dicho cambio, se respete la legislación vigente en materia de descansos y que se garantice la correcta prestación del servicio.

4.8 Las horas o medias horas dedicadas a la realización de este tipo de servicios no programados se descontarán de la bolsa de horas disponibles incrementadas al 175 % para compensar la disponibilidad de la plantilla. En el caso de que se agote dicha bolsa, el exceso de tiempo de trabajo se retribuirá al 200 % del valor de la hora ordinaria o se compensará en tiempo de descanso equivalente, a elección de la persona trabajadora.

4.9 Se exceptuarán de la obligatoriedad de la cobertura de servicios con cargo a la Bolsa, los siguientes supuestos:

– Incapacidad Temporal con una duración superior a dos meses, desde el momento en que ésta supere 60 días.

– Comisiones de Servicio de duración superior a un mes.

4.10 Los tiempos de descanso acumulados por la aplicación del presente artículo originarán una contratación temporal cada vez que un colectivo de personas trabajadoras acumule mediante la cobertura de servicios la jornada equivalente a una mensualidad, siempre que ello resulte posible por la disponibilidad de personas trabajadoras en las bolsas de trabajo vigentes y salvo que, en atención a la configuración de los equipos y al número de efectivos que componen los mismos, se derive la necesidad de realizar una contratación por un tiempo inferior.

A estos efectos, se procederá de conformidad con las previsiones del artículo 40 de este Convenio colectivo. Las contrataciones que se realicen, cubrirán los descansos solicitados, con la única limitación de que no se podrán programar más de 150 horas mensuales o la parte proporcional en los contratos de duración inferior, además de los descansos legales entre jornadas. La compensación en descanso de las personas trabajadoras con ocupaciones de Coordinador/a, se realizará mediante los correspondientes cambios temporales de ocupación y las consiguientes contrataciones temporales.

De no ser posible la compensación en descanso dentro de los cuatro meses siguientes a la realización del servicio, por no poder realizarse la contratación a la que se alude en el apartado anterior, se efectuará el abono de las horas correspondientes, o bien, a elección de la persona trabajadora, se ampliará este plazo hasta que se pueda realizar la contratación mencionada anteriormente, con el límite de seis meses.

**Sección 4.<sup>a</sup> Tratamiento del tiempo de trabajo en los casos de Prolongación de Horario Operativo (PPR) y ampliaciones****Artículo 85. Prolongación del horario operativo (PPR).**

Las características del servicio público que las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena prestan, obligan, asimismo, a la persona trabajadora a la cobertura de servicios en caso de prolongación del horario operativo y ampliaciones de horario para la atención de aeronaves, pasajeros, usuarios y clientes en Centros de trabajo con horario operativo inferior a 24 horas diarias, y que, por tanto, quepa su prolongación o su ampliación para la atención de aeronaves, pasajeros, usuarios y clientes.

**Artículo 86. Cómputo.**

1. Cuando se produzcan los supuestos a que se refiere el artículo anterior, a continuación de la jornada laboral, el tiempo de permanencia del trabajador/a, redondeado en horas o medias horas, hasta las dos primeras horas, se contabilizará, a razón del 175 por 100 de la hora ordinaria. En cualquier caso, siempre que se preste el citado servicio se computará, al menos, la duración del periodo de prolongación del horario operativo publicada en el A.I.P. y como mínimo, se computará una hora.

Las horas de dichos servicios se deducirán de la bolsa de horas disponibles. Cuando no exista saldo de horas disponibles en la bolsa será de aplicación lo dispuesto en el artículo 84.4.8 del presente Convenio colectivo.

2. En cambio, el tiempo de permanencia empleado por el personal, concluida la segunda hora adicional de trabajo, se contabilizará con un mínimo de 3 horas extraordinarias, siempre que la atención a la aeronave se produzca antes de las 03,00 horas locales, que se acumularán a las computadas. Superada esta hora, el servicio se contabilizará por la diferencia resultante de la siguiente expresión: 24 - horario laboral del Centro de trabajo, siendo ésta la máxima compensación posible por una ampliación de horario operativo. El tiempo de permanencia de la persona trabajadora será sustituido por otro calculado a efectos de deducción de bolsa o abono si se ha agotado la misma, en los casos y con los criterios recogidos a continuación.

– A efectos de cómputo del tiempo de permanencia de la persona trabajadora fuera de su jornada laboral, en operaciones fuera de horario operativo, se tomará como referencia la hora local de aterrizaje o despegue de la aeronave adicionada en 30 minutos.

– Cuando la atención de aeronaves en un Centro de trabajo, una vez finalizada la jornada laboral, alcance tal frecuencia que lo haga habitual, se estudiarán las modificaciones oportunas en orden a revisar el horario laboral del Centro de trabajo.

– Las horas o fracciones de horas que sean abonadas según los cálculos recogidos en el apartado 2, pero que no respondan a tiempo de permanencia real, no serán tenidas en cuenta a efectos del límite máximo de las 80 horas extraordinarias anuales.

**Artículo 87. Plantilla y procedimiento necesarios.**

La Dirección de cada Centro de trabajo determinará anualmente, previa consulta con la representación laboral, la plantilla y el procedimiento necesarios para atender estos servicios según los requerimientos de los mismos.

*Sección 5.ª Tratamiento del tiempo de trabajo en los casos de vuelos hospital, para el traslado de órganos, evacuaciones de heridos, accidentados o enfermos y vuelos de Estado*

**Artículo 88. Cómputo.**

1. La prestación del servicio, en los casos de vuelos hospital, para el traslado de órganos, evacuaciones de heridos, accidentados o enfermos y vuelos de Estado, en Centros de trabajo en los que el horario operativo y/o laboral sea inferior a 24 horas al día, tendrá carácter obligatorio.

2. Cuando la prestación del servicio citado en el apartado anterior se produzca a continuación o con anterioridad al inicio del horario laboral, el tiempo de permanencia de la persona trabajadora, hasta las dos primeras horas, se contabilizará a razón del 175 por 100 de la hora ordinaria, computándose un mínimo de una hora. Las horas resultantes se deducirán de la bolsa de horas disponibles.

Cuando no exista bolsa de horas disponibles, el tiempo empleado se compensará como tiempo de descanso o se abonará a elección de la persona trabajadora, según el Artículo 84.4.8 de este Convenio colectivo.

3. No obstante, si la persona trabajadora se desplazare al Centro de trabajo, una vez abandonado éste, a requerimiento de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde preste servicio, el tiempo de permanencia se abonará como horas extraordinarias, con un mínimo de tres horas. En cualquier caso, se computará una hora en concepto de transporte.

4. Las horas extraordinarias realizadas como consecuencia de la prestación de estos servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor.

5. A efectos del cómputo de tiempo de permanencia de la persona trabajadora fuera de su jornada laboral, en operaciones fuera del horario operativo, cuando la prestación del servicio se produzca a continuación o con anterioridad al inicio de la jornada laboral, se tomará como referencia la hora local de aterrizaje o despegue de la aeronave según lo que proceda en cada caso adicionada en treinta minutos.

**Artículo 89. Plantilla.**

Se establece como plantilla para atender este servicio la siguiente:

a) Una persona trabajadora adscrita a la ocupación de Coordinador/a o Técnico/a de Mantenimiento Aeroportuario Generalistas o Especializados, con la especialidad de Producción de Energía y Ayudas Visuales a la Navegación.

b) Una persona trabajadora adscrito a la ocupación de Coordinador/a o Técnico/a de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea Generalistas o Especializados, con la especialidad de Sistemas de Navegación Aérea.

c) Una persona trabajadora adscrita a la ocupación de Coordinador/a o Técnico/a de Programación de Operaciones.

d) Dos personas trabajadoras adscritas al colectivo SSEI las ocupaciones de Coordinador/a de Equipamiento y Salvamento: Jefe de Dotación y/o Técnico/a de Equipamiento y Salvamento: Bombero.

**Artículo 90. Localización.**

En los centros de trabajo, cuyo horario operativo sea inferior a 24 horas, para garantizar que las personas trabajadoras se incorporen al puesto de trabajo, cuando sean requeridas, pondrán obligatoriamente en funcionamiento el correspondiente sistema que permita la permanente localización y efectiva incorporación de la persona trabajadora al puesto de trabajo, asignándose una cuantía anual máxima global recogida en el anexo VI del Convenio.

La cuantía anterior será distribuida proporcionalmente, entre los trabajadores de las ocupaciones afectadas que participen en el sistema de localización, una vez garantizado

dicho sistema. En ningún caso el importe máximo anual que pueda percibir un trabajador será superior al 20 % de dicha cuantía anual máxima global.

La percepción de cuantías por este concepto no tiene carácter consolidable, y dejará de percibirse cuando desaparezcan las causas que motivaron su abono, sin que ello genere derecho alguno por parte de la persona trabajadora a percibir compensación o indemnización de cualquier tipo.

#### *Sección 6.<sup>a</sup> Asistencia a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo*

**Artículo 91. Asistencia obligatoria a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo.**

El personal sometido al régimen de jornada a turnos o jornadas especiales estará obligado a realizar los cursos de formación obligatoria que se le programen fuera del horario laboral de la jornada de trabajo.

#### *Sección 7.<sup>a</sup> Trabajos extraordinarios*

**Artículo 92. Trabajos extraordinarios urgentes.**

1. Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan requerirse y que por necesidades del servicio se exija urgencia en su ejecución, el personal desplazado fuera de sus Centros de trabajo se someterá a los siguientes principios:

a) La entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el citado personal preste sus servicios, determinará, a través de sus responsables, la realización de los desplazamientos necesarios mediante comunicación motivada, de la que enviará copia al interesado o interesada y al Comité de Centro.

b) La iniciación de tales trabajos se realizará lo más rápidamente posible, a cualquier hora del día o de la noche, para lo cual la sociedad y/o entidad del Grupo Aena correspondiente pondrá a disposición de la persona trabajadora afectada el vehículo o los medios de locomoción idóneos y acordes para atender la urgencia del trabajo a realizar y poder desplazarse al lugar de ejecución.

c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de su ejecución el designado como Jefe o Jefa de equipo; el o la cual, no obstante, concederá a las personas trabajadoras el tiempo necesario para efectuar las comidas, así como garantizar el descanso mínimo legal aplicable entre jornadas, procurando establecer turnos de trabajo de forma que la actividad no sufra interrupciones.

2. Las horas de trabajo realizadas durante el trabajo extraordinario se computarán desde el inicio del desplazamiento hasta el retorno, inclusive, con un máximo de tres días consecutivos.

3. Cuando el desplazamiento dure más de tres días, se abonarán las horas realizadas como si se tratara de trabajos dentro de su centro.

4. Los complementos de horas extraordinarias y nocturnas, correspondientes al período de trabajos extraordinarios, serán compatibles entre sí y con el incremento específico fijado e incluso con las dietas y demás gastos justificables ocasionados con motivo del desplazamiento.

#### *Sección 8.<sup>a</sup> Gastos de desplazamiento en servicios no programados*

**Artículo 93. Gastos de desplazamientos en servicios no programados.**

En todos los supuestos en que la persona trabajadora se desplace al centro de trabajo, una vez abandonado éste, a requerimiento de la entidad y/o sociedad del Grupo

Aena donde preste servicio, se abonarán a la persona trabajadora los gastos de desplazamiento.

La persona trabajadora podrá elegir con carácter anual la compensación de los gastos de desplazamientos entre las dos opciones siguientes:

1. El complemento de transporte diario correspondiente a la modalidad de turno/jornada especial, o
2. El importe correspondiente a locomoción por medios propios/kilómetro establecido en el anexo VI del presente Convenio colectivo, considerando siempre la distancia real entre el domicilio y el centro de trabajo, con un límite máximo de 200 kilómetros por trayecto.

Los acuerdos que pudieran existir en los centros de trabajo sobre esta materia con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, quedarán derogados.

#### *Sección 9.<sup>a</sup> Cambios de servicio*

##### *Artículo 94. Cambios de servicio.*

Las solicitudes de cambios de servicio por parte de las personas trabajadoras en régimen de turnos y/o jornadas especiales, serán autorizadas siempre que queden garantizadas las necesidades del servicio y no exista causa que justifique su denegación.

En esta materia, el personal RPO se regirá por lo previsto en su propia regulación.

En el caso de que el cambio de servicio inicialmente autorizado no pueda llegar a realizarse por la persona que ha aceptado dicho cambio, por causas sobrevenidas e imprevisibles (incapacidad temporal, permisos retribuidos previstos en los apartados b), c) y e) del artículo 99.1 y apartados d) y k) de dicho precepto siempre que las citaciones sean posteriores a la autorización del cambio), éste no podrá revertirse, gestionándose la cobertura por la unidad correspondiente. En el resto de casos, cuando el cambio de servicio inicialmente autorizado no pueda llegar a realizarse por las personas que han aceptado dicho cambio, serán éstas las responsables de garantizar la cobertura del servicio, bien realizando el servicio el trabajador/a que inicialmente lo tenía asignado, o bien rehaciendo ese cambio con otro trabajador/a.

#### *Sección 10.<sup>a</sup> Trabajos plan de invierno y otros fenómenos meteorológicos*

##### *Artículo 95. Trabajos asociados al Plan de Invierno u otros fenómenos meteorológicos adversos.*

1. Los trabajos necesarios para mantener operativas las instalaciones aeroportuarias que se puedan ver afectadas por fenómenos meteorológicos vinculados al Plan de Invierno u otros fenómenos meteorológicos adversos tendrán carácter obligatorio.

En los aeropuertos en los que resulte necesario, en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, se elaborará el correspondiente procedimiento, en el que se determinarán los efectivos requeridos, la formación y los trabajos a realizar, al menos, por los servicios de salvamento y extinción de incendios y/o de pista y plataforma para garantizar la operatividad en el área de movimiento, así como otras actuaciones indispensables para la puesta en marcha y desarrollo de dicho procedimiento.

2. En aquellos casos en los que exista previsión de fenómenos meteorológicos de especial intensidad o de carácter extraordinario, se podrá convocar, de forma excepcional, personal para que acuda adicionalmente al que estuviera prestando servicio o para que anticipe su hora de entrada, con la finalidad de garantizar la correcta

prestación del servicio público prestado por las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, procediéndose del siguiente modo:

– Pre-activación: durante la fase de pre-activación podrá procederse de las siguientes formas:

– Pre-activación en el domicilio: las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena podrán convocar a las personas trabajadoras para que estén preavisadas, por si fuera necesaria su incorporación a las instalaciones aeroportuarias.

Esta pre-activación podrá tener una duración máxima de 6 horas.

Estas horas (o medias horas) de pre-activación serán abonadas o compensadas con tiempo de descanso, a elección de la persona trabajadora, al valor del 175 % de la hora ordinaria.

Se computará un mínimo de 6 horas de pre-activación en el domicilio.

– Pre-activación en el centro: las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena podrán convocar a las personas trabajadoras para que acudan a las instalaciones aeroportuarias.

Esta pre-activación podrá tener una duración máxima de 6 horas.

Estas horas (o medias horas) de pre-activación serán abonadas o compensadas con tiempo de descanso, a elección de la persona trabajadora, al valor del 200 % de la hora ordinaria.

Se computará un mínimo de 6 horas de pre-activación en el centro.

– Activación: durante esta fase, las personas trabajadoras realizarán los trabajos para los que fueron previamente convocadas.

Las horas (o medias horas) dedicadas a dichos trabajos serán abonadas o compensadas con tiempo de descanso, a elección de la persona trabajadora, al valor del 200 % de la hora ordinaria. En cualquier caso, se computará un mínimo de 6 horas de activación.

Atendiendo a las necesidades existentes, se podrá acudir a los distintos tipos de pre-activación de forma sucesiva, alternativa o directamente a la fase de activación.

3. Mediante acuerdo entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras de cada centro, podrán determinarse los criterios para establecer el orden de llamamiento para la asignación de la pre-activación y/o la activación.

En ausencia de dicho acuerdo o hasta su aprobación, se aplicarán los siguientes criterios:

1.º Personal voluntario, ordenado de la siguiente forma: mayor antigüedad en la ocupación, y, en su caso, especialidad, después en el centro y, por último, si persistiera el empate, a la de mayor antigüedad en el Grupo Aena y, en último caso la mayor edad.

2.º Personal de menor antigüedad en la ocupación, en el centro, en el Grupo Aena y, en último caso, el de menor edad.

4. La compensación de los tiempos de descanso que puedan acumularse por la aplicación del presente artículo se regirá por lo previsto en el artículo 40.2.e) de este Convenio colectivo.

#### *Sección 11.<sup>a</sup> Teletrabajo y desconexión digital*

##### *Artículo 96. Teletrabajo.*

Las personas trabajadoras de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena podrán prestar servicios mediante teletrabajo en los términos previstos en las políticas corporativas vigentes sobre la materia.

Si el teletrabajo superara el 30 % de la jornada de la persona trabajadora, las cantidades que vienen percibiéndose en concepto de Compensación económica por

supresión del derecho a transporte, se seguirán abonando en las mismas condiciones, pese a que la persona trabajadora no incurra en el coste derivado del desplazamiento, con el objeto de compensar aquellos gastos que pudieran derivarse por su adscripción a la modalidad de teletrabajo.

El concepto pasará a denominarse Compensación económica por supresión del derecho a transporte/Plus Teletrabajo.

#### Artículo 97. *Desconexión digital.*

Las personas trabajadoras de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena tendrán derecho a la desconexión digital en los términos previstos en las políticas corporativas vigentes sobre la materia.

### CAPÍTULO XII

#### Vacaciones permisos y licencias

##### Sección 1.<sup>a</sup> Vacaciones

###### Artículo 98. *Vacaciones.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo, salvo el personal sometido a régimen de turnos, disfrutará de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas. El personal sometido a régimen de turnos y jornadas especiales disfrutará de un mes de vacaciones anuales retribuidas.

2. Respecto al mismo, se podrá convenir entre la Dirección del centro o el/la responsable funcional y la persona trabajadora, la división de hasta cuatro bloques del período total, hasta completar el periodo vacacional.

El personal con régimen de jornada a turnos o jornadas especiales, cuando disfrute las vacaciones en un período y su inicio no coincida con el primer día del mes natural, o cuando lo disfrute en dos, tres o cuatro períodos, las disfrutará en treinta días naturales. Los períodos vacacionales se computarán por ciclos completos de trabajo y descanso.

Si por acuerdo de los miembros del mismo equipo de trabajo no se disfrutaran las vacaciones por ciclos completos, y para evitar la alteración del ciclo anual, se reajustará la posición para recuperar la cadencia que existía antes del disfrute de las vacaciones, sin que este reajuste pueda ser realizado de manera que se produzca una disminución de la BHD o compensación económica.

3. Cuando se alcancen veinte años de servicio, se generará un día laborable de vacaciones adicional. A partir de esta fecha, se generará un día de vacaciones adicional por cada cinco años de servicio cumplidos.

Estos días se disfrutarán a razón de 7 horas por día. Siempre que sea posible, el número de horas resultante deberá disfrutarse por servicios completos.

La cobertura, en su caso, de estos días, se hará en los supuestos de turnos o jornadas especiales a través del refuerzo de personal operativo (RPO), de coberturas obligatorias de servicio o de alguna otra de las opciones previstas en el Convenio colectivo vigente, atendiendo a las circunstancias existentes y a las necesidades operativas y del servicio en cada supuesto.

4. Quienes ingresen o cesen 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 la fracción del mismo.

5. A las personas trabajadoras que cesen en el transcurso del año, sin haber disfrutado el período de vacaciones que les correspondiera, les será retribuido dicho período.

6. Las vacaciones se programarán con tres meses de antelación a su periodo de disfrute, según las necesidades de cada Dependencia, de acuerdo con la representación

laboral. Una vez programadas, no podrán modificarse, salvo acuerdo con la persona trabajadora. Las vacaciones se concederán entre el 1 de abril y el 31 de octubre, salvo que, por acuerdo entre la dirección del centro de trabajo y la persona trabajadora, se convenga su disfrute en otro período del año.

7. No obstante, lo previsto en el apartado anterior, en los centros de trabajo de carácter estacional, la empresa podrá excluir como período vacacional aquél que sea de mayor actividad aeronáutica o aeroportuaria en el centro, previa consulta con la representación laboral.

En estos supuestos, las personas trabajadoras serán compensadas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 158 del presente Convenio colectivo, siendo en este último supuesto el período vacacional mínimo acumulable de doce días laborables, para el personal en régimen de jornada normal. El personal sometido a jornada a turnos o jornadas especiales, será compensado, a razón de ochenta y cuatro horas ordinarias de trabajo efectivo.

8. Las vacaciones se disfrutarán siempre de forma rotativa. En caso de discrepancia, salvo que se acuerde otro sistema de rotación, dicho disfrute se llevará a cabo siguiendo el orden cronológico del calendario. Este sistema de rotación no podrá cambiarse, salvo por cuestiones organizativas, hasta completar cada rotación. Tanto para alcanzar acuerdo sobre el sistema de rotación inicial, como para cambiarlo (una vez completada la rotación), será necesario acuerdo de la mayoría cualificada del colectivo afectado, refrendado por el delegado/a de personal o el comité de centro. A estos efectos, se entenderá cualificada la mayoría que alcance las  $\frac{3}{4}$  partes.

Si no se alcanzara acuerdo respecto al sistema de rotación, ésta se hará en función de la mayor antigüedad de las personas trabajadoras en la ocupación (y especialidad si la hubiese), aplicándose, en su caso, como criterio de desempate, la mayor antigüedad en el centro, en el Grupo Aena, y por último mayor edad.

9. De conformidad con lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la sociedad y/o entidad del Grupo Aena coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Igual consideración tendrán los permisos concedidos por las causas que establece el artículo 99.1 apartados b) y f), y que coincidan con el período vacacional.

## Sección 2.<sup>a</sup> Permisos

### Artículo 99. Permisos retribuidos.

1. La persona trabajadora, con justificación adecuada, previo aviso, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, sin que pueda disfrutarse este permiso más de una vez cuando el vínculo sea entre las mismas personas.

Este permiso se iniciará a solicitud de la persona trabajadora afectada, en el período comprendido entre los 5 días naturales anteriores a la fecha del hecho causante y los 5

días naturales 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. Este permiso deberá preavisarse con una antelación mínima de 10 días naturales para posibilitar la correcta tramitación y gestión de la cobertura del servicio que, en su caso, sea necesaria.

b) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días, y tres días por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En este último supuesto, cuando con tal motivo la persona trabajadora tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, el permiso será ampliable a cinco días.

En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o hijos, la persona trabajadora podrá solicitar, adicionalmente, un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o atención posterior continuada del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de los anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

Estos días de permiso podrán disfrutarse de forma no consecutiva, dentro de los treinta días naturales siguientes al hecho causante y siempre que se acredite que subsiste el mismo.

Este permiso podrá disfrutarse cada vez que se produzca un nuevo hecho causante.

d) Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de pruebas diagnósticas invasivas, cuando así se requiera por prescripción facultativa. Salvo causa justificada, este permiso deberá preavisarse con una antelación mínima de 10 días naturales para posibilitar la correcta gestión y tramitación de la cobertura del servicio que, en su caso, sea necesaria.

e) La hospitalización del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en el servicio de urgencias, durante el tiempo que dure la misma y siempre que se acredite el acompañamiento.

f) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho dentro de las seis primeras semanas de vida del hijo o hija de la persona trabajadora, hasta que se cumpla dicho plazo.

g) Un día por traslado de domicilio habitual, y dos días si la distancia entre ambos domicilios supera los 100 kilómetros. Este permiso deberá preavisarse con una antelación mínima de 10 días naturales para posibilitar la correcta tramitación y gestión de la cobertura del servicio que, en su caso, sea necesaria.

h) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y/o evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, independientemente de la hora de celebración; no excediendo, en su conjunto, de diez días al año para personal en jornada normal y 70 horas para personal a turnos.

Se consideran exámenes liberatorios los que se celebren convocados o en relación con la oferta de empleo de plazas fijas correspondientes a las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena.

El permiso previsto en este apartado, salvo causa justificada, deberá preavisarse con una antelación mínima de 10 días naturales para posibilitar la correcta gestión y tramitación de la cobertura del servicio que, en su caso, sea necesaria.

i) Hasta siete días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, sin justificar. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Dirección del centro o persona en cuyo caso se delegue, y respetando siempre las necesidades del servicio. El personal en jornada de

turnos o jornada especial disfrutará de estos días sin que coincidan con los días de descanso correspondientes a la cadencia de sus servicios y con una equivalencia en horas de trabajo igual al de la jornada normal de mañana, salvo que hayan sido deducidos de la jornada anual prevista en el artículo 73, en cuyo caso se consideran disfrutados.

Cuando por necesidades del servicio no sea posible disfrutar del mencionado permiso dentro del año natural, podrá, excepcionalmente, prorrogarse su disfrute durante el mes de enero siguiente.

El personal en régimen de jornada normal podrá disfrutar estos días de asuntos propios por horas o fracciones de media hora, con un mínimo de una hora.

El día en el que se disfrute el permiso, la jornada mínima de trabajo deberá ser de al menos dos horas continuadas, y siempre se tendrá que cumplir el total de la jornada diaria, una vez descontadas las horas de permiso.

j) Los días 24 y 31 de diciembre, excepto el personal sometido a régimen de turnos o jornadas especiales, al haber sido deducidos de la jornada ordinaria anual.

Para el personal en régimen de jornada normal, en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o sábados, se compensarán con dos días de disfrute adicionales por asuntos particulares.

Asimismo, los festivos «no dominicales» de ámbito nacional y, en su caso, de la Comunidad Autónoma que coincidan con sábados, serán compensados, para el personal con jornada normal, con días adicionales equivalentes por asuntos particulares.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, que deberá acreditarse documentalmente, cuando no reciba la persona trabajadora retribución o indemnización alguna por ello y sin que pueda superarse, por ese concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto en que la persona trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

Siempre que se corresponda con un deber inexcusable de carácter público y personal, la persona trabajadora 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 la justificación adecuada.

El permiso previsto en este apartado, salvo causa justificada, deberá preavisarse con una antelación mínima de 10 días naturales para posibilitar la gestión de la cobertura del servicio que, en su caso, sea necesaria.

l) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. La persona trabajadora en régimen de jornada normal, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, pudiendo sustituir este derecho por un permiso retribuido de hasta cuatro semanas de duración, mientras que las personas trabajadoras sujetas a un régimen de turnos o jornadas especiales, podrán sustituirlo por un permiso de hasta 140 horas en servicios completos programados.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En ambos supuestos deberá disfrutarse este permiso inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a o por adopción o acogimiento.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en este apartado, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Asimismo, el disfrute del permiso y/o reducción previstos en este apartado deberá comunicarse con una antelación de 10 días para posibilitar la correcta tramitación y gestión de la cobertura del servicio que, en su caso, sea necesaria.

m) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

El permiso previsto en este apartado, salvo causa justificada, deberá preavisarse con una antelación mínima de 10 días naturales para posibilitar la correcta gestión y tramitación de la cobertura del servicio que, en su caso, sea necesaria.

n) Los empleados/as de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de reproducción asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de realizarlas dentro de su jornada de trabajo.

El permiso previsto en este apartado, salvo causa justificada, deberá preavisarse con una antelación mínima de 10 días naturales para posibilitar la correcta gestión y tramitación de la cobertura del servicio que, en su caso, sea necesaria.

o) Las personas trabajadoras, en jornada normal, que tengan hijos con discapacidad, reconocida con un porcentaje igual o superior al 33 %, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, previa justificación de la necesidad, que deberá ser comunicada con, al menos, 10 días de antelación para posibilitar la correcta gestión y tramitación de la cobertura del servicio que, en su caso, sea necesaria, a fin de conciliar horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

p) Las personas trabajadoras podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de la misma, debiendo justificar este extremo con el documento acreditativo del servicio sanitario correspondiente.

Los permisos contemplados en los apartados 1.b) y c), para el personal en régimen de turnos o jornadas especiales, serán disfrutados a razón de 7 horas por día. El número de horas resultante, deberá disfrutarse por servicios completos, salvo que no se alcance un número de horas suficiente para cubrir la duración íntegra de dicho servicio.

2. Las personas trabajadoras que, por desarrollar su actividad en régimen de turnos, no puedan disfrutar de los permisos a que se refiere la letra i) del apartado 1, serán compensados, por cada día, con el abono de un número de horas ordinarias igual al de la jornada normal de trabajo establecida en este Convenio colectivo o por otro día de permiso en distinta fecha, de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que dichos permisos no hayan sido deducidos de la jornada anual prevista en el artículo 73 del vigente Convenio colectivo.

3. 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 respectiva, o del Municipio de residencia del empleado/a si no existiera el de la Comunidad Autónoma, según los requisitos de dicha comunidad o municipio; y en defecto de ambos, mediante escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja, declarativa de su constitución como pareja de hecho.

#### Artículo 100. *Nuevo permiso por causa de fuerza mayor.*

De conformidad con lo previsto en la legislación vigente, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares, o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

La regulación convencional y disfrute de este permiso están supeditadas a las modificaciones normativas que, en su caso, se produzcan sobre esta materia.

### Sección 3.<sup>a</sup> Licencias

#### Artículo 101. Duración.

1. Podrán concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, licencias, por una sola vez al año, por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna, al personal que tenga, al menos, un año de antigüedad. Dichas licencias no podrán tener una duración inferior a siete días ni superior a 1 año.

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 por asuntos propios no se computará, a efectos de antigüedad, cuando la duración exceda de un mes.

### Sección 4.<sup>a</sup> Reducciones de jornada

#### Artículo 102. Reducción de la jornada.

1. Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o personas con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Asimismo, se podrá autorizar, por parte de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde preste servicio la persona trabajadora, para otros supuestos una disminución de jornada en estos mismos términos.

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

No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiéndose en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta reducción, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

No se podrán asignar coberturas obligatorias de servicio en los días desprogramados previamente por este motivo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de violencia sexual tendrán 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 contemplan en el presente Convenio colectivo, siguiendo para ello los procedimientos establecidos en el mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha de inicio y finalización de dicha reducción.

2. El progenitor/a, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Las modificaciones de este tipo de reducción de jornada en relación con su duración máxima o con la persona solicitante, se regirán por lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XIII

### Suspensión, excedencia y extinción del contrato de trabajo

#### Sección 1.<sup>a</sup> Suspensión del contrato de trabajo

##### Artículo 103. Causas.

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

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de las personas trabajadoras.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad 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.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.
- o) Disfrute del permiso parental.
- p) Situación de incapacidad del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

**Artículo 104. Duración y efectos.**

1. Al cesar las citadas causas de suspensión, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en los términos correspondientes, excepto en los casos señalados en las letras a y b) del artículo anterior, en los que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo máximo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, la persona trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica o madre trans gestante durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 103.d), la suspensión tendrá una duración de

dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, la persona trabajadora podrá iniciar el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o solicitar un permiso de hasta dos meses, durante el cual percibirá exclusivamente las retribuciones correspondientes al salario de nivel profesional y al complemento de antigüedad.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guardia con fines de adopción o acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante 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, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el/la 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.

8. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

9. Las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal, suspensión por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, percibirán lo estipulado por la Seguridad Social, abonándoles la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde preste servicio, desde el primer día de baja hasta la finalización de dichas situaciones, la diferencia hasta el 100 por 100 de las retribuciones que viniera percibiendo, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 84 del presente Convenio colectivo.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de Invalidez Permanente en los grados de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Absoluta o Gran Invalidez, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, a la

persona trabajadora afectada por esta situación le será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, durante un periodo máximo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la Invalidez Permanente, siempre y cuando el trabajador/a afectado no realice ninguna actividad profesional lucrativa pública o privada.

10. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el Capítulo de régimen disciplinario de este Convenio colectivo.

11. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por las causas previstas en el artículo 103.n) del presente Convenio colectivo, el periodo 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.

12. La suspensión de los contratos de trabajo de duración determinada no comportará la ampliación de la duración de los mismos.

#### *Sección 2.<sup>a</sup> Excedencias*

##### *Artículo 105. Tipos.*

Las clases de excedencias son las siguientes:

- a) Excedencia forzosa.
- b) Excedencia voluntaria.

Sin perjuicio de lo anterior, a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011 y de 13 de diciembre de 2018 del personal de AIRM, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en los mismos respecto de esta materia.

##### *Artículo 106. Excedencias forzosas.*

- 1. Darán lugar a excedencia forzosa:

a) El ejercicio de cargo público o sindical representativos, cuando dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o se perciban retribuciones por el mismo.

A estos efectos, se entenderá por cargo sindical el de ámbito provincial o superior. De otra parte, se entenderán por retribuciones las que tengan el carácter de salariales.

b) La privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional, o cuando la condena sea por un hecho cometido con anterioridad a su ingreso en cualquier entidad y/o sociedad del Grupo Aena, en cuyo caso no se le computará la antigüedad.

- c) La comisión de destino:

A estos efectos, se considerarán en comisión de destino a las personas trabajadoras fijas que, por interés de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que presten servicio, pasen a ocupar puestos no permanentes en Organismos o Entidades oficiales, nacionales o internacionales, previa autorización por parte de la citada entidad y/o sociedad.

En el caso de que no se percibiesen retribuciones en su nuevo destino, se continuará en situación de activo, a todos los efectos, en la unidad de origen.

- 2. Cómputo de antigüedad y reingreso.

Las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en dicha situación y a la reserva del puesto de trabajo.

Una vez desaparecidas las causas que motivaron la situación de excedencia, la persona trabajadora deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes, debiendo hacerse efectivo el mismo en el plazo de un mes a partir de la fecha de presentación de la solicitud. En caso de que la persona trabajadora no solicitara el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, se entenderá extinguido su contrato de trabajo.

Artículo 107. *Excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo.*

a) Excedencia para el cuidado de hijos/as.

a. La persona trabajadora que solicite la excedencia voluntaria para atender al cuidado de un hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento tanto permanente como pre-adoptivo, tendrá derecho a permanecer en esta situación durante un periodo no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La iniciación de un nuevo período, como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo o hija, pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

El periodo de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras que presten servicio en una de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiéndose en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

b. Las personas trabajadoras, en esta situación, tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en la misma, así como a la reserva del puesto de trabajo, debiendo solicitar su reingreso un mes antes de expirar el plazo del período de excedencia. En caso contrario, se entenderá extinguido su contrato, salvo que hubiera solicitado la excedencia voluntaria regulada en el artículo siguiente.

Las personas trabajadoras en esta situación tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que preste servicio, especialmente con ocasión de su reincorporación.

b) Excedencia para cuidado de parientes.

a. Las personas trabajadoras tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

b. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, Las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

c. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, y a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberán ser convocadas, especialmente con ocasión de su reincorporación, y a reingresar en el mismo centro de trabajo en el que prestaban servicios al pasar a ella.

d. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa

de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Transcurridos los plazos señalados en el párrafo anterior, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional u ocupación equivalente durante el período restante de disfrute de esta modalidad de excedencia.

e. No obstante, si dos o más personas trabajadoras que presten servicio en una de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiéndose en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

f. 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.

#### Artículo 108. *Excedencia voluntaria por interés particular.*

1. La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de un año de servicio efectivo.

2. La excedencia voluntaria, que se concederá en el plazo máximo de treinta días, tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de diez años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá permanecer un nuevo período de cuatro años de servicio activo.

3. La persona trabajadora excedente voluntaria, transcurridos cuatro meses en dicha situación, podrá solicitar su reingreso en vacante de igual ocupación o a aquellas a las que hubiera podido derivar la categoría de origen.

La adjudicación del puesto de trabajo se efectuará a tenor de lo previsto en el artículo 16 de este Convenio colectivo.

4. A la persona trabajadora que no solicite el reingreso un mes antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia, se le considerará extinguido su contrato de trabajo.

5. Igualmente se producirá la extinción del contrato de trabajo cuando, solicitado el reingreso y ofertadas vacantes, la persona trabajadora no aceptara el reingreso en ninguna de éstas, en caso de que alguna o algunas de las vacantes ofertadas correspondieran al último centro de trabajo en el que la persona trabajadora prestó servicio.

6. No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de una sanción derivada de la comisión de una falta grave o muy grave de las establecidas en este Convenio o se le hubiera incoado expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva.

7. El tiempo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria no dará derecho a retribución ni se computará a ningún efecto.

#### Artículo 109. *Excedencia voluntaria por incompatibilidades.*

La persona trabajadora que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo en el sector público, y si se incorporase a éste, cesará en el puesto que ocupaba en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde prestaba servicios y quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación cuatro meses como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar ocupación a la suya que hubiera o se produjera en las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena.

A la persona trabajadora que no solicite el reingreso en los 30 días siguientes a la finalización de la causa de incompatibilidad, se le considerará extinguido su contrato de trabajo.

Será de aplicación a este tipo de excedencias lo especificado en los números tres, cinco, seis y siete del artículo anterior.

**Artículo 110. *Excedencia voluntaria especial.***

Las personas trabajadoras tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria especial con el objeto de facilitar la presencia y participación de España en organismos internacionales de carácter aeronáutico y aeroportuario, prolongándose su período de vigencia hasta que se produzca el cese de tales servicios. De igual forma, se aplicará para todas las personas trabajadoras que pasen a prestar servicios en empresas participadas por alguna de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena.

Al cesar en los servicios que dieron lugar a la excedencia voluntaria especial, la persona trabajadora deberá incorporarse nuevamente en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde venía prestando servicios con anterioridad, haciéndolo de manera inmediata, si realiza la solicitud dentro del plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha del cese. Transcurrido dicho plazo sin haber formalizado la petición de reingreso en la citada entidad y/o sociedad, se producirá automáticamente la extinción de la relación laboral entre la misma y la persona trabajadora.

El período de tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentre en la situación de excedencia voluntaria especial, se computará, a efectos de antigüedad, desde que tenga lugar su reincorporación en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde venía prestando servicios con anterioridad.

**Sección 3.<sup>a</sup> *Extinción del contrato de trabajo***

**Artículo 111. *Extinción.***

1. La extinción del contrato de trabajo se producirá en los casos y circunstancias previstos en las disposiciones laborales vigentes, así como por las causas definidas en este Convenio colectivo.

2. Dicha extinción producirá los efectos previstos en las normas laborales vigentes y en este Convenio colectivo.

3. Será también causa de extinción la sentencia condenatoria del trabajador/a por delitos dolosos, cuando guarden relación con las funciones propias de su ocupación, sin perjuicio de que cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometida con ocasión o como consecuencia de su trabajo, sea considerada falta muy grave.

4. Para los puestos de estructura de nivel de división o superior cubiertos de conformidad con lo previsto en el artículo 39 del presente Convenio colectivo, será causa de extinción de la relación laboral el cese en el puesto de estructura por cualquiera de las partes y por cualquier causa, no dando lugar dicha extinción al abono de indemnización alguna.

5. Las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, tendrán que comunicarlo con un preaviso de 15 días de antelación siempre que el contrato de trabajo tenga una duración superior a un año.

Lo anterior no será de aplicación en los casos en que la renuncia venga motivada por la aceptación de un nuevo contrato ofertado por alguna de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena.

6. Se considerará como caso especial de la extinción del contrato de trabajo, el abandono continuado del servicio injustificadamente durante un plazo superior a diez días laborables.

7. El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

**Artículo 112. *Revisión por mejoría.***

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 200 de la Ley General de la Seguridad Social, permitiendo la reincorporación al puesto de trabajo, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde la persona trabajadora prestaba servicio, formalizará el correspondiente contrato de trabajo, dentro del mes siguiente a la solicitud del citada persona trabajadora, quien dispondrá para formular la misma de un plazo de dos meses desde la fecha de la declaración de la Seguridad Social.

**CAPÍTULO XIV****Código de conducta y régimen disciplinario****Artículo 113. *Facultad disciplinaria.***

1. La facultad disciplinaria del personal incluido en este Convenio colectivo corresponde en exclusiva a cada una de las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en este Capítulo.

2. La merma de la capacidad operativa de la persona trabajadora, sobrevenida por causas ajenas a su voluntad, no será en ningún caso motivo de medidas disciplinarias.

**Artículo 114. *Faltas de las personas trabajadoras.***

1. Las faltas de las personas trabajadoras cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

2. Serán faltas leves las siguientes:

a) La ligera incorrección con el público, con los compañeros/as o con los subordinados/as.

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta dos veces en un periodo de treinta días naturales.

e) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco veces en un periodo de treinta días naturales.

A estos efectos, se entenderá falta de puntualidad el retraso en la entrada que exceda de quince minutos.

f) El descuido en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentos del servicio.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

h) El abandono del puesto de trabajo, antes de que transcurran dos horas, después de finalizar la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero o compañera, que no se haya presentado sin que se haya presentado éste.

i) La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas leves de otras personas trabajadoras.

3. Serán faltas graves las siguientes:

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

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

c) 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.

d) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física de la propia persona trabajadora o de terceros.

f) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, tres veces en un periodo de treinta días naturales.

g) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, más de cinco y menos de diez veces en un periodo de treinta días naturales.

A estos efectos, se entenderá falta de puntualidad el retraso en la entrada que excede de quince minutos.

h) El abandono del trabajo sin causa justificada. A estos efectos, se entenderá por abandono la ausencia del puesto de trabajo superior a 30 minutos, siempre que no tenga repercusión en el funcionamiento del servicio.

i) La simulación de enfermedad o accidente.

j) La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas graves de otras personas trabajadoras.

La cooperación en las faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

k) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

l) La negligencia que cause graves daños en la conservación de los locales, instalaciones, material o documentos del servicio.

m) El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad, siempre que este requisito sea exigible por ley.

El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

n) La negativa injustificada de la persona trabajadora, a la realización de los reconocimientos médicos obligatorios, establecidos en el artículo 132.B.2 de este Convenio colectivo.

o) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que la persona trabajadora preste servicio.

p) La comisión de una tercera falta leve, cuando la persona trabajadora, en un periodo de 90 días naturales previo a la última falta, ya hubiera cometido dos faltas leves, aunque éstas sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción por las mismas.

#### 4. Serán faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

No se considerará insubordinación cuando medie arbitrariedad, injerencia o abuso de autoridad.

c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

d) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, más de tres veces en un periodo de treinta días naturales.

e) La falta repetida de puntualidad sin causa justificada, diez o más veces en un periodo de treinta días naturales, o más de veinte veces en un periodo de noventa días naturales.

A estos efectos, se entenderá por falta de puntualidad el retraso en la entrada que exceda de quince minutos.

f) El abandono del puesto de trabajo que cause o pueda producir grave alteración en el servicio.

g) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público, y el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

h) La comisión de un a tercera falta grave, cuando la persona trabajadora, en un periodo de 180 días naturales previo a la última falta, ya hubiera cometido dos faltas graves, aunque éstas sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiera mediado sanción por las mismas.

i) El incumplimiento o negligencia, por parte de miembros de los órganos de selección previstos en este Convenio, en la aplicación de la normativa establecida en los procesos selectivos, cuando se derive vulneración de los principios de objetividad y confidencialidad.

j) La violación de secretos de correspondencia o el uso indebido de documentos o datos de entidad y/o sociedad del Grupo Aena de reserva obligada.

k) La acción de hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos, voluntariamente, en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde la persona trabajadora preste servicio o de sus personas trabajadoras.

l) La aceptación de cualquier remuneración, comisión o contraprestación de organismos, empresas o personas ajenas a la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde la persona trabajadora preste servicios, en relación con el desempeño del servicio.

m) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

n) La calumnia, injuria o agresión, de forma verbal o física, en los centros de trabajo, o en el ejercicio de la misión asignada, a compañeros/as, superiores, subordinados, instituciones, órganos u organizaciones relacionadas con el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo.

o) La comisión de actos que atenten contra el derecho a la intimidad o la dignidad o libertad sexual de las personas trabajadoras, así como las conductas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación y/o identidad o expresión de género. A los efectos de este apartado, se entiende por acoso sexual aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En este tipo de conductas se incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros o compañeras, considerándose condición agravante cuando se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato temporal, sea de la modalidad que fuere.

p) El abuso de autoridad, cuando revista caracteres de especial gravedad. Se considerará abuso de autoridad la comisión, por parte de un superior o persona trabajadora de ocupación superior al afectado o afectada, de un acto o imparición de una orden arbitraria que implique infracción deliberada de un precepto legal o convencional.

q) La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas muy graves de otras personas trabajadoras.

#### Artículo 115. *Criterios de graduación de las sanciones.*

En la graduación de las sanciones se tendrán en consideración los siguientes elementos:

1. La intencionalidad en la comisión de la falta.
2. El trastorno producido en el servicio.

3. Los daños y perjuicios causados a cualquiera de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena.

Artículo 116. *Sanciones.*

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o de puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 30 días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de promoción por un período de uno a dos años.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o de puntualidad no justificadas.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo entre 31 y 90 días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de promoción por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso.
- Despido.

El importe de los haberes deducidos por sanción se ingresará en los créditos de acción social, excepto en los casos en que la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el trabajador/a preste servicio, cubra el puesto de trabajo.

Artículo 117. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y, las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el trabajador preste servicio tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 118. *Tolerancia y/o encubrimiento de las faltas.*

Los superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados o subordinadas incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor o autora de la falta y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento. El procedimiento sancionador se ajustará a lo especificado en este capítulo, si se trata de personas sometidas al presente Convenio colectivo. Si se trata de personas no sometidas a este Convenio colectivo, se estará a lo que disponga el procedimiento que determine su regulación específica.

Artículo 119. *Respeto a la igualdad de trato, dignidad e intimidad de las personas.*

Toda persona trabajadora tiene derecho a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, orientación y/o identidad sexual, expresión de género y discapacidad, así como al respeto a la intimidad, dignidad y protección frente al acoso.

Las personas trabajadoras, por sí mismas o a través de sus representantes, podrán dar cuenta de los actos que puedan suponer faltas de respeto a su intimidad o su dignidad. En estos supuestos, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el trabajador venga prestando servicio, aplicará los protocolos específicos sobre la materia, instruyendo, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

**Artículo 120. *Abusos de autoridad.***

En los supuestos de abuso de autoridad, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena afectada, bien de oficio, bien a petición de la persona trabajadora afectada 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 y en el siguiente, 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 121. *Despido improcedente o nulo.***

En los casos de resolución del contrato de trabajo de una persona trabajadora de cualquiera de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena, por causa de despido, si la jurisdicción social declarase la improcedencia o nulidad de la medida extintiva, la opción entre la readmisión en el mismo puesto de trabajo y la indemnización alternativa corresponderá siempre a la persona trabajadora, que deberá ejercitárla dentro de un 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 la persona trabajadora opta por la readmisión. En el supuesto de que la persona trabajadora optase por la indemnización, su cuantía será la prevista en la normativa vigente.

## CAPÍTULO XV

### **Procedimiento sancionador**

**Artículo 122. *Procedimiento sancionador.***

La imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el capítulo anterior se ajustará a los siguientes procedimientos:

1. Para las faltas leves, se oirá al interesado/a y no será precisa la previa instrucción de expediente disciplinario; pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente por la Dirección del centro respectivo, notificándose ésta por escrito a la persona trabajadora. La sanción no se hará efectiva hasta la emisión del informe por la representación laboral del centro, que deberá hacerlo en el plazo máximo de tres días hábiles.
2. En el caso de faltas graves y muy graves, deberá instruirse necesariamente un expediente disciplinario que constará de tres fases:

A) Incoación:

- a) La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el Órgano de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena competente.
- b) En el mismo escrito en el que se acuerde la incoación del expediente, se procederá a nombrar un Instructor o Instructora y un Secretario o Secretaria, notificándose todos los extremos a la persona trabajadora sujeta a expediente. En ningún caso, los cargos de Instructor/Instructora o Secretario/Secretaria podrán ser ejercidos por la persona que propuso la sanción o denunció los hechos que motivaron el

expediente. El nombramiento del Instructor/Instructora, a ser posible, recaerá en titulado/a en Derecho.

c) Desde el mismo momento en que se notifique al interesado o interesada la incoación del expediente, comenzarán a contar los plazos previstos para la instrucción y resolución del mismo.

B) Instrucción del Expediente:

a) El Instructor o Instructora 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 o Instructora pasará al expedientado o expedientada un pliego de cargos, en el que se reseñarán con precisión los que contra él o ella aparezcan, a tenor de las actuaciones practicadas.

b) La persona expedientada tendrá un plazo de diez días hábiles para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes a su derecho.

c) Recibida la contestación al Pliego de Cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el Instructor o Instructora seleccionará y verificará las pruebas presentadas, así como aquéllas otras que estime convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos.

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

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 las personas encargadas de su custodia.

d) Si la persona trabajadora expedientada lo solicita, tanto la representación laboral del Centro de trabajo al que ésta pertenezca, como, en su caso, el Sindicato al que esté afiliada, tendrán audiencia en el expediente disciplinario. A este fin, se les dará traslado del pliego de cargos y, en su caso, del pliego de descargos, obrantes en las actuaciones, para que, con carácter previo a la elaboración, por el Instructor o Instructora, de la preceptiva propuesta motivada de resolución, puedan emitir su opinión sobre los hechos objeto del expediente, en el plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la recepción de la información recibida.

Los expedientes disciplinarios que tengan por objeto situaciones referidas al acoso sexual deberán tratarse necesariamente con la participación de la Coordinadora Sindical Estatal, garantizándose el máximo de discreción y la ausencia de represalias sobre la persona denunciante.

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

- Exposición breve y precisa de los hechos.
- Calificación de los mismos.
- Resolución que se propone.

f) La instrucción del expediente disciplinario no podrá exceder de cinco meses naturales. Este plazo podrá quedar interrumpido por acciones u omisiones, culposas o dolosas, imputables al expedientado o expedientada.

Durante el tiempo de instrucción del expediente, se entenderá interrumpido el plazo de prescripción de la falta, reanudándose su cómputo una vez transcurrido el tiempo asignado para la misma.

C) Resolución:

a) La autoridad sancionadora, tan pronto reciba el expediente, dictará la Resolución que proceda.

b) Dicha Resolución habrá de notificarse al interesado o interesada por escrito, con acuse de recibo, y a la representación laboral del centro de trabajo.

c) El expediente disciplinario concluirá por Resolución expresa o caducidad por transcurso del plazo de seis meses desde que la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que la persona trabajadora presta servicios tuvo conocimiento de la comisión de la falta, siempre y cuando un posible retraso del procedimiento sancionador no fuese imputable al expedientado o expedientada por actos u omisiones dolosos o culposos, en cuyo caso se interrumpirá este plazo por el tiempo que proceda.

3. Las sanciones impuestas serán recurribles, de acuerdo con la normativa legal correspondiente, ante los Juzgados de lo Social y, cuando sean firmes, se anotarán en los expedientes personales.

4. Anotación y cancelación de sanciones:

a) Las sanciones, una vez firmes, se anotarán en el expediente personal de la persona trabajadora.

b) Transcurridos, sin reincidencia, seis meses para las faltas leves, un año para las faltas graves o dos años para las muy graves, se hará constar en el expediente personal la oportuna diligencia de cancelación de la anotación anterior.

## CAPÍTULO XVI

### Prevención de riesgos laborales

Artículo 123. *Disposiciones legales.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud de las personas trabajadoras del Grupo Aena, se estará a las previsiones establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cuantas disposiciones legales, reglamentarias y convencionales desarrolle la misma o aquéllas cuya promulgación sustituyan o complementen a éstas.

Artículo 124. *Política y sistema de gestión.*

1. Las personas trabajadoras de las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. Las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena tienen como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de sus personas trabajadoras, eliminando o minimizando los riesgos, reduciendo la siniestralidad laboral y potenciando una cultura preventiva en el conjunto de las citadas entidades, en base a las Políticas Integradas de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Aena.

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de cada una de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena se integrará en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo, y en las condiciones en que éste se preste, así como en la línea jerárquica de cada una de las empresas, incluidos todos los niveles de la misma.

3. Para lograr los objetivos y principios de acción preventiva que conforman dichas Políticas Integradas se continuará con el establecimiento, implantación, mantenimiento y mejora continua de los Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante SGPRRL) que se regulan y desarrollan a través de los órganos de representación de las personas trabajadores en materia de prevención (CESS y CSSL) de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena.

4. La actividad preventiva del Grupo Aena y de aquellas sociedades a las que resulte de aplicación el presente Convenio colectivo se regulan a través de los SGPRRL y de aquellos procedimientos que los desarrollan, acordados en el seno del Comité Estatal

de Seguridad y Salud (en adelante CESS), razón por la cual ambas partes se remiten a dichos sistemas en cuanto a la regulación de todas las materias que en ellos se incluyen.

Dichos sistemas de gestión estarán a disposición de todas las personas trabajadoras del Grupo Aena y de aquellas sociedades y/o entidades a las que resulte de aplicación el presente Convenio colectivo así como a sus representantes.

*Artículo 125. Servicios de prevención de riesgos laborales.*

Sin perjuicio de lo contemplado en el anexo VIII del presente convenio, referente al acuerdo de garantías laborales de 16 de marzo de 2011, los servicios de prevención de riesgos laborales, en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirán por lo siguiente:

1. En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, en el Grupo Aena se han procedido a constituir dos servicios de prevención: uno para el ámbito de Aena, en el que están incluidas Aena y AENA SCAIRM y otro para el ámbito de Enaire.

2. Estos Servicios de Prevención se configuran como unidades organizativas específicas e independientes y con las funciones asignadas por la normativa vigente. Para ello, estarán dotados del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para desempeñar las actividades preventivas, asesorando y asistiendo a las respectivas sociedades y/o entidades del Grupo Aena, a sus personas trabajadoras, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

3. Los integrantes de los Servicios de Prevención dedicarán de forma exclusiva su actividad en el Grupo Aena a la finalidad del mismo, en función al servicio de PRL al que pertenezcan.

*Artículo 126. Comités de Seguridad y Salud.*

De acuerdo con lo establecido en los SGPR, los órganos de participación y consulta entre los representantes de las personas trabajadoras y las empresas que constituyen el Grupo Aena son:

A) Comité Estatal de Seguridad y Salud (CESS) para el ámbito de cada uno de los sistemas:

1. Está constituido al objeto de unificar la acción preventiva, coordinando los criterios de actuación de los Comités de Seguridad y Salud Locales (en adelante CSSL) o, en su defecto, de los Delegados o Delegadas de Prevención de los distintos centros de trabajo, en el ámbito de las empresas del Grupo Aena, asumiendo las competencias que se recogen en los SGPR y los procedimientos que los desarrollan.

2. Estarán integrados a partes iguales por ocho representantes de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, y por ocho representantes de las Organizaciones Sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma, pudiendo asistir un asesor por cada representación sindical.

3. Las normas de funcionamiento de los CESS se rigen por el Reglamento de funcionamiento interno que forma parte de los SGPR.

4. Los Servicios de Prevención de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena actuarán como órgano asesor, con voz pero sin voto. En las reuniones de los CESS podrán participar con voz pero sin voto, los representantes de la Coordinadora Sindical Estatal y los responsables técnicos de la prevención en las entidades y/o sociedades del Grupo Aena que no estén incluidos en la composición del Comité. En las mismas condiciones podrán participar, previo acuerdo de las partes, las personas trabajadoras de las empresas que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano.

Los miembros de los CESS, en el ejercicio de estas funciones, tienen las mismas garantías que los representantes de las personas trabajadoras, a excepción del crédito horario.

B) Comité de Seguridad y Salud Local (CSSL).

1. Se constituirá un CSSL en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras. Para los Centros entre 31 y hasta 49, el Delegado o Delegada de Prevención será uno de los Delegados o Delegadas de Personal. Para los centros con menos de 30 personas trabajadoras será el Delegado o Delegada de Personal el o la que asuma las competencias del CSSL junto a la representación empresarial.

2. Estos Comités Locales son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas en materia de prevención de riesgos en el ámbito de actuación de su centro de trabajo. Se reunirán, como mínimo, trimestralmente, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones de los mismos para tratar un tema urgente y concreto.

3. Los CSSL estarán formados, paritariamente, por los Delegados o Delegadas de Prevención, por una parte, y por los representantes de la sociedad y/o entidad del Grupo Aena correspondiente, por la otra.

Las normas de funcionamiento de dichos comités serán adoptadas por el mismo en un Reglamento de funcionamiento interno.

C) Delegados de Prevención:

1. Los Delegados o Delegadas de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, que serán designados por los miembros del Comité de Centro o Delegados o Delegadas de Personal, según proceda en cada caso, con las competencias establecidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como los procedimientos de los SGPRRL del Grupo Aena.

En las reuniones de los CSSL podrán participar con voz pero sin voto, los Delegados o Delegadas Sindicales y los responsables técnicos de la prevención de las empresas que no estén incluidos en la composición del mismo. En las mismas condiciones podrán participar, previo acuerdo de las partes, las personas trabajadoras de las empresas que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las cuestiones concretas que se debatan en este órgano.

Las personas trabajadoras que ostenten la condición de miembros de los CESS, de los CSSL y Delegados o Delegadas de Prevención tendrán acceso a un equipo informático portátil de uso personal, cuando no tuvieran asignado uno para el desempeño de su puesto de trabajo.

*Artículo 127. Vestuario y equipos de protección individual (EPI).*

1. El vestuario de trabajo y los equipos de protección individual (EPI), tanto en su definición como en su dotación a las personas trabajadoras del Grupo Aena que lo necesiten, se regulan a través de los SGPRRL y en particular a través del Prontuario de Vestuario y EPI y los procedimientos de los SGPRRL que lo regulen.

2. En el marco de los CESS se consultará, informará y se dará participación sobre las propuestas de revisión y renovación del vestuario de trabajo y EPI. Asimismo, se revisarán los requisitos mínimos de los equipos de trabajo que tengan mayor relevancia en la prevención de riesgos laborales, debiendo los mismos cumplir la normativa vigente en materia de PRL.

3. Cada una de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena proporcionará a su personal la correspondiente dotación de EPI, y/o las prendas de vestuario de trabajo e imagen, adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de las

tareas a realizar, de los riesgos derivados de las mismas y adaptados a la climatología local, sean necesarios.

4. Los EPI y vestuario de trabajo estarán en adecuado estado de conservación y se adaptarán a las condiciones físicas de la persona trabajadora, para que no dificulten el normal desenvolvimiento en sus actividades, siendo ergonómicos en su diseño y características, de fácil limpieza y de uso exclusivo y personal.

5. Se tendrá en cuenta la perspectiva de género (en cuanto a patronaje y tallaje), facilitándose prendas de vestuario y EPI en base a la solicitud de las personas trabajadoras.

6. Los CSSL o, en aquellos centros donde no exista este órgano de representación, el Delegado o Delegada de Prevención y el representante que designe la dirección del centro, revisarán y controlarán antes de la entrega de las dotaciones al personal de su ámbito de responsabilidad, que la cantidad, calidad y características de los EPI y vestuario de trabajo se corresponden con las especificadas en el Prontuario de vestuario de trabajo y EPI y los procedimientos de los SGPRRL que los desarrollan. Las empresas proporcionarán a petición de los delegados o delegadas de prevención los registros de entrega de los EPI.

7. El uso de los EPI tendrá carácter obligatorio, no iniciando la persona trabajadora la tarea encomendada en tanto no le hayan sido suministrados y haya recibido la información y formación necesaria para el uso correcto del mismo.

8. El uso del vestuario de trabajo o imagen tendrá carácter obligatorio para todas las personas trabajadoras afectadas desde el momento en que les sea suministrado.

#### Artículo 128. *Coordinación de actividades empresariales en materia de PRL.*

1. Cada una de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena, como titular de sus respectivos centros de trabajo, implantará y realizará la coordinación de actividades empresariales conforme a los procedimientos de los SGPRRL para dar cumplimiento al R.D. 171/ 2004, por el que se desarrolla el Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

2. Los miembros de los CESS y de los CSSL y los Delegados o Delegadas de Prevención, en su ámbito de actuación, serán informados en materia de coordinación de actividades empresariales, de los riesgos inducidos por las empresas concurrentes y de las medidas correctoras de los mismos que afecten a las personas trabajadoras de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena.

#### Artículo 129. *Documentos de autoprotección y medidas de emergencia.*

1. En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otras normativas afines, en todas las instalaciones de las empresas del Grupo Aena en las que las personas trabajadoras deban permanecer en razón de su trabajo, deberán analizarse las posibles situaciones de emergencia y adoptarse las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su cumplimiento y adecuación.

Asimismo, se deberá disponer de un Plan de Autoprotección y/o Plan de Emergencia, desarrollado por el área que tenga dicha función asignada en cada una de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, en los diferentes centros de trabajo.

Las personas trabajadoras designadas serán suficientes en número, contarán con la formación teórico-práctica adecuada, y dispondrán de los equipos y material de protección adecuado, en función de las competencias asignadas, no pudiendo sufrir ningún perjuicio derivado del desempeño de sus actividades, como personal miembro de los equipos de emergencia.

Las personas trabajadoras designadas como miembros de los equipos de emergencia estarán obligadas a realizar la formación teórico-práctica correspondiente.

2. A los Comités de Seguridad y Salud o los Delegados o Delegadas de Prevención en sus respectivos ámbitos se les dará información, consulta y participación en relación a las medidas adoptadas sobre situaciones de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras.

3. Será obligatorio, para toda persona trabajadora del Grupo Aena, colaborar en los Planes de Autoprotección y/o Planes de Emergencia de cada centro de trabajo y formar parte de los equipos de emergencia para los que se le designe, en la forma en que establezca la normativa de aplicación.

#### Artículo 130. *Riesgos psicosociales.*

Las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena tendrán en cuenta las condiciones presentes en el entorno de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto a la seguridad y la salud (física, psíquica o social) de las personas trabajadoras como al desarrollo del trabajo, mostrando especial interés en relación a los riesgos emergentes.

Cada una de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena, realizarán la Evaluación de Riesgos Psicosociales conforme a los procedimientos de los SGPRRL de las empresas del Grupo Aena para dar cumplimiento al artículo 3.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las medidas preventivas resultado de la evaluación de riesgos psicosociales derivarán en actuaciones para contribuir a la mejora de un entorno laboral seguro y saludable.

Asimismo se desarrollarán actuaciones en el marco de los recursos de bienestar emocional y beneficios corporativos para las personas trabajadoras del Grupo Aena, tales como los programas relacionados en el artículo 169 (Planes de Atención al empleado/a).

#### Artículo 131. *Recurso Preventivo.*

Las empresas del Grupo Aena velarán por el cumplimiento de lo establecido en la LRPL en relación con la figura del recurso preventivo, desarrollando los procedimientos de trabajo correspondientes, en base a las peculiaridades de cada centro de trabajo, dentro del marco de la normativa vigente y dando la debida consulta y participación al los CSSL o Delegados y Delegadas de PRL.

#### Artículo 132. *Medicina del trabajo.*

De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente sobre autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que se iniciará al realizar el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Una vez finalizada la relación laboral, a petición de la persona trabajadora, se entregará el historial clínico laboral.

Se deberán respetar los derechos fundamentales de la persona trabajadora, como el derecho a la integridad física, a la dignidad, la intimidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

##### A) Vigilancia de la salud individual y colectiva.

1. Las entidades y/o sociedades del Grupo Aena desarrollan la vigilancia de la salud en los términos determinados en el Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, otras normativas de referencia, así como en lo dispuesto al respecto en los SGPRRL y los procedimientos que los desarrollan.

2. Con carácter general, las entidades y/o sociedades del Grupo Aena desarrollarán las actividades inherentes a Vigilancia de la Salud con la necesaria dotación de personal

facultativo, proveyéndole de los medios materiales necesarios para desarrollar dichas actividades.

3. Las funciones asignadas al personal que preste servicios, en materia de Vigilancia de la Salud, se desarrollarán con sujeción a lo establecido en la normativa vigente, tanto en el ámbito nacional como en el de las Comunidades Autónomas.

4. Se informará de los resultados de la Vigilancia de la Salud, mediante la Memoria Anual de Actividades, a los CESS, a los CSSL y a los Delegados o Delegadas de Prevención.

5. Si en las actividades de Vigilancia de la Salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará a las personas trabajadoras afectadas y al CSSL o Delgados y Delegadas de prevención del centro de trabajo, con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

B) Reconocimientos médicos.

1. Las entidades y/o sociedades del Grupo Aena garantizarán reconocimientos médicos específicos, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo, gratuitos anuales a todo el personal. Dichos reconocimientos se regulan por medio de los Protocolos de Vigilancia de la Salud de los SGPR.

2. En aquellos grupos laborales que por sus características o riesgos a los que están expuestos, impliquen peligro para la vida o integridad física o psíquica propia o de terceros, requiriéndose, por tanto, unas condiciones físicas especiales, los reconocimientos médicos específicos acordados en el seno de los CESS, serán obligatorios en cumplimiento del artículo 22 de la LPRL.

3. Del mismo modo, tendrán carácter obligatorio para los grupos laborales afectados, aquellos reconocimientos médicos que puedan ser exigidos por la normativa relacionada con la actividad desarrollada por las sociedades y/o entidades del Grupo Aena.

Cuando por circunstancias sobrevenidas fuera de la periodicidad prevista en los Protocolos Específicos de Vigilancia de la Salud, pudiera producirse una disminución de la capacidad física o psíquica para el ejercicio de las funciones requeridas, respecto de aquellos grupos laborales a que se hace referencia en los párrafos anteriores, previa comunicación a los Delegados o Delegadas de Prevención del centro de trabajo, se procederá a iniciar los trámites de notificaciones y demás actuaciones pertinentes, en los términos que se determinen en el artículo 48 del presente Convenio colectivo, sobre adecuación funcional y/o de jornada por disminución de la capacidad física o psíquica.

4. Para acceder a los grupos laborales a que se hace referencia en los párrafos anteriores será necesario ser declarado apto en el reconocimiento médico obligatorio que, con carácter previo, se haya realizado.

5. Estos reconocimientos médicos se realizarán en el centro de trabajo y, cuando no sea posible efectuarlos en dicho lugar, se facilitarán los medios de transporte adecuados para ser realizados, en horario laboral, en donde se determine. En el caso de que no sea posible la realización del reconocimiento médico dentro del horario laboral de la persona trabajadora, el tiempo destinado a dicho reconocimiento, incluido el transporte, deberá ser compensado en descanso como hora ordinaria.

*Artículo 133. Protección de la maternidad.*

1. Con el objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para la salud, la trabajadora tendrá derecho:

a) A la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, a cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, en base al informe emitido por

Seguridad Social y/o Medicina del Trabajo sin que tal adaptación suponga merma alguna de las retribuciones correspondientes a su puesto de origen.

b) Si dicha adaptación o 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 103.e) de este Convenio colectivo, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de incorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo o hija, y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

En los casos en que se adopte alguna de las medidas previstas en el presente artículo se informará, con carácter previo, al CSSL o a los Delegados y Delegadas de prevención del centro correspondiente.

#### Artículo 134. *Medicina general.*

1. Todos los Centros de trabajo de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena deberán estar dotados, al menos, con los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia (botiquín).

2. Las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena garantizarán, en todos sus Centros de trabajo, el traslado urgente a Centros Sanitarios, en caso de enfermedad súbita o accidente de la persona trabajadora, debiendo elaborar y difundir el procedimiento necesario, en cada centro, para dar cobertura a las garantías recogidas en este artículo, informando de dicho procedimiento al CSSL o a los Delegados y Delegadas de prevención.

3. Las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena garantizarán los reconocimientos médicos generales, ginecológicos y urológicos (determinación del PSA) de carácter voluntario, gratuitos y anuales a todo su personal, incluidos a través de la póliza general concertada para todas las personas trabajadoras.

#### Artículo 135. *Formación.*

1. En cumplimiento de la LPRL, se garantizará que las personas trabajadoras reciban la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, en función de los riesgos de su puesto de trabajo.

2. Cada una de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena formará e informará a sus personas trabajadoras sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las conductas que deben seguir para prevenirlos y/o, evitarlos. Dicha formación se diseñará para lograr una plena integración de la perspectiva de género en la actividad preventiva y se regirá por lo estipulado en este Convenio en materia de formación.

3. Los cursos relativos a PRL se establecerán de acuerdo a un programa de formación específica en esta materia que se determinará dentro del Plan de Formación anual de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena previa consulta a los CESS.

4. Asimismo, el área competente de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, proporcionará a los miembros de los CESS, de los CSSL y a los Delegados o Delegadas de Prevención la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siguiendo lo establecido en los procedimientos de los SGPRRL del Grupo Aena.

Los Delegados y Delegadas de prevención tendrán una formación con una duración mínima de 50 horas y podrán solicitar ampliar la formación de PRL según el catálogo formativo de las empresas del Grupo Aena.

**Artículo 136. *Prevención de adicciones en el ámbito laboral.***

Las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena facilitarán programas y recursos específicos de prevención de adicciones a través de tratamientos voluntarios de conductas adictivas y de apoyo emocional, garantizando la confidencialidad de los procesos.

**CAPÍTULO XVII****Retribuciones****Sección 1.<sup>a</sup> Sistema Retributivo****Artículo 137. *Estructura del sistema retributivo.***

1. El sistema de retribuciones del personal regulado por el presente Convenio colectivo queda estructurado de la siguiente forma:

- Salario de nivel profesional
- Salario de ocupación
- Complementos de puesto de trabajo:
  - Complemento de puesto de trabajo de dirección o de estructura
  - Complemento de nocturnidad
  - Complemento de turnicidad y de jornadas especiales
  - Complemento de jornada fraccionada
  - Complemento de flexibilidad de jornada normal
  - Complemento de disponibilidad localizada
  - Complemento de segundo idioma para el colectivo de servicios
  - Complemento Refuerzo Personal Operativo (RPO)
  - Compensación económica monitores internos/formadores locales/instructores.
  - Complemento de comprobación de parámetros significativos.
- Complemento de cantidad de trabajo:
  - Horas extraordinarias.
- Complementos personales:
  - Complemento de antigüedad
  - Complemento personal transitorio
- Complementos en especie:
  - Indemnización por residencia.
- Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes:
  - Pagas Extraordinarias.
  - Retribución variable.
  - Incentivo por cumplimiento de jornada.
- Percepciones extrasalariales y otras compensaciones:
  - Premios de permanencia
  - Compensación económica por supresión del derecho al transporte/Plus Teletrabajo
  - Complemento de Disponibilidad para la cobertura obligatoria de servicios
  - Abono por localización (vuelo hospital)

## 2. Percepciones en régimen transitorio:

- Complemento de disponibilidad horaria genérica
- Complemento de disponibilidad horaria específica
- Complemento de funciones diversas
- Complemento de especial responsabilidad

El régimen transitorio de los perceptores de los citados complementos salariales, suprimidos en el II Convenio colectivo de Aena, queda regulado en las Disposiciones Transitorias Tercera, Cuarta, Quinta y Sexta del presente Convenio colectivo.

Artículo 138. *Retribución flexible.*

1. Las sociedades y/o entidades del Grupo Aena podrán ofrecer a las personas trabajadoras, como beneficio social, la adhesión voluntaria y expresa por parte de cada persona trabajadora al plan de retribución flexible vigente en cada momento y definido por las sociedades y/o entidades del Grupo Aena, con la previa consulta de la Coordinadora Sindical Estatal.

2. La participación de una persona trabajadora en el plan de retribución flexible en un determinado año, no implicará necesariamente su participación en años sucesivos y no generará derecho consolidado alguno de la persona trabajadora en la medida en que, entre otros motivos, estará sujeta a las políticas que las sociedades y/o entidades del Grupo Aena decidan implementar en cada momento.

Asimismo, la adhesión de la persona trabajadora al plan de retribución flexible vigente en cada momento no afectará a la base a tener en cuenta para calcular revisiones salariales o posibles indemnizaciones, las cuales se calcularán sobre la retribución bruta anual.

Sección 2.<sup>a</sup> *Pagos y anticipos*Artículo 139. *Pagos de haberes.*

1. Los haberes devengados mensualmente se abonarán mediante:

- Un primer abono antes del penúltimo día de cada mes, y
- Un segundo abono antes del día 10 del mes siguiente, para incluir incidencias surgidas después del primer abono, así como para incluir las regularizaciones que sean necesarias y que no hayan podido calcularse con anterioridad al primer abono.

2. El pago de las retribuciones se efectuará mediante ingreso en la cuenta, abierta en entidad bancaria, de la que sea titular la persona trabajadora.

3. La persona trabajadora podrá acceder telemáticamente al recibo individual justificativo del pago de salarios, con liquidación detallada de las retribuciones y descuentos.

Artículo 140. *Anticipos.*

1. El personal, con independencia de los anticipos regulados en el artículo 165 del presente Convenio colectivo, tendrá derecho a obtener, en el plazo máximo de tres días desde su solicitud, anticipos a cuenta de los emolumentos devengados en el mes.

2. Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones de la persona trabajadora en el mismo mes o en el siguiente al de la concesión.

**Sección 3.<sup>a</sup> Percepciones Salariales****Artículo 141. Salario de nivel profesional.**

1. El salario de nivel profesional viene determinado por el nivel profesional al que pertenece la persona trabajadora.
2. Se trata de una retribución consolidable que se percibirá en doce pagas.
3. Existen cuatro niveles económicos de salario de nivel profesional, cuyas cuantías se establecen en el anexo VI de este Convenio colectivo.

**Artículo 142. Salario de ocupación.**

1. El salario de ocupación retribuye lo que la persona trabajadora hace.
2. El salario de ocupación tiene tres tramos (Junior, Medio y Experimentado) en función del período de permanencia en la ocupación.
  - Nivel Junior: De 0 a 3 años de antigüedad en la ocupación.
  - Nivel Medio: De 3 a 6 años de antigüedad en la ocupación.
  - Nivel Experimentado: De 6 años de antigüedad en adelante.

El objetivo de estos tramos es garantizar una adecuada progresión retributiva dentro del puesto, sin que exista ninguna vinculación a la cualificación o experiencia de la persona trabajadora, sino exclusivamente al número de años de ejercicio de una ocupación.

3. Este complemento retribuye, asimismo, la peligrosidad, penosidad y toxicidad que el ejercicio de las funciones inherentes al desempeño de la ocupación suponga, así como, en su caso, la especificidad de determinados puestos de trabajo.
4. Este salario no tiene carácter consolidable y su cuantía figura en el anexo VI.
5. La percepción de este complemento es incompatible con la del Complemento Personal Compensable, reconocido al personal que ejercitó el derecho de opción previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, integrándose en Aena, así como con la retribución por cumplimiento de objetivos y/o productividad, a que se refiere la Disposición Adicional Sexta de este Convenio colectivo.
6. Igualmente, la percepción de este complemento es incompatible con la del Complemento de Puesto de Trabajo de Dirección o de Estructura.
7. En caso de promoción profesional, el trabajador/a tendrá derecho a percibir el tramo de salario de ocupación de la ocupación de destino equivalente al que percibe en la ocupación de origen (junior, medio o experimentado).
8. Se podrá determinar un salario de ocupación especial para aquellas ocupaciones que supongan una especial complejidad operativa en función del centro de trabajo. En el proceso de implantación y desarrollo del Convenio colectivo, se procederá a la diferenciación del salario de ocupación de las personas trabajadoras en función de los requerimientos de cada ocupación, dentro del límite de los incrementos de masa salarial autorizados.

**Artículo 143. Complemento de puesto de trabajo de dirección o estructura.**

1. Este complemento retribuye el ejercicio de las responsabilidades y el desempeño de las funciones asignadas a los puestos de trabajo de dirección o de estructura, previo nombramiento otorgado por la entidad y/o sociedad del Grupo Aena correspondiente.
2. El nombramiento para el desempeño de un puesto de trabajo, de los enumerados en el apartado anterior, será de libre designación y libre aceptación, por lo que podrá ser revocado o modificado por la entidad y/o sociedad afectada, en cualquier momento, sin que ello genere derecho alguno por parte de la persona trabajadora a percibir compensación o indemnización de cualquier tipo.

3. El desempeño de un puesto de trabajo de los señalados en el apartado primero no influirá sobre el nivel profesional del ocupante, que conservará el que ostenta conforme a este Convenio colectivo.

4. La percepción de este complemento de puesto de trabajo es incompatible con la de los complementos de especial responsabilidad, y de funciones diversas y del salario de ocupación, así como con la realización de horas extraordinarias. Por lo que respecta a los complementos de turnicidad y nocturnidad, únicamente se abonarán a aquellas personas trabajadoras con puesto de estructura, que presten servicios en régimen de turnos y/o jornadas especiales.

5. Igualmente, este complemento es incompatible con la percepción del complemento personal compensable, a que se refiere la Disposición Adicional Octava, así como con la percepción de la retribución por cumplimiento de objetivos y/o productividad, en los términos que se indican en la Disposición Adicional Sexta.

6. La cuantía de este complemento, así como los demás aspectos de su régimen económico, serán establecidos por el órgano competente de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena correspondiente.

#### Artículo 144. *Complemento de nocturnidad.*

1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza, serán retribuidas con un complemento de nocturnidad.

2. A efectos prácticos, su pago se realizará mediante un complemento fijo, de carácter mensual, determinado sobre el cómputo anual correspondiente por puesto de trabajo y en función del horario laboral de dicho puesto.

3. El valor de la hora nocturna es el que figura en el anexo VI de este Convenio colectivo.

#### Artículo 145. *Complemento de turnicidad y de jornadas especiales.*

1. Este complemento se percibirá por aquellas personas trabajadoras que realicen los turnos rotativos de trabajo o las jornadas especiales, regulados en los artículos 75 y 80 del presente Convenio colectivo.

2. La cuantía de este complemento se establece en el anexo VI de este Convenio colectivo.

3. Dicho complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

#### Artículo 146. *Complemento de jornada fraccionada.*

1. Este complemento retribuye la prestación del trabajo en los términos previstos en el artículo 74.4 de este Convenio colectivo.

2. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento de turnicidad y jornadas especiales y con la retribución a que se refieren las disposiciones transitorias tercera y cuarta de este Convenio colectivo.

3. Dicho complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

4. La cuantía de este complemento es la que figura en el anexo VI de este Convenio colectivo.

#### Artículo 147. *Complemento de disponibilidad localizada.*

1. Este complemento retribuye la prestación del trabajo en los términos previstos en el apartado 5 del artículo 74 de este Convenio colectivo.

2. La percepción de este complemento será incompatible con el complemento de turnicidad y jornadas especiales, con el complemento de nocturnidad y con la retribución

a que se refieren las disposiciones transitorias tercera y cuarta de este Convenio colectivo.

3. Dicho complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

4. Las cuantías de este complemento serán las que figuran en el anexo VI.

5. Cuando sean varias las personas trabajadoras asignadas a la cobertura de un mismo servicio de disponibilidad, la cuantía correspondiente al complemento será distribuida entre todas ellas.

#### Artículo 148. *Comprobación de parámetros significativos.*

1. Este complemento retribuye el ejercicio de las responsabilidades y el desempeño de las funciones ligadas a la comprobación técnica de que un determinado equipo de navegación aérea mantiene sus parámetros significativos dentro de las tolerancias establecidas, teniendo en cuenta, asimismo, las condiciones del entorno, de conformidad con lo establecido en el acuerdo de 16 de noviembre de 2017 de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección, ratificado entre las empresas que componen el Grupo y la Coordinadora Sindical Estatal con fecha 28 de noviembre de 2017.

2. Este complemento no tendrá carácter consolidable, al estar asociado al desempeño efectivo de la función de comprobación de parámetros significativos, dejando de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

3. La cuantía del presente complemento será la que se establece en el anexo VI de este convenio colectivo, que se percibirá por semestres vencidos o, en su caso, tras el vencimiento de la anualidad correspondiente, en función de que la comprobación sea semestral o anual.

En el anexo VI se recogerá el importe correspondiente a cada comprobación, con independencia de que sea semestral o anual.

#### Artículo 149. *Valor salario/hora ordinaria.*

El anexo VI de este Convenio colectivo contiene la tabla con las bases de cálculo para determinar el valor salario/hora ordinaria, para cada nivel profesional, y que se aplicará a la siguiente fórmula:

$$\text{Salario/hora ordinaria } [(BC + T) \times 12 + 2 PE]/1.536$$

Donde:

BC = Bases de Cálculo.

T = Complemento de Antigüedad y Complemento de Retribución Personal de Antigüedad.

PE = Paga Extraordinaria.

#### Artículo 150. *Horas extraordinarias.*

1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas o medias horas completas realizadas por encima del cómputo semanal correspondiente, en el caso de jornada normal de trabajo, o sobre la jornada anual ordinaria, en caso de prestación laboral en régimen de turno; las fracciones de tiempo comprendidas entre una y media hora y las inferiores a media hora se computarán como una o media hora, respectivamente.

2. Las horas extraordinarias se abonarán o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido de conformidad con lo establecido en el presente Convenio colectivo.

3. Cuando, según lo previsto en este Convenio colectivo, proceda el abono de horas extraordinarias se realizará en el plazo de un mes desde que se devengaron.

4. El número de horas extraordinarias, excluidas las de fuerza mayor, no podrá ser superior a ochenta al año, salvo que se compensen con tiempo de descanso retribuido.

5. A efectos de la determinación del número máximo de horas extraordinarias, en los supuestos de cobertura de servicios, prolongaciones de horarios y vuelos hospital, se computará el tiempo efectivamente empleado en los mismos.

6. Por necesidades perentorias y urgentes, derivadas de razones estructurales o de fuerza mayor, o de máxima actividad del servicio, todas las personas trabajadoras podrán ser requeridas para realizar trabajos ocasionales en su Centro de trabajo, fuera de la jornada habitual, computándose como tiempo efectivo de trabajo el que inviertan en el desplazamiento, cuando la persona trabajadora se hallara fuera del Centro de trabajo.

7. El tiempo de trabajo empleado se abonará, en concepto de trabajos extraordinarios, con un recargo del 75 por 100 sobre el salario / hora ordinaria.

8. El valor de las horas extraordinarias se calculará incrementando el valor del salario / hora ordinaria en un 75 por 100.

#### Artículo 151. *Complemento de antigüedad.*

El reconocimiento de la antigüedad en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirá por:

1. Todo el personal percibirá, en concepto de complemento de antigüedad, por cada tres años de servicios prestados, en el Grupo Aena, la cantidad recogida en el anexo VI del presente Convenio.

2. Asimismo, a efectos de antigüedad, se reconocerán los servicios prestados en cualesquiera de las entidades y/o sociedades, así como en el período de prueba.

3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

4. Igualmente se computarán, a efectos de antigüedad, los servicios prestados, con anterioridad, en el ámbito de los Centros que formaron parte, la han formado o se han integrado en el Ministerio de adscripción de las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena.

Sin perjuicio de lo anterior, a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el mismo respecto de esta materia.

#### Artículo 152. *Indemnización por residencia.*

1. Esta indemnización será percibida por las personas trabajadoras destinadas en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla, en los términos previstos en la Disposición transitoria 2.<sup>a</sup> de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

2. No tiene carácter consolidable y, en consecuencia, dejan de percibirse cuando la persona trabajadora cambie de destino.

3. La cuantía de dicho complemento es la que figura en el anexo VI.

#### Artículo 153. *Pagas extraordinarias.*

1. Todas las personas trabajadoras sujetas a este Convenio colectivo tienen derecho a percibir sendas pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

2. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias vendrá determinada por la suma de una mensualidad del salario de nivel profesional, del complemento de antigüedad y complemento de retribución personal de antigüedad, y de la cuantía establecida a tal efecto para cada nivel que figura en el anexo VI.

3. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, así como la persona trabajadora fija discontinua, cobrará la parte proporcional de las mismas, de acuerdo con el tiempo trabajado, y la liquidación guardará relación, respectivamente, con

los períodos de 1.º de julio de un año a 30 de junio del siguiente o de 1.º de enero a 31 de diciembre del mismo año.

4. Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en los días laborables anteriores al 1 de julio y al 15 de diciembre del año corriente.

#### Artículo 154. *Incentivo de cumplimiento de jornada.*

El incentivo de cumplimiento de jornada, de percepción mensual, tiene por objetivo fomentar la reducción del absentismo laboral y se abonará a cada persona trabajadora siempre que no tenga más de una ausencia al mes.

No obstante lo anterior, en el caso de que en el periodo de un trimestre natural no se superen tres ausencias, se abonará el complemento de aquellos meses correspondientes al periodo en los que se hubiera superado el límite de una ausencia mensual.

No se considerarán ausencias a efectos de este complemento: las I.T., los permisos por nacimiento, las vacaciones, los permisos retribuidos recogidos en el artículo 99 del presente Convenio y las ausencias motivadas y previstas por el artículo 68.e de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como hasta dos horas por visitas médicas en el mes natural, que podrán regularizarse dentro del trimestre, si no se superan 6 horas de ausencia en dicho periodo.

El importe de este complemento se percibirá a mes vencido.

#### Artículo 155. *Retribución variable.*

La percepción de la retribución variable está ligada a los resultados de la evaluación del desempeño de cada persona trabajadora y, por su naturaleza, no es consolidable. Su abono se regula en el capítulo correspondiente al Sistema de Gestión del Desempeño.

#### Artículo 156. *Complemento por segundo idioma del colectivo de servicios.*

El complemento de segundo idioma se abonará a las personas trabajadoras del colectivo de atención a pasajeros, usuarios y clientes que acrediten el conocimiento de un segundo idioma, según el nivel requerido para cada ocupación.

El importe de dicho complemento será el que figura en el anexo VI (Tablas Salariales).

#### Artículo 157. *Complemento RPO.*

1. Este complemento retribuye la prestación del trabajo en los términos previstos en el anexo IV sobre Refuerzo de Personal Operativo.

2. Las cuantías de este complemento serán las que figuran en el anexo VI.

#### Sección 4.<sup>a</sup> *Percepciones extrasalariales y otras compensaciones.*

#### Artículo 158. *Premios.*

1. Las personas trabajadoras, incluidas dentro del ámbito de aplicación de este Convenio colectivo, o los grupos o equipos de personas trabajadoras, a título individual o colectivo, según proceda, que se distingan notoriamente en el cumplimiento de su trabajo o por sus aportaciones, entre otros aspectos, a proyectos e iniciativas relacionados con la innovación, sostenibilidad o mejora de la experiencia del cliente, podrán ser premiadas del modo siguiente:

- a) Premios en metálico.
- b) Vacaciones extraordinarias de hasta doce días laborables para el personal en régimen de jornada normal y de ochenta y cuatro horas ordinarias de trabajo efectivo

para el personal en régimen de jornada a turnos o jornadas especiales, acumulables al período vacacional ordinario.

**Artículo 159. Compensación económica por supresión del derecho a transporte/Plus teletrabajo.**

1. Todas las personas trabajadoras de aquellos Centros de trabajo en los que haya sido adoptado, o se adopte, el acuerdo a que se refería el artículo 116 del I Convenio colectivo de Aena, percibirán la compensación económica por supresión del transporte en los importes que figuran en el anexo VI de este Convenio colectivo, previo cumplimiento de los requisitos que estableció el citado artículo 116.

2. La percepción de dicha compensación supone la extinción, de forma definitiva, de cualquier derecho del personal actual o de nueva incorporación, a ser transportado por cuenta de la empresa del Grupo Aena donde preste servicio en su asistencia al Centro de trabajo y retorno del mismo.

3. Los trabajadores/as de aquellos Centros de trabajo, en tanto no adopten el citado acuerdo de supresión del derecho al transporte, lo continuarán disfrutando en las condiciones vigentes a la firma de este Convenio colectivo. Esta compensación será incompatible con el plus de distancia que se pudiera percibir en alguno de los aeropuertos de la red del Grupo Aena.

4. Si el teletrabajo superara el 30 % de la jornada de la persona trabajadora, las cantidades que vienen percibiéndose en concepto de Compensación económica por supresión del derecho a transporte, se seguirán abonando en las mismas condiciones, pese a que la persona trabajadora no incurra en el coste derivado del desplazamiento, con el objeto compensar aquellos gastos que pudieran derivarse por su adscripción a la modalidad de teletrabajo.

**Artículo 160. Premios de permanencia.**

1. Será motivo de premio la permanencia que se acredite por los servicios efectivos prestados durante un período de veinticinco y treinta años.

2. Se consideran servicios efectivos prestados los desempeñados por las personas trabajadoras 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 cualquiera de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena.

3. La cuantía de estos premios es la que figura en el anexo VI.

**Artículo 161. Complemento de Disponibilidad para la cobertura obligatoria de servicios.**

1. El personal voluntario para la realización de COS percibirá una cuantía en concepto de «Complemento de Disponibilidad para la cobertura obligatoria de servicios», cuyo importe figura en el anexo VI de este Convenio colectivo.

2. Dicho complemento, que se encuentra vinculado a la efectiva disponibilidad, tendrá carácter no consolidable, se devengará mensualmente en los períodos en que el trabajador/a esté disponible de forma efectiva, por lo que solo lo percibirá en los términos establecidos en el artículo 84 de este Convenio colectivo.

**Sección 5.<sup>a</sup> Indemnizaciones por razón del servicio.**

**Artículo 162. Naturaleza.**

1. Son Comisiones de Servicio los cometidos que, circunstancialmente, se ordenen al personal y que éste deba desempeñar en otra localidad distinta de aquélla en que presta ordinariamente su actividad.

2. Dado el carácter de servicio público del Grupo Aena, el cumplimiento de la orden de Comisión de Servicio es obligatoria para todas las personas trabajadoras. Sin embargo, este cumplimiento no invalida el derecho a las reclamaciones que la persona trabajadora estime oportuno realizar.

3. Las Comisiones de Servicio afectarán de forma equitativa a todo el personal capacitado para su desempeño y se le comunicarán, siempre que sea posible, con una antelación mínima de setenta y dos horas.

4. Todas las Comisiones de Servicio serán indemnizables, excepto en los supuestos siguientes:

a) Cuando el cometido, objeto de la Comisión, está retribuido por cualquier otro medio aceptado por la persona trabajadora. Si este cometido está retribuido por un importe inferior a la cuantía de la indemnización, se abonará a la persona trabajadora la diferencia entre dicha indemnización y el importe de la retribución mencionada.

b) Cuando la realización del cometido sea solicitada por la persona trabajadora y voluntariamente aceptada por ésta como no indemnizable.

#### Artículo 163. *Duración de la Comisión.*

1. Toda Comisión de Servicio, con derecho a dietas, no tendrá una duración superior a un mes. Si antes de finalizar el plazo señalado para el desempeño de una misión, éste resultase insuficiente para el total cumplimiento del servicio, podrá prorrogarse la Comisión por el tiempo necesario, sin que, en ningún caso la duración total de la misma, con prórrogas incluidas, pueda ser superior a un mes.

2. En el supuesto de que una Comisión de Servicio que suponga desplazamiento fuera del término municipal en el que radique el centro de trabajo del comisionado, cuya duración sea superior a un mes, adoptará la forma de Residencia Eventual, siendo entonces voluntaria la aceptación por parte de la persona trabajadora propuesta para su realización.

3. La Residencia Eventual no podrá tener una duración, con prórrogas incluidas, superior a un año.

4. Durante el tiempo en que la persona trabajadora permanezca en Comisión de Servicio o, en su caso, en Residencia Eventual, no generará vacante en su centro de origen; reservando, a todos los efectos, su puesto de trabajo.

#### Artículo 164. *Clases de indemnización.*

##### 1. Dietas.

A) Concepto: Dieta es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la localidad de su centro de trabajo.

##### B) Tipos:

a) Dieta reducida: Es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina al comisionado o comisionada tener que realizar un almuerzo o una cena fuera del lugar habitual de trabajo.

b) Media dieta: Es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina al comisionado o comisionada tener que realizar un almuerzo y una cena fuera del lugar habitual de trabajo.

c) Dieta completa: Es la cantidad destinada a compensar los gastos de un día completo del comisionado o comisionada.

La dieta completa incluye manutención (equivalente a media dieta: almuerzo y cena) y alojamiento. La cantidad correspondiente a alojamiento vendrá dada por la diferencia entre el montante de la dieta completa y la cantidad asignada a la media dieta.

## C) Régimen:

a) Tendrá derecho a dieta reducida la persona trabajadora que, por necesidades del servicio, sea comisionada para desplazarse a un centro de trabajo, ubicado en distinta localidad a aquélla en que presta su actividad, y deba realizar el almuerzo o la cena fuera de su lugar habitual.

Tendrá derecho a media dieta la persona trabajadora que, por necesidades del servicio, sea comisionada para desplazarse a un centro de trabajo, ubicado en distinta localidad a aquélla en que desempeñe sus servicios, y deba realizar el almuerzo y la cena fuera de su lugar habitual.

En todo caso, se percibirá media dieta cuando, habiendo tenido que almorzar fuera del lugar habitual, la Comisión finalice después de las 19:00 horas.

Tendrá derecho a dieta completa la persona trabajadora que, por necesidades del servicio, sea comisionada para desplazarse a otra localidad distinta de la de su residencia habitual y deba pernoctar fuera de ésta, cuando la entidad y/o sociedad en la que preste servicios no le facilite comida para dicho almuerzo/cena.

## D) Modo de computar las dietas:

1. Si una Comisión comienza antes de las 14:00 horas y termina después de las 16:00 horas y antes de las 19:00 horas, se devengará dieta reducida.

2. Si una Comisión comienza después de las 16:00 horas y termina después de las 19:00 horas, sin que el comisionado o comisionada haya pernoctado fuera de su residencia, se devengará dieta reducida.

3. Si una Comisión comienza antes de las 14:00 horas y termina después de las 19:00 horas, sin que el comisionado o comisionada haya pernoctado fuera de su residencia, se devengará media dieta.

4. Cuando la Comisión exija al comisionado o comisionada desplazarse a otra localidad distinta de la de su residencia habitual y deba pernoctar fuera de ésta, las dietas se computarán del siguiente modo:

a) Día de salida: Se percibirá, en todo caso, dieta completa.

b) Día de regreso: Se percibirá media dieta si, por causas no imputables al comisionado o comisionada, el regreso se produce después de las 19:00 horas; dieta reducida, si el regreso se produce después de las 14:00 horas y antes de las 19:00 horas; y no se percibirá dieta alguna si el regreso se produce antes de las 14:00 horas. No se percibirá alojamiento por el día de regreso.

c) Días intermedios: Se devengará una dieta completa por cada día.

## E) Determinación del inicio y final de las Comisiones.

a) Las fechas y horas de inicio y final de la Comisión de Servicio deberán figurar en el correspondiente documento en el que se autorice la misma.

b) No obstante lo anterior, la fecha y hora, que servirán para liquidar los derechos económicos, serán los que figuren en el documento que acredite que se ha realizado la Comisión.

c) Cuando el viaje se haya autorizado en un medio de transporte público (avión, tren, autobús, etc.), se entenderá, salvo prueba en contrario, que la Comisión comienza una hora antes de la que figure en el billete de viaje, como hora de salida, y que termina una hora después de la llegada a su destino del medio de transporte empleado.

d) Las dietas fijadas para comisiones que se desempeñen fuera del territorio nacional, se devengarán como internacionales 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 internacionales desde la hora y día de paso de la frontera o llegada al primer puerto o aeropuerto nacional.

A las dietas internacionales se les aplicará el mismo sistema de cómputo expuesto en el apartado D), anterior.

e) Cuando la Comisión de Servicio se desarrolle parte en territorio nacional y parte en el extranjero, el tiempo de dicha comisión empleado en territorio nacional, computado con los principios del apartado D) anterior, se abonará como dieta nacional.

F) Cuantía de la dieta.

a) Dietas nacionales: La cuantía de las dietas del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio será única para todas las personas trabajadoras. Los importes se detallan en el anexo VI del presente Convenio colectivo.

b) Dietas internacionales: la cuantía de las dietas internacionales será el triple de las cantidades asignadas, por este Convenio, para las dietas nacionales.

2. Residencia Eventual.

A) Concepto: Adoptará la forma de residencia eventual la Comisión de Servicio que suponga desplazamiento de localidad y tenga una duración superior a un mes.

B) Régimen: Los devengos correspondientes al día en que se inicie el período de residencia eventual, así como al día en que ésta finalice, se regirán por lo dispuesto para el régimen de dietas. El resto del período tendrá la consideración propiamente dicha de residencia eventual y se computará por días naturales.

C) Cuantía del importe:

a) La cuantía del importe por residencia eventual será del 80 % del valor de la dieta completa, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

b) Si durante el período de residencia eventual, el comisionado o la comisionada tuviera que realizar desplazamientos adicionales, se le abonarán los gastos de transporte debidamente justificados; los días destinados a estos desplazamientos adicionales serán compensados según lo previsto para el régimen normal de dietas, descontándose los días afectados del cómputo de la residencia eventual, salvo en el supuesto de que el comisionado o comisionada regrese a su lugar original de trabajo, en cuyo caso esos días seguirán teniendo consideración de residencia eventual.

3. Gastos de viaje:

A) Concepto: Todo comisionado o comisionada tendrá derecho a viajar por cuenta de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde preste servicio en el medio de transporte y clase que se determinen al autorizar la Comisión.

B) Régimen: El desplazamiento del comisionado o comisionada se realizará, ordinariamente, mediante la utilización de medios de transporte regulares; teniendo el vehículo privado el carácter de medio extraordinario.

En la autorización de la Comisión, figurará el medio de transporte autorizado y, en su caso, la clase de billete o pasaje a utilizar por el comisionado o comisionada, así como la posible utilización de hotel, taxi, vehículos de alquiler, pago de aparcamientos o peajes.

La adquisición de dichos servicios, cuando se precisen, se gestionará por parte de las personas comisionadas a través de las herramientas previstas en la política de viajes vigente, sin perjuicio de que puedan recibir asistencia para la resolución de consultas por parte de los servicios administrativos correspondientes.

C) Cuantía:

a) Cuando el medio autorizado sea un transporte público, se indemnizará la totalidad del billete o pasaje.

b) Cuando el medio autorizado sea el vehículo privado del comisionado, se abonará la cantidad que figura en el anexo VI del presente Convenio.

**Artículo 165. *Anticipos.***

Las personas trabajadoras recibirán por adelantado el 100 % estimado del importe de las dietas del viaje, en función de las fechas y horarios de inicio y finalización de la comisión de servicio, excluyendo los medios reservados mediante dicha agencia y abonados directamente por las sociedades o entidades del Grupo Aena.

En los supuestos de residencia eventual, el cálculo de la indemnización y su anticipo se hará por meses.

**Artículo 166. *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 por medios públicos de transporte se hará necesariamente mediante la presentación del billete o pasaje original.

3. El desplazamiento en vehículo privado exigirá una declaración del comisionado o comisionada de haber realizado el desplazamiento por medios propios, en la que deberá constar, además de la matrícula del vehículo utilizado, el recorrido y el número de kilómetros realizados.

4. La residencia eventual se justificará por meses, consistiendo la justificación en una certificación acreditativa de que se mantienen idénticas las circunstancias en que fue autorizada dicha residencia eventual.

5. Finalizada la Comisión, el comisionado o comisionada deberá presentar, en el plazo de cinco días hábiles, el documento acreditativo de haber realizado dicha Comisión, así como la documentación y justificantes correspondientes.

6. Transcurrido el plazo previsto en el apartado anterior, sin que el comisionado o comisionada haya cumplimentado la justificación exigida, los servicios administrativos la requerirán, por escrito, para que se cumplimente en el plazo improrrogable de cinco 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.

7. Presentada la documentación exigida, los servicios administrativos procederán a liquidar los gastos en atención a la documentación aportada y al anticipo concedido.

8. Tanto si la liquidación es favorable, caso de haberse anticipado de menos, como desfavorable, caso de haberse anticipado de más, el pago o descuento se practicará a la persona trabajadora en la primera nómina que haya de abonarse.

**CAPÍTULO XVIII****Programas de acción social y planes de atención al empleado****Artículo 167. *Comisión Paritaria de Acción Social.***

1. Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena desarrollarán, conjuntamente con los representantes sindicales, una política activa de acción social.

2. A tal efecto, mediante acuerdo entre las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y las Organizaciones Sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y firmantes del II Convenio colectivo de «Grupo» Aena, se aprobarán los Programas de Acción Social.

3. Al objeto de proponer, desarrollar y controlar estos Programas, se creará una Comisión Paritaria de Acción Social en el ámbito de Aena/Aena SCAIRM y otra en el de Enaire. Dichas Comisiones, dado el carácter aplicador/desarrollador de las funciones que tienen atribuidas, estarán integradas por cinco representantes de las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del II Convenio colectivo de Grupo Aena y

presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

Los representantes de las distintas Organizaciones Sindicales con presencia en esta Comisión, podrán asistir a las reuniones de la misma, acompañados de un asesor/a.

4. La masa salarial destinada a estos efectos es la que figura en el anexo VI de este Convenio colectivo.

*Artículo 168. Seguro de vida y accidentes.*

Las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena continuarán garantizando a su personal, en las mejores condiciones posibles, mediante el oportuno seguro de vida y accidentes, las prestaciones y capitales de la póliza vigente a la firma de este Convenio colectivo. Anualmente dichas prestaciones y capitales se actualizarán según la evolución del Índice de Precios al Consumo. Se creará una comisión paritaria en el ámbito de Aena/Aena SCAIRM y otra en el de ENAIRE, para valorar la posibilidad de modificar tanto la tipología de las contingencias aseguradas, como la distribución de los importes actualmente destinados a las coberturas previstas en la póliza.

Dado el carácter aplicador/desarrollador de las funciones que tienen atribuidas estas comisiones paritarias, estarán integradas por cinco representantes de las entidades y/o sociedades correspondientes del Grupo Aena, y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del II Convenio colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

Las organizaciones sindicales integrantes de la Coordinadora Sindical Estatal recibirán un resumen de coberturas de la póliza correspondiente.

*Artículo 169. Planes de atención al empleado/a.*

Las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena facilitarán planes de atención a los empleados/as (el Plan de Atención a la Conciliación, PAC, en Aena/Aena SCAIRM y el Plan de Apoyo a Personas, PAE, en ENAIRE) y desarrollarán Programas para la Prevención y Tratamiento voluntario de conductas adictivas, y de Apoyo Emocional.

*Artículo 170. Anticipos reintegrables.*

1. Toda persona trabajadora cuya situación personal o familiar sufra los efectos económicos de una contingencia grave, urgente o inaplazable, tendrá derecho a solicitar y obtener dentro de los créditos previstos para estos fines, anticipos de hasta 9.000 euros. Su reintegro deberá hacerse en un máximo de 36 meses, si así lo solicitara la persona trabajadora, descontándose de las retribuciones correspondientes a los meses inmediatos a aquél en que se perciba la cantidad anticipada, pudiendo reintegrar su importe en menos mensualidades o liquidarlo, total o parcialmente, dentro del plazo convenido. No obstante, cuando concurran circunstancias especiales en el solicitante, podrá autorizarse la ampliación de dicho plazo en el número de meses necesario para evitar que los reintegros mensuales a detraer en nómina, no superen los límites que, a los efectos de embargo de sueldos y pensiones, establece la Ley de Enjuiciamiento Civil.

2. Los criterios de concesión de dichos anticipos se concretarán en el seno de la Comisión Paritaria de Acción Social; pudiendo, igualmente, revisarse los anticipos concedidos periódicamente.

3. En los casos de suspensión o extinción del contrato de trabajo, la persona trabajadora vendrá obligada a reintegrar, con carácter inmediato, la parte del anticipo no amortizada, excepto en los casos en que sigan percibiendo las retribuciones mensuales.

4. Estos anticipos no devengarán interés alguno a la persona trabajadora.

**Artículo 171. *Cubierto.***

1. Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena se comprometen a que en los pliegos de condiciones de los concesionarios de hostelería figure una cláusula por la que al personal, en todos los Centros cuya jornada de trabajo coincide con alguna de las comprendidas entre las catorce y dieciséis horas o entre las diecinueve treinta y veintitrés treinta horas, se le suministre un cubierto al precio máximo de 1,20 euros, que estará compuesto por dos platos, bebida, pan y postre. Cuando las circunstancias aconsejen o impidan el cumplimiento del citado compromiso, se adoptarán por parte de las citadas entidades y/o sociedades, las medidas más adecuadas para asegurar el objetivo que aquél persigue. La cantidad y calidad de dicho cubierto serán controladas por personal facultativo competente, con la participación de la representación laboral y sindical.

2. De otra parte, las concesiones que se realicen en el futuro incluirán un precio máximo para otras consumiciones no alcohólicas (bocadillo, café, desayuno, etc.). En el caso de que, con motivo de una nueva concesión, se proponga una subida superior al I.P.C., la lista de precios de estos productos deberá ser acordada con la representación laboral y sindical del centro de trabajo.

3. En aquellos Centros en los que el Comité y la Dirección así lo acuerden, se podrán pactar otros menús, mejorando calidad y cantidad y ajustando los precios a los mismos, sin poder suprimir lo pactado en párrafos anteriores.

4. Asimismo, en aquellos Centros de trabajo en los que la Dirección y la representación laboral así lo acuerden, podrá sustituirse el derecho a la comida y/o a la cena, por un importe máximo de 6,66 euros por día de asistencia al trabajo, procediéndose a su actualización según la evolución del Índice de Precios al Consumo. La percepción de dicho importe supondrá la extinción definitiva al ejercicio del derecho a que se refiere el apartado uno de este Artículo.

Mediante acuerdo entre las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, se acordarán los términos precisos para permitir instrumentar el citado abono.

**Artículo 172. *Plan de pensiones de los empleados del Grupo Aena.***

Toda persona trabajadora que acredite un mínimo de 30 días naturales de servicio reconocido en alguna de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena podrá convertirse en partícipe del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena.

El Plan de Pensiones cubre las contingencias de jubilación, incapacidad (en sus grados de permanente total, absoluta y gran invalidez) y fallecimiento, de acuerdo con los criterios recogidos en el acta de la Comisión Negociadora del III Convenio colectivo de Aena, de fecha 16 de diciembre de 2002, sobre las características del nuevo sistema de previsión para las personas trabajadoras del Grupo Aena, por la que se constituye el Plan de Pensiones anteriormente reseñado, y sin perjuicio de lo previsto en el acta de la Comisión de Control del Plan de Pensiones del Grupo Aena, de fecha 15 de febrero de 2005 y, en su caso, en otras posteriores sobre las especificaciones que lo regulan, por las que se desarrolla y complementa la anterior.

**Artículo 173. *Lugares de aparcamiento para los trabajadores del Grupo Aena.***

Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena procurarán lugares de aparcamiento, convenientemente vigilados y cubiertos, a las personas trabajadoras que utilicen medios de transporte propios, anejos a los lugares de trabajo o lo más próximo posible a sus dependencias.

**Artículo 174. *Abono de gastos por renovación de permisos, colegiación, etcétera.***

Las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena sufragarán los gastos derivados de la renovación de los permisos de conducción (tasas oficiales, certificado médico, fotografías y fotocopia del D.N.I.) de aquellas personas trabajadoras cuya ocupación y el ejercicio de sus funciones requieran de la posesión de un permiso de conducción que sea exigible para el acceso a la ocupación.

También abonarán del modo que determinen las cuotas periódicas de colegiación para aquellas personas trabajadoras que lo necesiten inexcusablemente para el desempeño de las funciones de su ocupación en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde presten servicio.

Asimismo, dicha entidad y/o sociedad sufragará los gastos del envío por correo de todos los documentos exigidos, en el caso de que el interesado o interesada no pueda hacerlo personalmente, así como en su caso, los gastos de gestoría. En cualquier caso, se requerirá la justificación pertinente de dichos gastos.

Excepcionalmente, y sólo en los supuestos en que quede acreditada la imposibilidad de renovar el permiso de conducción en la ciudad de origen, serán sufragados los gastos de viaje, realizando el desplazamiento mediante la utilización de medios de transporte regulares y justificándolo mediante la presentación del billete o pasaje original.

**CAPÍTULO XIX****Jubilaciones y empleo****Artículo 175. *Jubilación ordinaria.***

1. En el ámbito de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, la jubilación será obligatoria al cumplir la persona trabajadora la edad de sesenta y ocho años. En el momento de la extinción del contrato de trabajo aquélla deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Las personas trabajadoras que deseen acceder a la jubilación ordinaria con anterioridad al cumplimiento de la edad prevista en el párrafo anterior, deberán comunicarlo a la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde prestara servicios con, al menos, tres meses de antelación.

La entidad y/o sociedad del Grupo Aena se compromete a no amortizar y cubrir efectivamente las plazas vacantes producidas por esta causa, preferentemente con plazas de la misma ocupación, salvo las declaradas a extinguir o incluidas en planes de choque, o en su caso, con aquellas otras de ocupaciones diferentes que se hayan creado por reestructuración de las vacantes citadas, previa autorización de los Organismos competentes en materia de empleo, y de acuerdo con los sistemas de selección y provisión que correspondan.

2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que la persona trabajadora pueda completar el período mínimo de cotización, exigible para causar derecho a pensión de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar aquélla dicho período de carencia.

**Artículo 176. *Jubilación parcial.***

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, las personas trabajadoras fijas de plantilla que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social podrán acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en el anexo VII del presente Convenio colectivo.

**Artículo 177. *Jubilación voluntaria y anticipada.***

1. Las personas trabajadoras que, de conformidad con las disposiciones vigentes, tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria y anticipada, debiendo solicitarlo con tres meses de antelación.

2. La persona trabajadora que acceda a la modalidad de jubilación anticipada por voluntad del interesado/a en el periodo comprendido entre los 24 y los 13 meses anteriores a la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, recibirá una indemnización tal que sumada a los derechos consolidados en el Plan de Pensiones en el momento de la extinción de su contrato sea equivalente a cuatro mensualidades de la Base de Cálculo y del Complemento de Antigüedad si se adelanta la jubilación en dos años, o la parte proporcional en el caso de que dicho adelanto sea de entre 23 y 13 meses, según se refleja a continuación a título ilustrativo:

Meses de adelanto a la fecha cumplimiento edad de jubilación ordinaria	Mensualidades
24	4,00
23	3,67
22	3,33
21	3,00
20	2,67
19	2,33
18	2,00
17	1,67
16	1,33
15	1,00
14	0,67
13	0,33

Los derechos consolidados del Plan de Pensiones a computar serán los derivados de la aportación inicial, reconocida al trabajador/a, en concepto de servicios pasados, y de las aportaciones de escala.

Esta indemnización no será de aplicación en los casos en que la persona trabajadora se acoja a planes específicos de jubilaciones voluntarias e incentivadas.

**Artículo 178. *Jubilación anticipada del personal IC05 e IC10.***

Todas las personas trabajadoras fijas de plantilla que ostenten o hayan ostentado la ocupación de Técnico de Equipamiento y Salvamento: Bombero y de Coordinador de Equipamiento y Salvamento: Jefe de Dotación, tendrán derecho a la jubilación antes de cumplir los 65 años en los términos previstos en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, debiendo solicitarla con tres meses de antelación.

**Artículo 179. *Oferta de empleo.***

En la elaboración de la oferta de empleo, el Grupo Aena adecuará la misma a las necesidades de las entidades y/o sociedades que forman parte del mismo, previa información a la Coordinadora Sindical Estatal. A estos efectos se estará a lo dispuesto en el Acta de 16 de marzo de 2011 por el que se aprobó el Acuerdo de Garantías Laborales al que hace referencia la disposición adicional decimotercera de este convenio.

## CAPÍTULO XX

**Representación colectiva y derechos sindicales***Sección 1.<sup>a</sup> Disposiciones Generales***Artículo 180. Ejercicio de actividades sindicales.**

Las entidades y/o sociedades del Grupo Aena facilitarán el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus Centros de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

**Artículo 181. Elecciones sindicales.**

1. En el ámbito del presente Convenio colectivo se celebrarán elecciones sindicales según la normativa vigente.

2. En consonancia tanto con el objeto como con el ámbito personal del convenio colectivo, y como consecuencia del estatus de grupo de las entidades y sociedades generadas por el proceso de modernización del sistema aeroportuario, regulado en el RD-ley 13/2010, para el desarrollo de las funciones que estaban atribuidas a la antigua entidad pública empresarial Aena, se hace necesario establecer como unidad electoral, a efectos de la elección de la representación laboral correspondiente, cada centro de trabajo de las empresas del Grupo Aena, en la que estarán incluidas todas las personas trabajadoras de la entidad y/o sociedad correspondiente afectadas por en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo de Grupo.

3. La representatividad de los respectivos Sindicatos, se determinará por los resultados del proceso electoral, obtenidos en el conjunto de centros de trabajo del Grupo Aena.

*Sección 2.<sup>a</sup> De los comités de centro y delegados de personal***Artículo 182. Competencias y funciones.**

Las competencias y funciones de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, así como las de sus componentes, son las reconocidas en el presente Convenio colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el Título II y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales o administrativas vigentes de general aplicación.

**Artículo 183. Permisos retribuidos.**

1. El tiempo que se emplee por los miembros de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal en reuniones con representantes de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena, a petición de cualquiera de las partes, no se deducirá del crédito de horas mensuales retribuidas que el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores establece, a favor de dichos miembros, para el ejercicio de sus funciones propias de representación.

2. Los/las componentes de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumular trimestralmente el crédito de horas retribuidas que les corresponda, según la escala establecida en dicho Artículo, por cesión en parte o totalmente del crédito horario de componentes de su misma Organización Sindical, con arreglo al siguiente procedimiento:

a) La solicitud de acumulación del crédito horario y su distribución se realizará por los respectivos Sindicatos, sin rebasar el número máximo total de horas en cómputo global.

b) La acumulación se efectuará entre miembros del Comité de Centro o Delegados/as de Personal, pertenecientes a un mismo Centro de trabajo y Sindicato o respecto de un mismo representante de las personas trabajadoras.

c) Se dará notificación previa y por escrito a la Dirección del Centro, con un plazo de un mes de antelación, adjuntando autorización expresa y documentada de los afectados por la misma.

**Artículo 184. *Medios materiales.***

Con objeto de facilitar las funciones de representación y gestión sindical, la empresa habilitará a los Comités de Centro o Delegados de Personal los siguientes medios:

a) Local u oficina dotados de mobiliario, enseres, material de oficina, PC y líneas telefónicas interior y exterior.

b) Tablones de anuncios con cristaleras y cierre, en número razonable, ubicados en lugares visibles y concurridos por el personal, para uso exclusivo de los órganos de representación, cuya información sea identificable y de curso legal.

c) Asimismo, se facilitará un local idóneo para la celebración de asambleas.

d) Cuenta de correo corporativo a nombre del órgano de representación (comité de centro o delegado/a de personal).

*Sección 3.<sup>a</sup> De la Coordinadora Sindical Estatal*

**Artículo 185. *Coordinadora Sindical Estatal.***

1. La Coordinadora Sindical Estatal es el órgano representativo de las personas trabajadoras de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena, incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo.

2. La Coordinadora Sindical Estatal estará integrada por doce miembros, designados por aquellas organizaciones sindicales que obtengan en las elecciones sindicales, al menos, el 10 por 100 del total de delegados/as de personal y/o miembros de comité de centro en el conjunto de los centros de trabajo del Grupo Aena.

3. La distribución de los miembros de este órgano, entre los sindicatos que cumplan el requisito del apartado 2 de este artículo se realizará de forma proporcional al porcentaje de los/las Delegados/as de Personal y/o miembros de comité de centro, atribuidos a cada uno de ellos en el conjunto de los centros de trabajo del Grupo Aena. Esta distribución se revisará con los resultados de las elecciones sindicales a 31 de diciembre de cada año, surtiendo efectos, en su caso, a partir del día siguiente.

4. Las competencias de dicha Coordinadora abarcarán las reconocidas a los Comités de Centro, dentro del ámbito estatal, siendo potestad de este órgano, sin menoscabo de los Comités o Delegados de Personal, la de realizar gestiones o acciones legales para permitir el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento de este Convenio colectivo, así como todas aquellas Leyes que sean de aplicación y obligatorio cumplimiento; siendo el interlocutor válido ante las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena para el tratamiento de los asuntos de carácter general y para la negociación de futuros Convenios Colectivos.

5. La Coordinadora Sindical Estatal celebrará una reunión ordinaria cada mes, reuniéndose, con esta misma periodicidad, con la representación de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena. Asimismo, podrá reunirse de manera extraordinaria cada vez que así lo decida, al menos, el 25 por 100 de sus miembros.

6. Todos los miembros de la Coordinadora Sindical Estatal, a solicitud de los mismos, podrán desplazarse a cualquier Centro de trabajo de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena.

Los sindicatos integrantes de la Coordinadora Sindical Estatal comunicarán a las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena, la relación nominal de los trabajadores designados a tal efecto.

7. El Grupo Aena, con objeto de posibilitar la adecuada gestión y funcionamiento de la Coordinadora Sindical Estatal, pondrá a su disposición, con carácter exclusivo, local u oficina dotado de mobiliario, enseres, material de oficina y líneas de teléfono interior y exterior.

#### *Sección 4.<sup>a</sup> De la acción sindical*

##### *Artículo 186. Sindicación de las personas trabajadoras.*

Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. Asimismo, no podrá condicionar el empleo de una persona trabajadora por el hecho de que esté o no afiliada o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

##### *Artículo 187. Participación sindical.*

De conformidad con la legislación vigente, en materia de participación sindical, la Coordinadora Sindical Estatal tendrá los siguientes derechos y atribuciones:

###### 1. Acceso a la información.

1.1 Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena proporcionarán a la Coordinadora Sindical Estatal los documentos e información sobre las mismas, en el momento en que ésta se genere, referida a su evolución económica, situación de la productividad, programa de producción, introducción de nuevas tecnologías, inversiones, Balance, Cuenta de Resultados, Memoria, auditorías, presupuestos, financiación y programas de evolución a corto, medio y largo plazo, así como toda aquella a la que la Coordinadora Sindical Estatal tenga derecho legal o convencionalmente.

1.2 Los miembros de la Coordinadora Sindical Estatal 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, la Coordinadora Sindical Estatal:

2.1 Recibirá de las entidades y/o sociedades que formen parte del Grupo Aena una copia básica de los nuevos contratos, así como la información de las bajas o de las modificaciones que se produzcan.

2.2 Será informada sobre la realización de horas extraordinarias, cualquiera que sea su calificación.

2.3 Será informada, previamente, de todos aquellos supuestos que impliquen cambios en la naturaleza jurídica o titularidad de las empresas que formen parte del Grupo Aena, sea cual fuere la forma en que ésta pudiera concretarse: segregación, fusión, absorción, conversión, cesión por cualquier título, liquidación, etc. La Coordinadora Sindical Estatal dispondrá de un plazo de treinta días para emitir informe al respecto, si lo considerara pertinente.

2.4 En los casos en que dichas actuaciones pudieran afectar a la prestación del trabajo, se negociará el procedimiento para aminorar, en lo posible, sus efectos sobre los mismos.

2.5 Será consultada con carácter previo a la adopción de acuerdos sobre:

a) Reestructuración, reducción o incremento de la plantilla de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena.

b) Traslado total o parcial de las instalaciones, Planes de Formación, implantación o revisión de sistemas de organización y supervisión del trabajo en las entidades del Grupo Aena.

- c) Acuerdos o directrices internacionales que puedan afectar a los trabajadores de las entidades del Grupo Aena.
- d) Adaptación de los sistemas a la normativa internacional y su divulgación entre el Colectivo de las entidades del Grupo Aena.
- e) Asimismo, será objeto de consulta cualquier otra materia que, por sus características o relevancia, así lo aconseje. Para estas consultas se concederá a la Coordinadora Sindical Estatal un plazo no inferior a treinta días para que emita el correspondiente informe.

**Artículo 188. *Secciones sindicales.***

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato o Confederación podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con los Estatutos de su Sindicato, en el ámbito de la Empresa o del Centro de trabajo –entendiéndose que tienen esa consideración los que figuran como tales para los procesos electorales–, en los términos establecidos en el Artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. Las personas trabajadoras integrantes de la Sección Sindical, previa comunicación a la Dirección del Centro de trabajo, podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo e, incluso, dentro de las mismas, cuando la empresa lo autorice y no perturbe la actividad normal de trabajo.

**Artículo 189. *Medios materiales secciones sindicales.***

1. En los centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras, las Secciones Sindicales de los Sindicatos que, contando con presencia en el Comité de Centro, hayan obtenido un 10 por 100 de representación en el ámbito del Grupo Aena, dispondrán de los siguientes medios:

- a) Local u oficina dotados de mobiliario, enseres, material de oficina, PC y líneas telefónicas interior y exterior.
- b) Tablones de anuncios con cristaleras y cierre en número razonable, ubicados en lugares visibles y concurridos por el personal, para uso exclusivo de la Sección Sindical, cuya información sea identificable.
- c) Cuenta de correo corporativo a nombre de la sección sindical.

2. En los Centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras, las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan la consideración legal de más representativos y de los que, sin haber alcanzado un 10 por 100 de representación en el ámbito del Grupo Aena, cuenten con presencia en el Comité de Centro tendrán derecho a la utilización conjunta de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, contando con los medios materiales señalados en el apartado uno de este Artículo.

3. En los Centros de trabajo no comprendidos en los apartados anteriores, las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la consideración legal de más representativos, de los que cuenten con presencia en el Comité de Centro y de los que hayan obtenido un 10 por 100 de representación en el ámbito del Grupo Aena dispondrán, al menos, de un local para el uso conjunto y equitativo por parte de las mismas, contando con los medios señalados en el apartado uno de este artículo.

**Artículo 190. *Celebración de reuniones.***

Las Secciones Sindicales constituidas podrán convocar y celebrar asambleas en los Centros de trabajo de igual forma que el Estatuto de los Trabajadores establece para los Comités de Centro o Delegados de Personal.

*Sección 5.<sup>a</sup> Del delegado/a sindical***Artículo 191. Número de delegados/as sindicales.**

1. El número de Delegados/as Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos con presencia en los Comités de Centro y que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Centro o Delegados/as de Personal, en su caso, vendrá determinado según la escala establecida en la normativa vigente en la materia.

Aquellas Centrales Sindicales que no hayan alcanzado el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Centro, pero tuvieran presencia en dicho Comité, estarán representadas por un/a Delegado/a Sindical.

2. Los Delegados Sindicales serán elegidos por y entre sus afiliados y deberán ser trabajadores en activo del respectivo Centro de trabajo.

3. Serán derechos de los Delegados Sindicales, sin perjuicio de los establecidos por la Ley, los siguientes:

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato o Confederación y de los afiliados al mismo y serán el instrumento de comunicación entre el Sindicato o Confederación y la Dirección del Centro de trabajo.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Centro y de los Comités de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

4. Los Delegados Sindicales, a que se refiere el Artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Artículo, en el supuesto de que no formen parte de los Comités de Centro, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités.

5. A requerimiento de cualquier Sindicato o Confederación sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente previa autorización por escrito del interesado.

*Sección 6.<sup>a</sup> Normas Comunes***Artículo 192. Garantías.**

1. Los miembros de los órganos de representación unitaria y los Delegados/as Sindicales previstos en el Artículo 191 de este Convenio colectivo no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

2. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará Instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece.

3. En el caso de traslado forzoso de puesto de trabajo, si el representante reclamara al Juzgado de lo Social, el mismo quedará en suspenso hasta que, en su caso, se ratifique por sentencia firme y definitiva.

4. A los Delegados/as Sindicales o miembros del Comité de Centro que, por acumulación de crédito de horas mensuales retribuidas, estén dispensados, en parte o totalmente, de su jornada laboral para el ejercicio de sus funciones de representación, se les respetarán sus retribuciones salariales, incluidos los complementos a que tuvieren derecho.

**Artículo 193. Permisos sindicales.**

1. Con objeto de canalizar, unificar y coordinar la gestión y representación unitaria y sindical, ante la complejidad estructural del Grupo Aena y de las actividades a desarrollar, así como la existencia de multitud de Comisiones Mixtas, con representación

del Grupo Aena y sindical, y la necesidad de mantener un diálogo constante con la representación de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, se reconoce a cada Sindicato que ostente, en el ámbito del Grupo Aena una representatividad mínima del 10 por 100, a nivel estatal, la disponibilidad de un trabajador/a liberado de su jornada laboral, el cual se dedicará exclusivamente a las actividades sindicales anteriormente referidas.

2. Dichos trabajadores/as contarán con las mayores facilidades por parte del Grupo Aena para realizar su gestión y tendrán autorizado, plenamente y a priori, el libre movimiento entre los distintos Centros de trabajo.

3. Los Sindicatos respectivos deberán acreditar y notificar a la Dirección de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde los trabajadores/as designados para tales cometidos presten su servicio.

## CAPÍTULO XXI

### **Igualdad de trato**

Artículo 194. *Principio de no discriminación y gestión de la diversidad.*

El principio de igualdad de trato y no discriminación informará con carácter transversal todas las actuaciones de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, y estará presente en sus políticas de gestión de personas, especialmente en aquellas que hagan referencia a los procesos de selección y contratación, formación, comunicación, prevención de acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual y/o expresión de género, conciliación y corresponsabilidad, violencia de género, prevención de riesgos laborales, infrarrepresentación femenina, retribución y condiciones laborales.

Asimismo, en el Grupo Aena respetamos a todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad y expresión de género y/o de otras condiciones o circunstancias personales o sociales. Por ello, trabajamos para crear un entorno inclusivo en el que la igualdad y no discriminación, así como el respeto a las personas LGTBI+, sean principios rectores de la convivencia en los centros de trabajo.

En relación con estas materias y con la finalidad de hacer efectivo dicho principio de igualdad y no discriminación, se han suscrito los siguientes planes en el ámbito de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena:

– El II Plan de Igualdad de Aena SME, S.A. y Aena SCAIRM SME, S.A., aprobado el 22 de diciembre de 2021 y el

– I Plan de Igualdad de ENAIRE, aprobado el 1 de julio de 2022,

Ambos con una vigencia de cuatro años, con un conjunto de objetivos y medidas que dimanan de un diagnóstico previo, encaminadas a mantener y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación, así como a promover la corresponsabilidad.

– Plan de Gestión de la diversidad LGTBI+ de Aena SME, S.A. y Aena SCAIRM SME, S.A., aprobado el 28 de febrero de 2024, con una vigencia de cuatro años, en el que se establecen las medidas necesarias para garantizar el respeto a los derechos humanos, el fomento de los valores para avanzar en una sociedad más justa e igualitaria y la gestión efectiva y competitiva de la diversidad LGTBI+, rechazando cualquier forma de discriminación.

– Plan de Medidas LGTBI del personal de Enaire bajo el ámbito de aplicación del presente convenio, aprobado el 21 de abril de 2025 y que tiene por objeto garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

Los citados planes se incorporan como anexo X al presente Convenio colectivo.

**Artículo 195. Comisiones Paritarias de Igualdad y Diversidad.**

1. Se crearán sendas comisiones paritarias de igualdad y Diversidad, una en el ámbito de Aena y Aena SCAIRM y otra en el ámbito de ENAIRE, que estarán compuestas por 7 miembros de las entidades y/o sociedades integrantes de las empresas y 7 miembros de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Negociadora del Convenio colectivo.

En función de los temas a tratar y por acuerdo de ambas partes, las comisiones podrán contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas, especialmente cualificadas en las materias objeto de análisis.

2. Las comisiones paritarias de igualdad y diversidad tienen atribuidas las siguientes funciones:

– Velar por que en las entidades y/o sociedades del Grupo Aena se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre personas, con independencia de su sexo, orientación o identidad sexual y/o expresión de género, así como la aplicación del Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad o expresión de género.

– Sensibilizar a la organización sobre la importancia de impulsar y respetar la igualdad y diversidad.

– Impulsar la difusión de los planes vigentes en materia de Igualdad y de gestión de la diversidad y promover su implantación.

– Promocionar iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de «Igualdad de oportunidades» y adoptarán políticas activas de integración y diversidad.

– Realizar el seguimiento, evaluación y revisión de los planes de igualdad y gestión de la diversidad vigentes.

Estas comisiones están facultadas para el seguimiento de los planes de igualdad y gestión de la diversidad y llevan a cabo las evaluaciones intermedias de las medidas establecidas en los mismos para valorar los avances, así como los aspectos que requieren mejoras. La comisión también se encarga de realizar una evaluación final del impacto e implementación de dichos planes cuando finalice su vigencia.

3. Para el ejercicio de sus funciones, las comisiones paritarias de igualdad y diversidad se reunirán de forma ordinaria dos veces al año, pudiendo realizar reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.

**Disposición adicional primera.**

A efectos de incrementos salariales, durante la vigencia del II Convenio colectivo del Grupo Aena, se acuerda que los mismos serán los que se establezcan con carácter general para el personal del sector público estatal en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año, sin perjuicio de la negociación de la revisión salarial anual en los sucesivos años de vigencia del Convenio colectivo.

**Disposición adicional segunda.**

1. El personal que a la fecha de 1 de enero de 2000 perteneciese a la plantilla del aeropuerto de Tenerife/Sur, percibirá el denominado Plus de Distancia Tenerife-Sur, en los términos establecidos por las sentencias judiciales que han fundamentado el abono de dicho Plus.

2. En ningún caso, el personal de nuevo ingreso o incorporación al citado aeropuerto, podrá percibir el mencionado Plus.

**Disposición adicional tercera.**

Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena, aparte del seguro obligatorio suscrito con el Consorcio de Compensación de Seguros, dependiente del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, concertará un contrato de seguro para responder de la defensa jurídica, fianzas, reclamaciones por daños materiales y daños a los ocupantes y todas cuantas indemnizaciones se deriven como consecuencia de los accidentes por la conducción de vehículos de las empresas del grupo, por personas autorizadas para ello.

Las organizaciones sindicales integrantes de la Coordinadora Sindical Estatal recibirán un resumen de coberturas de la póliza correspondiente.

**Disposición adicional cuarta.**

Las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena concertarán un contrato de seguro que responda de la defensa jurídica, fianzas, reclamaciones por daños materiales y personales y cualquier otra indemnización que se derive de la actuación profesional de las personas trabajadoras y de las funciones que se le encomiendan en cada momento.

Las organizaciones sindicales integrantes de la Coordinadora Sindical Estatal recibirán un resumen de coberturas de la póliza correspondiente.

**Disposición adicional quinta.**

Sin perjuicio de lo contemplado en el Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio colectivo, así como el Acuerdo de Garantías Laborales de 13 de diciembre de 2018, relativo al Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, las garantías de empleo en las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena se regirán por:

Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena garantizan a su personal que, en caso de extinción del contrato de trabajo por causas no imputables al trabajador/a y para aquellas personas trabajadoras a que se refiere el apartado 11.B) del citado acuerdo de garantías que no opten por prestar servicio en el supuesto contemplado en el art.º 11.6 del Real Decreto-Ley 13/2010, podrán optar entre una indemnización de 45 días de salario por cada año de antigüedad reconocida, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades, o un puesto de trabajo en otro Centro del Grupo Aena a designar por el órgano competente del Grupo Aena, manteniéndole las retribuciones hasta la incorporación al Centro correspondiente, si optara por el traslado.

En caso de no poder ofrecer un puesto de trabajo de su misma ocupación, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena, donde la persona trabajadora preste sus servicios, se compromete a realizar el reciclaje a otro puesto de trabajo.

**Disposición adicional sexta.**

El personal que, en el ejercicio del derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en Aena y que a la entrada en vigor de este Convenio colectivo viniere abonándosele la retribución a que hacía referencia la disposición adicional octava del I Convenio colectivo lo continuará percibiendo en el mismo importe como complemento personal absorbible. Dicho concepto será absorbido, de forma definitiva, con ocasión de la asignación del salario de ocupación a que se refiere el Artículo 142 de este Convenio colectivo, así como por la asignación de cualquier complemento de puesto de trabajo, con excepción del complemento por disponibilidad localizada, en la misma cuantía que la asignación de dicho o dichos complementos suponga.

#### Disposición adicional séptima.

La cuantía del complemento de retribución personal de antigüedad que tiene reconocido el personal que ejercitó el derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, integrándose en Aena, en virtud de lo establecido en las cláusulas del Acuerdo de 3 de octubre de 1991, experimentará un incremento igual al que experimente el complemento de antigüedad.

#### Disposición adicional octava.

1. La cuantía que, en concepto de complemento personal compensable, viniere percibiendo el personal que, en el ejercicio del derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en Aena, experimentará un incremento igual al que experimente el salario de ocupación.

2. La percepción del complemento personal compensable es incompatible con la del salario de ocupación a que se refiere el artículo 142 de este Convenio colectivo, así como con la percepción de cualquier complemento de puesto de trabajo, con excepción del complemento por disponibilidad localizada previsto en este Convenio colectivo.

3. Cuando a una persona trabajadora le fueran asignados complementos de puesto de trabajo, excepto el complemento por disponibilidad localizada, y/o de cantidad o calidad del trabajo, con excepción del de horas extraordinarias, por una cuantía que, sumada al importe del salario de ocupación previsto en el artículo 142 de este Convenio colectivo, fuera igual o superior a la cuantía del complemento personal compensable que, en virtud de la estipulación décima del contrato de opción tiene reconocido, percibirá las cantidades asignadas por dicho o dichos complementos a que se refiere el apartado anterior, en lugar del citado complemento personal compensable.

4. Si, en cualquier momento de su vida laboral, el importe del complemento personal compensable fuera superior a la suma de los importes del complemento o complementos asignados, percibirá aquél en lugar del nuevo o nuevos conceptos reconocidos, sin que, en ningún caso, puedan ser sumados al complemento personal compensable.

#### Disposición adicional novena.

La cuantía del complemento personal no absorbible, a que hace referencia la estipulación décima de las cláusulas del Acuerdo de 3 de octubre de 1991, suscrito entre las Centrales Sindicales, la representación de la Entidad Pública Empresarial Aena y la de los órganos de la Administración afectados por la constitución del mismo, que tiene reconocido el personal que, en el ejercicio del derecho de opción previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en Aena, experimentará un incremento igual al que experimenta el salario de ocupación.

#### Disposición adicional décima.

Continuarán vigentes los criterios de absorción del complemento absorbible constituido en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera del I Convenio colectivo de Aena.

#### Disposición adicional undécima.

Si como consecuencia de la aplicación de este Convenio deben producirse modificaciones en la organización y régimen de trabajo, se realizarán las adecuaciones que fueran precisas, en el tiempo y modo necesarios, para no alterar el normal funcionamiento de los servicios, de acuerdo con lo estipulado en este Convenio colectivo.

## Disposición adicional duodécima.

A los efectos previstos sobre movilidad geográfica, e indemnizaciones por razones del servicio reguladas en este Convenio colectivo, todos los Centros de trabajo de la provincia de Madrid se considerarán ubicados en la misma localidad.

## Disposición adicional decimotercera.

1. Con fecha 16 de marzo de 2011, se suscribió acta de preacuerdo, donde se contienen las garantías laborales que deberán regir las operaciones de reordenación societaria y reorganización de la antigua Entidad Pública Empresarial Aena, como consecuencia de la entrada en vigor de las previsiones contenidas en el RD-Ley 13/2010, la cual fue ratificada mediante acta de 25 de marzo de 2011. Dichas actas y Acuerdo de Garantías pasan a formar parte integrante del presente Convenio colectivo, incorporándose al mismo como anexo VIII.

2. Con fecha 21 de marzo de 2018, se suscribió acta de preacuerdo de las garantías laborales aplicables como consecuencia del traspaso de la actividad del Aeropuerto de Murcia-San Javier al Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, posteriormente ratificada el día 13 de diciembre de 2018.

Dicho acuerdo de garantías laborales pasa a formar parte integrante del presente Convenio colectivo, incorporándose como anexo IX.

## Disposición adicional decimocuarta.

Tras la entrada en vigor de este convenio colectivo, se creará una comisión paritaria para el desarrollo de lo previsto en relación con la utilización de las bolsas y el estudio de medidas para su optimización en aquellos centros que lo precisen.

Dado el carácter aplicador/desarrollador de las funciones atribuidas a esta Comisión, ésta estará integrada por un máximo de cinco representantes designados por las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena y un número igual de representantes de las organizaciones sindicales firmantes del II Convenio colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

## Disposición adicional decimoquinta.

Con la finalidad de reconocer los logros y aportaciones de las personas trabajadoras en la consecución de objetivos por parte de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, las cantidades que se han ido autorizando en concepto de «adecuación de productividad», pasan a formar parte de la retribución variable regulada en el artículo 155 del presente Convenio colectivo.

La cuantía total resultante evolucionará según las previsiones contenidas en las futuras LPGE u otra normativa de aplicación.

## Disposición adicional decimosexta.

En el mes de noviembre de cada año, en base a una nueva evaluación provisional del cumplimiento de los objetivos fijados en el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD), según los resultados existentes a 31 de octubre, las personas trabajadoras percibirán una cuantía, en concepto de productividad adicional.

Si se cumplieran los objetivos establecidos, la cuantía que corresponderá a esta productividad adicional será la prevista en la tabla que figura en el anexo VI del presente Convenio colectivo. Si esta cuantía se percibiera durante 3 años, el importe destinado se consolidará en los mismos términos previstos en la Disposición adicional 15.<sup>a</sup> (consolidación), pasando a formar parte de la retribución variable regulada en el artículo 155 del presente Convenio colectivo.

Una vez consolidada, la cuantía total de esta productividad adicional evolucionará según las previsiones contenidas en las futuras LPGE u otra normativa de aplicación.

La cuantía regulada en la presente Disposición comenzará a abonarse con efectos del año 2024, una vez que entre en vigor el presente Convenio colectivo.

#### Disposición adicional decimoséptima.

En línea con lo contemplado en la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, las partes firmantes se comprometen a plantear las adaptaciones que, en su caso, consideren necesarias para retener y potenciar el talento de las empleadas y empleados. Asimismo, se comprometen a impulsar y desarrollar su carrera profesional para acceder a promociones, tanto horizontales como verticales. Se podrá llevar a cabo un análisis sobre la necesidad de incorporar nuevos perfiles profesionales, de actualizar y modernizar los procedimientos de selección y de captación de talento para reforzar y diversificar nuevas incorporaciones al servicio público con un modelo de selección garantista, flexible, mixto y social.

#### Disposición adicional decimoctava.

En el marco del presente Convenio colectivo, se creará una comisión paritaria que, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del mismo, llevará a cabo un estudio de la evolución de los aeropuertos del Grupo III y de los acuerdos laborales existentes en los mismos en relación con la jornada, funciones, utilización de las bolsas de horas disponibles, etc., para su adecuación, en su caso, a las circunstancias y necesidades de cada momento.

Dado el carácter aplicador/desarrollador de las funciones que tiene atribuidas, estará integrada por cinco representantes de Aena SME, S.A., así como por un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del II Convenio colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

#### Disposición adicional decimonovena.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo, se podrá valorar, en el ámbito de Aena, la evolución del sistema actual de pruebas de comprobación de la competencia, por si fuera viable y adecuada alguna otra alternativa para llevar a cabo la evaluación de las mismas, al objeto de que éstas se pudieran aplicar también por los coordinadores/as de las diferentes áreas funcionales operativas implicadas, con la finalidad de favorecer un mayor alineamiento con las áreas afectadas y, en todo caso, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos por la normativa aplicable.

#### Disposición adicional vigésima.

En el marco de lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

#### Disposición transitoria primera.

Aquellos Centros de trabajo en los que, a la entrada en vigor de este Convenio colectivo, el Comité de Centro o Delegados/as de Personal no hubieran suscrito el Acuerdo a que se refería el Artículo 116 del I Convenio colectivo de Aena, podrán adoptarlo en cualquier momento del período de vigencia del presente Convenio colectivo.

**Disposición transitoria segunda.**

El servicio de transporte, a que se refería la disposición transitoria primera del I Convenio colectivo de Aena, continuará prestándose, durante la vigencia de este Convenio colectivo y en tanto no desaparezcan las circunstancias que justificaron su establecimiento.

**Disposición transitoria tercera.**

Las personas perceptoras del Complemento de Disponibilidad Horaria Genérica continuarán realizando el régimen de jornada previsto en el Artículo 39.2 del I Convenio colectivo de Aena, hasta que, por acuerdo entre las entidades y/o sociedades del Grupo Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, se proceda a su modificación en orden a optimizar, homogeneizar y racionalizar este régimen de jornada.

**Disposición transitoria cuarta.**

Las personas perceptoras del Complemento de Disponibilidad Horaria Específica lo continuarán percibiendo, en tanto no se modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión.

**Disposición transitoria quinta.**

Las personas trabajadoras que a la firma del presente Convenio colectivo perciban el Complemento de Funciones Diversas, a que se refería el Artículo 100 del I Convenio colectivo de Aena, lo continuarán percibiendo, en concepto de Complemento Personal Absorbible, en tanto no se modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión.

Dicho Complemento de Personal Absorbible será absorbido por el importe correspondiente a cualquier incremento retributivo derivado de cambio de puesto de trabajo u ocupación, así como el derivado del reconocimiento de cualquier complemento de puesto de trabajo.

Asimismo, el citado Complemento de Funciones Diversas suprimido será absorbido por los incrementos retributivos derivados de las modificaciones en la estructura profesional introducida en Convenios Colectivos anteriores.

**Disposición transitoria sexta.**

Las personas trabajadoras que a la firma del presente Convenio colectivo perciban el Complemento de Especial Responsabilidad a que se refería el Artículo 97 del I Convenio colectivo de Aena lo continuarán percibiendo, en concepto de Complemento Personal Absorbible, en tanto no se modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión.

Dicho Complemento Personal Absorbible será absorbido por el importe correspondiente a cualquier incremento retributivo derivado de cambio de puesto de trabajo u ocupación, así como el derivado del salario de ocupación o de cualquier complemento de puesto de trabajo. Asimismo, el citado Complemento de Especial Responsabilidad suprimido será absorbido por los incrementos retributivos derivados de las modificaciones en la estructura profesional introducida en Convenios Colectivos anteriores.

**Disposición transitoria séptima.**

Se garantizarán a las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales firmantes del II Convenio colectivo del Grupo Aena, los medios materiales que actualmente tienen reconocidos, con independencia de las variaciones en las plantillas de los Centros de Trabajo, siempre que cumplan los demás requisitos establecidos en el artículo 189 de este Convenio colectivo; respetándose y garantizándose, en todo caso, los medios materiales o instrumentales que legalmente corresponda a las Secciones

Sindicales que tengan derecho a ello de acuerdo con lo establecido en la normativa que al efecto resulte de aplicación.

Disposición transitoria octava.

1. Los procesos selectivos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del II Convenio colectivo del Grupo Aena, continuarán desarrollándose con arreglo a la regulación vigente en el momento de la convocatoria de los mismos.

No obstante, el uso de las bolsas de candidatos/as en reserva que estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de la presente norma o que se constituyan tras la finalización de los procesos a los que se refiere el párrafo anterior, se hará según la regulación vigente en el momento en el que se realice la eventual oferta de contratación.

En este sentido, en las bolsas de provisión interna se distinguirá entre solicitantes de trasladados y solicitantes de promociones profesionales, según la fase y orden de prelación aplicable en la fecha en que se realice la oferta de contratación.

2. A los efectos del reingreso de excedentes, se aplicará la regulación vigente en el momento en que se realice la eventual oferta de reingreso.

Disposición transitoria novena.

No se considerará renuncia al reingreso, la realizada por las personas que pasaron a situación de excedencia con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, cuando el puesto a cubrir tenga la condición RPO.

Disposición transitoria décima.

No se considerará renuncia a la contratación, la realizada por las personas que integren las bolsas de candidatos/as en reserva convocadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, cuando el puesto a cubrir tenga la condición RPO.

Disposición transitoria undécima.

La retribución asignada a algunas personas trabajadoras en el III Convenio colectivo de Aena, derivada de la implantación del Sistema de Gestión por Competencias, y que se percibe como complemento de garantía SGC, se absorberá con los incrementos en los salarios de ocupación y/o nivel profesional que, como consecuencia de promociones o reciclajes, puedan afectar a la persona trabajadora.

Para ello, se mantiene un complemento de garantía económica por la implantación del SGC que continuará percibiéndose cuando la retribución con el nuevo sistema no cumpla la garantía a la que se refiere el párrafo anterior, y dejará de ser percibido en caso contrario.

Disposición transitoria duodécima.

Los acuerdos que se alcancen en la Mesa del Marco de Explotación del Grupo Aena, en cumplimiento de lo establecido en el Acta de Desconvocatoria de Huelga de 4 de marzo de 2004, que pudieran afectar a lo dispuesto en este Convenio colectivo serán trasladados al mismo.

En el ámbito de la mesa del marco de explotación del Grupo Aena, se desarrollarán los trabajos necesarios para el análisis de las funciones y tareas a realizar en cada área de actividad, teniendo en consideración tanto las cargas de trabajo como los factores de complejidad operativa de cada uno de los centros de trabajo.

Disposición transitoria decimotercera.

1. Cuando una persona trabajadora viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación de este Convenio colectivo, a igualdad de ocupación, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará como un complemento personal transitorio, ya se deban estas circunstancias a:

- a) La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor de la persona trabajadora.
- b) La aplicación del Convenio colectivo a una persona trabajadora cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.
- c) Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

2. Operará la compensación y absorción prevista en el Artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el exceso de las retribuciones personales, calculada a tenor de lo establecido en el apartado anterior, por todas las mejoras retributivas, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Incremento de retribuciones como consecuencia de la negociación colectiva: Reducción del Complemento Personal Transitorio por absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la mejora del salario de nivel profesional y salario de ocupación.
- b) Incrementos retributivos derivados de cambio de puesto de trabajo, suponga o no ascenso de nivel profesional u ocupación, reconocimiento de nuevos complementos o establecimiento de nuevos conceptos retributivos, a excepción del complemento de antigüedad, premios de permanencia, indemnizaciones y horas extraordinarias: Reducción del Complemento Personal Transitorio por absorción del 100 por 100 de la mejora.

Disposición transitoria decimocuarta.

En el caso de las personas trabajadoras que vinieran prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo y que no se hubieran acogido al abono de la Compensación económica por supresión del derecho a transporte regulada en el artículo 137 del I Convenio colectivo del Grupo Aena, si, en algún momento, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, superaran el 30 % de la jornada de teletrabajo, percibirán, en concepto de Plus Teletrabajo, el equivalente diario de la Compensación económica por supresión del derecho a transporte.

La citada cantidad, en su caso, tendrá por objeto compensar a las personas teletrabajadoras por aquellos gastos que pudieran derivarse por su adscripción a la modalidad de teletrabajo.

Disposición transitoria decimoquinta.

Lo previsto en los párrafos segundo y tercero del apartado 8 del artículo 48 del presente Convenio colectivo no será de aplicación a aquellas personas trabajadoras que hubieran pasado a situación de adaptación por disminución de la capacidad con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

Disposición transitoria decimosexta.

1. El personal de la ocupación IC17-Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes continuará adscrito al nivel profesional F, con el correspondiente salario de nivel, hasta que se produzca su reclasificación a la ocupación IC13-Técnico/a de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, que tendrá lugar con efectos del 1 de enero de 2026.

Asimismo, las modificaciones respecto a las funciones de dicho colectivo IC13-Técnico/a de Atención a Pasajeros, no entrarán en vigor hasta el 1 de enero de 2026.

2. Las bolsas de candidatos/as en reserva de la ocupación IC17 que estén vigentes una vez que se produzca la reclasificación a la que se refiere el apartado anterior, serán utilizadas para la cobertura de puestos de IC13, teniendo en cuenta el siguiente orden de prelación:

1.º Bolsa de candidatos/as en reserva de la ocupación IC13 del centro donde surja la necesidad.

2.º Bolsa general de candidatos/as en reserva de la ocupación IC13.

3.º Bolsa de candidatos/as en reserva de la ocupación IC17 del centro donde surja la necesidad.

4.º Bolsa general de candidatos/as en reserva de la ocupación IC17.

3. En las convocatorias de empleo que se celebren tras la reclasificación regulada en el apartado 1 de esta Disposición, se valorará como mérito por experiencia profesional el tiempo de prestación de servicios como IC17, en los términos que establezcan las bases correspondientes.

4. El personal del resto de ocupaciones adscritas a los niveles profesionales E y/o F de conformidad con el sistema de clasificación profesional establecido en el I Convenio colectivo del Grupo Aena, continuará adscrito al nivel que le correspondiera según el citado sistema de clasificación, hasta que finalice su relación laboral, sin perjuicio de las opciones de promoción profesional existentes, declarándose tales ocupaciones como «ocupaciones a extinguir».

Disposición transitoria decimoséptima.

En el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación oficial de este Convenio colectivo, las modalidades de cuadrantes con corretnos previstas en el I Convenio colectivo del Grupo Aena, deberán ajustarse mediante los procedimientos legalmente establecidos, a las previsiones contenidas en el anexo V a este Convenio colectivo.

Disposición transitoria decimoctava.

Las jubilaciones parciales que se hayan iniciado con anterioridad al 31 de marzo de 2025 en el ámbito del Grupo Aena, así como los contratos de relevo vinculados a las mismas, se regirán por lo dispuesto en los acuerdos suscritos por la representación de las empresas y de las organizaciones sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y en la Mesa Negociadora los días 17 de mayo y 5 de octubre de 2022 y por la normativa vigente en la fecha de su concertación.

A las jubilaciones parciales que se produzcan a partir del 1 de abril de 2025, así como a los contratos de relevo vinculados a las mismas, les resultará de aplicación lo dispuesto en el anexo VII del presente Convenio colectivo y la normativa vigente en la fecha de su concertación.

Disposición derogatoria.

1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, quedan derogados todos los Acuerdos adoptados por las Comisiones Paritarias previstas en el Convenio colectivo, de cualquier naturaleza y materia sobre la que versen, en cuanto se opongan a lo establecido en este Convenio colectivo, excepto las interpretaciones alcanzadas por unanimidad en la CIVCA regulada en el I Convenio colectivo del Grupo Aena, sobre aquellos Artículos que no hayan sido modificados.

2. Aquellos acuerdos que no contravengan lo dispuesto en el presente convenio se entenderán aplicables a las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena.

3. No obstante, lo señalado en el apartado 1, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, los Acuerdos y Pactos suscritos entre el Grupo Aena y la representación laboral y sindical, de cualquier naturaleza, materia sobre la que versen y ámbito, serán revisados por la representación de las entidades y/o sociedades que formen parte del Grupo Aena y los Sindicatos firmantes de este Convenio colectivo, a la vista del contenido del mismo, siendo necesario el mutuo acuerdo para su modificación.

## ANEXO I

## Catálogo de ocupaciones

## Grupo I. Aeroportuario

	Nivel profesional					
	A	B	C	D	E	F
Subgrupo IA. Comercial y Marketing						
IA01 Técnico Comercial.			X	X		
IA02 Técnico de Marketing.		X	X			
IA03 Técnico Comercial y de Marketing.	X	X				
Subgrupo IB. Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario						
IB01 Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario (Especializado).	X	X				
IB02 Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario.	X	X				
IB03 Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado).			X			
IB04 Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario.			X			
IB05 Coordinador de Obras.			X			
IB06 Coordinador de Obras y Mantenimiento Aeroportuario.			X			
IB07 Técnico de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado).				X		
Subgrupo IC. Operaciones y Servicios Aeroportuarios						
IC01 Técnico de Operaciones Aeroportuarias.	X	X				
IC02 Técnico de Servicios Aeroportuarios.	X	X				
IC03 Técnico de Operaciones y Servicios Aeroportuarios.	X	X				
IC05 Coordinador de Equipamiento y Salvamento: Jefe de Dotación.			X			
IC06 Coordinador de Programación y Operaciones.			X			
IC07 Coordinador de Procesos H-24.			X			
IC08 Coordinador de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes.			X			
IC09 Coordinador de Operaciones en el Área de Movimiento.			X			
IC10 Técnico de Equipamiento y Salvamento: Bombero.			X			
IC11 Técnico de Programación y Operaciones.			X			
IC12 Técnico de Procesos H-24.			X			
IC13 Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes.			X			
IC14 Técnico de Gestión de Slots.			X			
IC15 Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento.			X			
IC16 Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento.			X			
IC17 Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes.				X		
Subgrupo ID. Medicina Aeroportuaria						
ID01 Técnico de Medicina Aeroportuaria: Médico.			X			
ID02 Técnico de Medicina Aeroportuaria: ATS.		X				

	Nivel profesional					
	A	B	C	D	E	F
<b>Subgrupo IE. Mixto Aeroportuario</b>						
IE01 Técnico de Operaciones, Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario.	X	X				
IE02 Coordinador Aeroportuario.					X	
IE03 Apoyo de Mantenimiento y Servicios Aeroportuarios.					X	X

*Grupo II. Navegación aérea*

	Nivel profesional					
	A	B	C	D	E	F
<b>Subgrupo IIA. Mantenimiento y Explotación Técnica de Navegación Aérea</b>						
IIA01 Coordinador de Apoyo Técnico de Mantenimiento de Navegación Aérea.	X	X				
IIA02 Técnico de Ingeniería de Navegación Aérea (Especializado).	X	X				
IIA03 Coordinador de Mantenimiento de Sistemas ATC.	X	X				
IIA04 Coordinador de Mantenimiento de Sistemas Centralizados.	X	X				
IIA05 Coordinador de Apoyo Logístico.					X	
IIA06 Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (Especializado).					X	
IIA08 Técnico de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (Especializado).						X
IIA10 Técnico de Apoyo Logístico.					X	
IIA11 Técnico de Laboratorio de Calibración.					X	
IIA12 Técnico de Mantenimiento de Sistemas ATC.					X	
<b>Subgrupo IIB. Operaciones de Navegación Aérea</b>						
IIB01 Coordinador AIS/NOF.					X	
IIB02 Coordinador de Comunicaciones e Información ATS/ATFM.					X	
IIB03 Coordinador de Gestión de Operaciones ATM.					X	
IIB04 Técnico AIS/NOF.						X
IIB05 Técnico de Comunicaciones e Información ATS y Posiciones de Control de Afluencia.						X
IIB06 Técnico de Gestión de Operaciones ATM.					X	
IIB07 Técnico de Operaciones de Navegación Aérea (TWR).					X	
IIB08 Pseudopiloto.						X
<b>Subgrupo IIC. Sistemas e Instalaciones de Navegación Aérea</b>						
IIC01 Técnico de Sistemas e Instalaciones de Navegación Aérea (Especializado).					X	X
<b>Subgrupo IID. Seguridad Operativa de Navegación Aérea</b>						
IID01 Técnico de Seguridad Operativa de Navegación Aérea.					X	X

*Grupo III. Servicios*

		Nivel profesional					
		A	B	C	D	E	F
<b>Subgrupo IIIA. Administrativo</b>							
IIIA01	Coordinador Administrativo (Especializado).					X	
IIIA02	Técnico Administrativo (Especializado).					X	
<b>Subgrupo IIIB. Seguridad, Calidad y Medio Ambiente</b>							
IIIB01	Técnico de Calidad.			X	X		
IIIB02	Técnico de Medio Ambiente.			X	X		
IIIB03	Técnico de Calidad y Medio Ambiente.			X	X		
IIIB04	Técnico de Seguridad.			X	X		
<b>Subgrupo IIIC. Comunicación</b>							
IIIC01	Técnico de Comunicación (Especializado).			X	X		
IIIC02	Técnico de Comunicación.			X	X		
<b>Subgrupo IIID. Delineación</b>							
IIID01	Técnico Delineante Proyectista.					X	
<b>Subgrupo IIIE. Económico-Administrativo.</b>							
IIIE01	Técnico de Auditoría Interna.			X	X		
IIIE02	Técnico Económico-Administrativo (Especializado).			X	X		
IIIE03	Técnico Económico-Administrativo.			X	X		
<b>Subgrupo IIIF. Jurídico</b>							
IIIF01	Técnico Jurídico.			X	X		
<b>Subgrupo IIIG. Planificación</b>							
IIIG01	Técnico en Planificación de Sistemas Aeronáuticos.			X	X		
IIIG02	Técnico de Planificación y Gestión Estratégica (Especializado).			X	X		
<b>Subgrupo IIIH. Recursos Humanos</b>							
IIIH01	Técnico de Medicina del Trabajo: Médico.			X			
IIIH02	Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.			X	X		
IIIH03	Técnico de RR.HH. (Especializado).			X	X		
IIIH04	Técnico de RR.HH.			X	X		
IIIH05	Técnico de Medicina del Trabajo: ATS.			X			
<b>Subgrupo IIII. Servicios y Mantenimiento General</b>							
IIII01	Coordinador de Servicios y Mantenimiento General (Especializado).					X	X
IIII02	Apoyo de Mantenimiento General.					X	X
IIII03	Apoyo de Servicios Generales.					X	X
IIII04	Apoyo de Servicios y Mantenimiento General.					X	X

	Nivel profesional					
	A	B	C	D	E	F
Subgrupo IIIJ. Sistemas de Información						
IIIJ01 Técnico de Proyectos de Sistemas de Información.	X	X				
IIIJ02 Técnico Analista (Especializado).	X	X	X			
IIIJ03 Técnico de Desarrollo de Sistemas.	X	X				
IIIJ04 Coordinador de Técnicos de Informática.				X		
IIIJ05 Técnico de Informática (Especializado).					X	
Subgrupo IIIK. Mixto de Servicios						
IIIK01 Técnico Económico y de RR.HH.	X	X				
IIIK02 Técnico Comercial, Económico y de RR.HH.	X	X				

## **ANEXO II**

Tablas de Carreras Profesionales. Grupo I Aeroportuario-Grupo I Aeroportuario

<b>AB</b>	Requisito: Titulación Universitaria (Prov. Interna Niveles A y B)
<b>I</b>	Inivable
<b>N</b>	Movilidad de Ocupaciones No Próximas
<b>P</b>	Movilidad de Ocupaciones Próximas
<b>M</b>	Misma Ocupación

El candidato deberá tener un nivel profesional igual o inferior al de la plaza solicitada en la convocatoria.

**Tablas de Carreras Profesionales. Grupo I Aeroportuario-Grupo II Navegación Aérea**

<b>AB</b>	Requisito: Titulación Universitaria (Prov. Interna Niveles A y B)
<b>I</b>	Inivable
<b>N</b>	Movilidad de Ocupaciones No Próximas
<b>P</b>	Movilidad de Ocupaciones Próximas
<b>M</b>	Misma Ocupación

		Mantenimiento y Explotación Técnica de N.A.												Operaciones de Navegación Aérea						Sistemas e Instalaciones de N.A.		Seguridad Operativa de N.A.	
		GRUPO II NAVEGACIÓN AÉREA (Ocupación Destino)																					
		GRUPO I AEROPORTUARIO (Ocupación Origen)																					
Nivel		AB	AB	AB	AB	C	C	D	D	D	D	D	C	C	C	D	D	D	D	E	AB	AB	
Comercial y Marketing	AB	IA01-Técnico Comercial	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	AB	IA02-Técnico de Marketing	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	AB	IA03-Técnico de Comercial-Marketing	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	AB	IB01-Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	AB	IB02-Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	C	IB03-Coordinator de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	
	C	IB04-Coordinator de Mantenimiento Aeroportuario	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	
Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	C	IB05-Coordinator de Obras	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	
	C	IB06-Coordinator de Obras y Mantenimiento Aeroportuario	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	
	D	IB07-Técnico de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB	
	AB	IC01-Técnico de Operaciones Aeroportuarias	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	AB	IC02-Técnico de Servicios Aeroportuarios	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	AB	IC03-Técnico de Operaciones y Servicios Aeroportuarios	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	C	IC05-Coordinator de Equipamiento y Salvamento: Jefe de Dotación	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	
Operaciones y Servicios Aeroportuarios	C	IC06-Coordinator de Programación y Operaciones	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	
	C	IC07-Coordinator de Procesos H-24	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	
	C	IC08-Coordinator de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	
	C	IC09-Coordinator de Operaciones en el Área de Movimiento	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	
	D	IC10-Técnico de Equipamiento y Salvamento: Bombero	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB	
	D	IC11-Técnico de Programación y Operaciones	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB	
	D	IC12-Técnico de Procesos H-24	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB	
Medicina Aeroportuaria	D	IC13-Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB	
	D	IC14-Técnico de Gestión de Slots	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB	
	D	IC15-Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB	
	D	IC16-Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB	
	F	IC17-Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	AB	AB	
Mixto Aeroportuario	A	ID01-Técnico de Medicina Aeroportuaria: Médico	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	B	ID02-Técnico de Medicina Aeroportuaria: ATS	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	AB	IE01-Técnico de Operaciones, Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	C	IE02-Coordinator Aeroportuario	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	
	EF	IE03-Apoyo de Mantenimiento y Servicios Aeroportuarios	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	AB	AB	

El candidato deberá tener un nivel profesional igual o inferior al de la plaza solicitada en la convocatoria

Tablas de Carreras Profesionales. Grupo I Aeroportuario-Grupo III Servicios

<b>AB</b>	Requisito: Titulación Universitaria (Prov. Interna Niveles A y B)
<b>I</b>	Invisible
<b>N</b>	Movilidad de Ocupaciones No Próximas
<b>P</b>	Movilidad de Ocupaciones Próximas
<b>M</b>	Misma Ocupación

GRUPO III SERVICIOS (Ocupación Destino)													
GRUPO I AEROPORTUARIO (Ocupación Origen)						GRUPO II SERVICIOS (Ocupación Destino)							
Nivel	Comercial y Marketing			Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario			Operaciones y Servicios Aeroportuarios			Medicina Aeroportuaria			Mixto Aeroportuario
	C	D	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	
Comercial y Marketing	IA01-Técnico Comercial	I	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Comercial y Marketing	IA02-Técnico de Marketing	I	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Comercial y Marketing	IA03-Técnico de Comercial-Marketing	I	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	IB01-Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	I	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	IB02-Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	I	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Operaciones y Servicios Aeroportuarios	IC03-Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	N	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Operaciones y Servicios Aeroportuarios	IC04-Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario	N	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Operaciones y Servicios Aeroportuarios	IC05-Coordinador de Obras	N	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Operaciones y Servicios Aeroportuarios	IC06-Coordinador de Obras y Mantenimiento Aeroportuario	N	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Operaciones y Servicios Aeroportuarios	IC07-Técnico de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	N	N	AB	AB	AB	AB	AB	N	AB	AB	AB	AB
Medicina Aeroportuaria	ID01-Técnico de Operaciones Aeroportuarias	I	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Medicina Aeroportuaria	ID02-Técnico de Servicios Aeroportuarios	I	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Medicina Aeroportuaria	ID03-Técnico de Operaciones y Servicios Aeroportuarios	I	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Medicina Aeroportuaria	ID05-Coordinador de Equipamiento y Salvamento: Jefe de Dotación	N	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Medicina Aeroportuaria	ID06-Coordinador de Programación y Operaciones	N	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Medicina Aeroportuaria	ID07-Coordinador de Procesos H-24	N	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Medicina Aeroportuaria	ID08-Coordinador de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	N	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Medicina Aeroportuaria	ID09-Coordinador de Operaciones en el Área de Movimiento	N	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID10-Técnico de Equipamiento y Salvamento: Bombero	N	N	AB	AB	AB	AB	AB	N	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID11-Técnico de Programación y Operaciones	N	N	AB	AB	AB	AB	AB	N	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID12-Técnico de Procesos H-24	N	N	AB	AB	AB	AB	AB	N	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID13-Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	N	N	AB	AB	AB	AB	AB	N	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID14-Técnico de Gestión de Slots	N	N	AB	AB	AB	AB	AB	N	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID15-Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento	N	N	AB	AB	AB	AB	AB	N	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID16-Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento	N	N	AB	AB	AB	AB	AB	N	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID17-Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	N	N	AB	AB	AB	AB	AB	N	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID01-Técnico de Medicina Aeroportuaria: Médico	I	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID02-Técnico de Medicina Aeroportuaria: ATS	I	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID01-Técnico de Operaciones, Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	I	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID02-Coordinador Aeroportuario	N	I	AB	AB	AB	AB	AB	I	AB	AB	AB	AB
Mixto Aeroportuario	ID03-Apoyo de Mantenimiento y Servicios Aeroportuarios	N	N	AB	AB	AB	AB	AB	N	AB	AB	AB	AB

\* Para las plazas de Niveles A y B será requerida titulación universitaria  
El candidato deberá tener un nivel profesional igual o inferior al de la plaza solicitada en la convocatoria

## Tablas de Carreras Profesionales. Grupo II Navegación Aérea - Grupo I Aeroportuario

AB	Requisito: Titulación Universitaria (Prov. Interna Niveles A y B)
I	Inivable
N	Movilidad de Ocupaciones No Próximas
P	Movilidad de Ocupaciones Próximas
M	Misma Ocupación

Nivel	GRUPO II NAVEGACIÓN AÉREA (Ocupación Origen)	GRUPO I AEROPORTUARIO (Ocupación Destino)	Comercial y Marketing	Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	Operaciones y Servicios Aeroportuarios	Medicina Aeroportuaria	Mixto Aeroportuario																	
			IA01-Técnico Comercial	IA02-Técnico de Marketing	IA03-Técnico de Comercial-Marketing	IA04-Técnico de Mantenimiento de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	IA05-Técnico de Mantenimiento de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	IA06-Técnico de Mantenimiento de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	IA07-Técnico de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	IA08-Técnico de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	IA09-Técnico de Operaciones Aeroportuarias	IA10-Técnico de Operaciones Aeroportuarias	IA11-Técnico de Operaciones Aeroportuarias	IA12-Técnico de Operaciones Aeroportuarias	IA13-Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarias y Clientes	IA14-Técnico de Gestión de Sistemas	IA15-Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento	IA16-Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento	IA17-Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarias y Clientes	IE01-Técnico de Medicina Aeroportuaria	IE02-Técnico de Medicina Aeroportuaria			
AB	IIA01-Coord. de Apoyo Técnico de Mantenimiento de N.A.	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	I			
AB	IIA02-Técnico de Ingeniería de N.A. (Especializado)	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	I			
AB	IIA03-Coord. de Mantenimiento de Sistemas ATC	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	I			
AB	IIA04-Coord. de Mantenimiento de Sistemas Centralizados	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	I			
C	IIA05-Coordinador de Apoyo Logístico	AB	AB	AB	AB	P	P	N	N	I	AB	AB	N	N	N	N	I	I	I	I	AB	AB	N	
C	IIA06-Coordinado de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (Especializado)	AB	AB	AB	AB	P	P	N	N	I	AB	AB	N	N	N	N	I	I	I	I	AB	AB	N	
D	IIA07-Técnico de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (Especializado)	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	P	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	AB	AB	N	
D	IIA10-Técnico de Apoyo Logístico	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	P	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	AB	AB	N	
D	IIA11-Técnico de Laboratorio de Calibración	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	P	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	AB	AB	N	
D	IIA12-Técnico de Mantenimiento de Sistemas ATC	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	P	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	AB	AB	N	
C	IIB01-Coordinador AIS/NOF	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	I	AB	AB	N	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	N
C	IIB02-Coordinador de Comunicaciones e Información ATS/ATFM	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	I	AB	AB	N	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	N
C	IIB03-Coordinador de Gestión de Operaciones ATM	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	I	AB	AB	N	N	N	N	I	I	I	I	I	AB	AB	N
D	IIB04-Técnico AIS/NOF	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	AB	AB	N	N	N	N	N	P	N	N	N	N	AB	AB	N
D	IIB05-Técnico Comunicaciones e Información ATS y Posiciones de Control de Afluencia	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	AB	AB	N	N	N	N	N	P	N	N	N	N	AB	AB	N
D	IIB06-Técnico de Gestión de Operaciones ATM	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	AB	AB	N	N	N	N	N	P	N	N	N	N	AB	AB	N
D	IIB07-Técnico de Operaciones de N.A. (TWR)	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	AB	AB	N	N	N	N	N	P	N	N	N	N	AB	AB	N
E	IIB08-Pseudopiloto	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	AB	AB	N
Seguridad e Instalaciones de N.A.																								
AB	IIC01-Técnico de Sistemas e Instalaciones de N.A. (Especializado)	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	I	
AB	IID01-Técnico de Seguridad Operativa de N.A.	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	I	

El candidato deberá tener un nivel profesional igual o inferior al de la plaza solicitada en la convocatoria

## Tablas de Carreras Profesionales. Grupo II Navegación Aérea-Grupo II Navegación Aérea

AB	Requisito: Titulación Universitaria (Prov. Interna Niveles A y B)
I	Inviable
N	Movilidad de Ocupaciones No Próximas
P	Movilidad de Ocupaciones Próximas
M	Misma Ocupación

		GRUPO II NAVIGACIÓN AÉREA (Ocupación Destino)		GRUPO II NAVIGACIÓN AÉREA (Ocupación Origen)		Mantenimiento y Explotación Técnica de N.A.												Operaciones de Navegación Aérea												Seguridad Operativa de N.A.	
						Mantenimiento y Explotación Técnica de N.A.						Operaciones de Navegación Aérea						Sistemas e Instalaciones de N.A.													
Nivel	AB	Mantenimiento y Explotación Técnica de N.A.												Operaciones de Navegación Aérea													AB	AB			
		IIA01-Coordinador de Apoyo Técnico de Mantenimiento de N.A.	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I			
	AB	IIA02-Técnico de Ingeniería de N.A. (E1)	AB	M	AB	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	AB	IIA02-Técnico de Ingeniería de N.A. (E2)	AB	AB	M	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	AB	IIA02-Técnico de Ingeniería de N.A. (E3)	AB	AB	AB	M	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	AB	IIA03-Coordinador de Mantenimiento de Sistemas ATC	AB	AB	AB	M	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	AB	IIA04-Coordinador de Mantenimiento de Sistemas Centralizados	AB	AB	AB	AB	M	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB	
	C	IIA05-Coordinador de Apoyo Logístico	AB	AB	AB	AB	AB	M	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	C	IIA06-Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E1)	AB	AB	AB	AB	AB	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	C	IIA06-Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E2)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	C	IIA06-Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E3)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	C	IIA06-Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E4)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	C	IIA06-Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E5)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	C	IIA06-Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E6)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIA08-Técnico de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E1)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIA08-Técnico de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E2)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIA08-Técnico de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E3)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIA08-Técnico de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E4)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIA08-Técnico de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E5)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIA08-Técnico de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E6)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIA08-Técnico de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E7)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIA08-Técnico de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (E8)	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIA10-Técnico de Apoyo Logístico	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIA11-Técnico de Laboratorio de Calibración	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIA12-Técnico de Mantenimiento de Sistemas ATC	AB	AB	AB	AB	AB	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	M	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	C	IIB01-Coordinador ATIS/NOF	AB	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB		
	C	IIB02-Coordinador de Comunicaciones e Información ATIS/ATM	AB	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB		
	C	IIB03-Coordinador de Gestión de Operaciones ATM	AB	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB		
	D	IIB04-Técnico ATIS/NOF	AB	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	P	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIB05-Técnico de Comunicaciones e Información ATIS y Posiciones de Control de Afluencia	AB	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	P	P	P	P	P	P	P	P	AB	AB		
	D	IIB06-Técnico de Gestión de Operaciones ATM	AB	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	P	P	P	P	P	M	P	I	AB	AB		
	D	IIB07-Técnico de Operaciones de N.A. (TWR)	AB	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	P	P	P	P	P	M	P	I	AB	AB		
	E	IIB08-Pseudopiloto	AB	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	P	P	P	P	P	M	P	I	AB	AB		
	AB	IIC01-Técnico de Sistemas e Instalaciones de N.A. (E1)	AB	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	M	AB		
	AB	IIC01-Técnico de Sistemas e Instalaciones de N.A. (E2)	AB	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	M	AB		
	AB	IIC01-Técnico de Sistemas e Instalaciones de N.A. (E3)	AB	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	M		
	AB	IIC01-Técnico de Sistemas e Instalaciones de N.A. (E4)	AB	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	M		
	AB	IIC01-Técnico de Sistemas e Instalaciones de N.A. (E5)	AB	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	M		
	AB	IID01-Técnico de Seguridad Operativa de N.A.	AB	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	M			

El candidato deberá tener un nivel profesional igual o inferior al de la plaza solicitada en la convocatoria

Tablas de Carreras Profesionales. Grupo II Navegación Aérea-Grupo III Servicios

<b>A</b>	Requisito: Titulación Universitaria (Prov. Interna Niveles A y B)
<b>I</b>	Inivable
<b>N</b>	Movilidad de Ocupaciones No Próximas
<b>P</b>	Movilidad de Ocupaciones Próximas
<b>M</b>	Misma Ocupación

\* Para las plazas de Niveles A y B será requerida titulación universitaria  
El candidato deberá tener un nivel profesional igual o inferior al de la plaza solicitada en la convocatoria

## Tablas de Carreras Profesionales. Grupo III Servicios-Grupo I Aeroportuario

AB	Requisito: Titulación Universitaria (Prov. Interna Niveles A y B)
I	Inivable
N	Movilidad de Ocupaciones No Próximas
P	Movilidad de Ocupaciones Próximas
M	Misma Ocupación

		Comercial y Marketing		Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario		Operaciones y Servicios Aeroportuarios		Medicina Aeroportuaria		Mixto Aeroportuario	
		GRUPO I AEROPORTUARIO (Ocupación Destino)	GRUPO III SERVICIOS (Ocupación Origen)								
Nivel		IA01-Técnico Comercial	IA02-Técnico de Marketing	IA03-Técnico de Comercio/Marketing	IA04-Técnico de Marketing	IB01-Técnico de Mantenimiento de Infraestructuras y Mantenimiento de Aviones	IB02-Técnico de Mantenimiento de Infraestructuras y Mantenimiento de Aviones	IB03-Contratador de Mantenimiento Aeroportuario	IB04-Contratador de Mantenimiento Aeroportuario	IB05-Contratador de Obras	IC01-Técnico de Operaciones Aeroportuarias
Administrativo		AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	IC02-Técnico de Servicios Aeroportuarios
	C	IIA01-Contratador Administrativo (Especializado)	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	IC03-Técnico de Operaciones y Servicios Aeroportuarios
	D	IIA02-Técnico Administrativo (Especializado)	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	IC05-Contratador de Equipamiento y Salvamento, Jefe de Dotación
Seguridad, Calidad y Medio Ambiente		IIIB01-Técnico de Calidad	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	IC06-Contratador de Programación y Operaciones
	AB	IIIB02-Técnico de Medio Ambiente	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	IC07-Contratador de Procesos H-24
	AB	IIIB03-Técnico de Calidad y Medio Ambiente	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	IC08-Contratador de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes
	AB	IIIB04-Técnico de Seguridad	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	IC09-Contratador de Operaciones en el Área de Movimiento
Comunicación		IIIC01-Técnico de Comunicación (Especializado)	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	IC10-Técnico de Equipo de Salvamento y Rescate en Bomberos
	AB	IIIC02-Técnico de Comunicación	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	IC11-Técnico de Programación y Operaciones
Diseño-Administrativo		IID01-Técnico Delineante Proyectista	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	IC12-Técnico de Procesos H-24
	AB	IIIE01-Técnico de Auditoría Interna	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	IC13-Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes
	AB	IIIE02-Técnico Económico-Administrativo (Especializado)	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	IC14-Técnico de Gestión de Slots
	AB	IIIE03-Técnico Económico-Administrativo	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	IC15-Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento
Jurídico		IIIF01-Técnico Jurídico	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	IC16-Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área del Movimiento
Planeación		IIIG01-Técnico en Planificación de Sistemas Aeronáuticos	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	IC17-Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes
	AB	IIIG02-Técnico de Planificación y Gestión Estratégica (Especializado)	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	ICD1-Técnico de Medicina Aeroportuaria
Recursos Humanos		IIIH01-Técnico de Medicina del Trabajo: Médico	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	ICD2-Técnico de Medicina Aeroportuaria: ATs
	AB	IIIH02-Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	ICD3-Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento
	AB	IIIH03-Técnico de RR.HH. (Especializado)	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	ICD4-Técnico de Mantenimiento General
	AB	IIIH04-Técnico de RR.HH.	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	ICD5-Técnico de Mantenimiento General
	AB	IIIH05-Técnico de Medicina del Trabajo: ATS	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	ICD6-Técnico de Mantenimiento General
Servicios y Mantenimiento General		III01-Coord. Servicios y Mantenimiento General (Especializado)	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	ICD7-Técnico de Mantenimiento General
	EF	III02-Apoyo de Mantenimiento General	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	ICD8-Técnico de Mantenimiento General
	EF	III03-Apoyo de Servicios Generales	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	ICD9-Técnico de Mantenimiento General
	EF	III04-Apoyo de Servicios y Mantenimiento General	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	ICD10-Técnico de Mantenimiento General
Sistemas de Información		IIIJ01-Técnico de Proyectos de Sistemas de Información	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	ICD11-Técnico de Mantenimiento General
	ABC	IIIJ02-Técnico Analista (Especializado)	AB	AB	AB	AB	IIIJ02-Niv.C	IIIJ02-Niv.C	IIIJ02-Niv.C	IIIJ02-Niv.C	ICD12-Técnico de Mantenimiento General
	BC	IIIJ03-Técnico de Desarrollo de Sistemas	AB	AB	AB	AB	IIIJ03-Niv.C	IIIJ03-Niv.C	IIIJ03-Niv.C	IIIJ03-Niv.C	ICD13-Técnico de Mantenimiento General
	C	IIIJ04-Coordinador de Técnicos de Informática	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	ICD14-Técnico de Mantenimiento General
	D	IIIJ05-Técnico de Informática (Especializado)	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	ICD15-Técnico de Mantenimiento General
Mixto de Servicios		IIIK01-Técnico Económico y de RR.HH.	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	ICD16-Técnico de Mantenimiento General
	AB	IIIK02-Técnico Comercial, Económico y de RR.HH.	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	ICD17-Técnico de Mantenimiento General

El candidato deberá tener un nivel profesional igual o inferior al de la plaza solicitada en la convocatoria

## Tablas de Carreras Profesionales. Grupo III Servicios-Grupo II Navegación Aérea

AB	Requisito: Titulación Universitaria (Prov. Interna Niveles A y B)
I	Inivable
N	Movilidad de Ocupaciones No Próximas
P	Movilidad de Ocupaciones Próximas
M	Misma Ocupación

Nivel		GRUPO II NAVEGACIÓN AÉREA (Ocupación Destino)												GRUPO III SERVICIOS (Ocupación Origen)																										
		Mantenimiento y Explotación Técnica de N.A.						Operaciones de Navegación Aérea						Sistemas e Instala- ciones de N.A.						Seguridad Operativa de N.A.																				
AB	IIA01-Coordinador de Apoyo Técnico de Mantenimiento de N.A.	AB	IIA02-Técnico de Ingeniería de N.A. (Especializado)	AB	IIA03-Coordinador de Mantenimiento de Sistemas ATC	AB	IIA04-Coordinador de Mantenimiento de Sistemas Centralizados	C	IIA05-Coordinador de Apoyo Logístico	C	IIA06-Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (Especializado)	D	IIA07-Técnico de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (Especializado)	D	IIA10-Técnico de Apoyo Logístico	D	IIA11-Técnico de Laboratorio de Calibración	D	IIA12-Técnico de Mantenimiento de Sistemas ATC	C	IB01-Coordinador AT/SAT/OF	C	IB02-Coordinador de Comunicaciones e Información AT/SAT/IM	C	IB03-Coordinador de Gestión de Operaciones ATM	D	IB04-Técnico AT/SAT/OF	D	IB05-Téc. Comunicaciones e Información de Control de Afluencia AT y Posiciones (TWR)	D	IB06-Técnico de Gestión de Operaciones ATM	D	IB07-Técnico de Operaciones de N.A. (TWR)	E	IB08-Pseudopiloto	AB	IC01-Técnico de Sistemas e Instalaciones de N.A. (Especializado)	AB	ID01-Técnico de Seguridad Operativa de N.A.	AB
C	IIA01-Coordinador Administrativo (Especializado)	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB									
D	IIIA02-Técnico Administrativo (Especializado)	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB											
AB	IIIB01-Técnico de Calidad	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB									
AB	IIIB02-Técnico de Medio Ambiente	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIB03-Técnico de Calidad y Medio Ambiente	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIB04-Técnico de Seguridad	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIC01-Técnico de Comunicación (Especializado)	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIC02-Técnico de Comunicación	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
D	IIID01-Técnico Delineante Proyectista	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB										
AB	IIIE01-Técnico de Auditoría Interna	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIE02-Técnico Económico- Administrativo (Especializado)	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIE03-Técnico Económico-Administrativo	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIF01-Técnico Jurídico	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIG01-Técnico en Planificación de Sistemas Aeronáuticos	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIG02-Técnico de Planificación y Gestión Estratégica (Especializado)	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIH01-Técnico de Medicina del Trabajo: Médico	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIH02-Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIH03-Técnico de RR.HH. (Especializado)	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIH04-Técnico de RR.HH.	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIH05-Técnico de Medicina del Trabajo: ATS	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
CD	IIII01-Coord. Servicios y Mantenimiento General (Especializado)	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB										
EF	IIII02-Apoyo de Mantenimiento General	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	AB	AB											
EF	IIII03-Apoyo de Servicios Generales	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	AB	AB											
EF	IIII04-Apoyo de Servicios y Mantenimiento General	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	AB	AB										
AB	IIIJ01-Técnico de Proyectos de Sistemas de Información	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
ABC	IIIJ02-Técnico Analista (Especializado)	AB	AB	AB	AB	IIIJ02- Niv.C	IIIJ02- Niv.C	I	I	I	I	I	I	I	I	I	IIIJ02- Niv.C	IIIJ02- Niv.C	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB								
BC	IIIJ03-Técnico de Desarrollo de Sistemas	AB	AB	AB	AB	IIIJ03- Niv.C	IIIJ03- Niv.C	I	I	I	I	I	I	I	I	I	IIIJ03- Niv.C	IIIJ03- Niv.C	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB								
C	IIIJ04-Coordinador de Técnicos de Informática	AB	AB	AB	AB	N	N	I	I	I	I	I	I	I	I	I	N	N	N	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
D	IIIJ05-Técnico de Informática (Especializado)	AB	AB	AB	AB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	I	AB	AB										
AB	IIIK01-Técnico Económico y de RR.HH.	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										
AB	IIIK02-Técnico Comercial, Económico y de RR.HH.	AB	AB	AB	AB	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	AB	AB										

El candidato deberá tener un nivel profesional igual o inferior al de la plaza solicitada en la convocatoria

Tablas de Carreras Profesionales. Grupo III Servicios-Grupo III Servicios

<b>AB</b>	Requisito: Titulación Universitaria (Prov. Interna Niveles A y B)
<b>I</b>	Inivalible
<b>N</b>	Movilidad de Ocupaciones No Próximas
<b>P</b>	Movilidad de Ocupaciones Próximas
<b>M</b>	Misma Ocupación

\* Para las plazas de Niveles A y B será requerida titulación universitaria  
El candidato deberá tener un nivel profesional igual o inferior al de la plaza solicitada en la convocatoria

**ANEXO III****Fijos discontinuos****1. Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación del presente Acuerdo será el mismo que viene determinado en el actual Convenio colectivo del Grupo Aena.

**2. Ámbito funcional**

El ámbito funcional del presente Estatuto comprende las actividades de los servicios públicos de carácter aeronáutico y aeroportuario y las ligadas al cumplimiento de dicha actividad, que presten los centros de trabajo estacionales actuales o futuros, dependientes o relacionadas con el ámbito de competencias de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y que sean propias de temporada, campaña y cualesquiera otras que vayan dirigidas a la realización de trabajos de carácter normal y permanente respecto del objeto de las citadas entidades, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que, en el conjunto del año, tienen consideración de laborables con carácter general.

**3. Ámbito territorial**

El ámbito territorial de este Acuerdo será el determinado por el actual Convenio colectivo del Grupo Aena

**4. Ámbito temporal**

El presente Acuerdo adquirirá validez con la entrada en vigor del actual Convenio colectivo del Grupo Aena, teniendo la misma vigencia que éste, y podrá afectar a los colectivos que se pacten.

**5. Determinación de centros de trabajo de carácter estacional y garantía de ocupación**

5.1 Tendrán consideración de Centros de trabajo de naturaleza estacional aquellos en que concurren las condiciones definidas en el artículo 2 de este Estatuto.

5.2 No obstante, dado el carácter de servicio público que prestan las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, dichos centros podrán ser objeto de modificación motivada por el cambio de actividad cíclica de algún centro de trabajo o en razón a situaciones de carácter coyuntural.

5.3 En el supuesto de inclusión o exclusión de Centros de trabajo de actividad estacional, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena informarán a la representación de las personas trabajadoras, al menos con dos meses mes de antelación al inicio de la temporada o estación.

5.4 En función de las necesidades estacionales de los centros, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, aseguran a las personas trabajadoras que ostenten esta condición un tiempo mínimo de ocupación anual que será equivalente al de la duración que se determine para la campaña o temporada; pudiendo coincidir la efectiva prestación de servicios de estas personas trabajadoras, en todo o en parte, con el periodo de estacionalidad declarado por las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, anualmente.

5.5 Para asegurar la estabilidad de la persona trabajadora en régimen fijo discontinuo en su empleo, ésta podrá optar a un cambio temporal en su ocupación, dentro de los puestos de trabajo correspondientes a las diferentes ocupaciones incluidas en el Plan de Contratación Estacional de cada Centro, en los términos y condiciones regulados en el artículo 50 del presente Convenio colectivo del Grupo Aena.

## 6. *Reciclaje profesional*

Cuando existan motivos tecnológicos, organizativos o productivos que justifiquen, de forma permanente, la amortización de puestos de trabajo de personal contratado en este régimen, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, con el objeto de mantener la estabilidad en el empleo de estas personas trabajadoras, podrán declarar la necesidad de reciclaje profesional, a otras ocupaciones libres de cobertura incluidas en el Plan de Contratación Estacional de cada Centro, en los mismos términos y condiciones definidos en el artículo 47 del presente Convenio colectivo del Grupo Aena.

## 7. *Ingreso y provisión de puestos de trabajo con carácter fijo discontinuo*

La provisión de puestos de trabajo en las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, que hayan de ser cubiertos por este personal, se efectuará de acuerdo con el procedimiento previsto en el Capítulo V del presente Convenio colectivo del Grupo Aena, referidos únicamente al personal de carácter fijo discontinuo.

En cuanto al ingreso de este tipo de personas trabajadoras se puntuiza lo siguiente:

a) Si existiera bolsa de seleccionados o seleccionadas de oferta de empleo fijo - candidatos o candidatas que, habiendo superado las pruebas selectivas para la contratación de personal fijo, no hubieran obtenido plaza-, de la misma ocupación y especialidad para el mismo centro de trabajo, se ofertarán los puestos por estricto orden de puntuación final en las pruebas selectivas correspondientes.

b) En caso de no poder cubrir las necesidades utilizando el sistema del apartado anterior, el ingreso se efectuará con arreglo a lo previsto en el artículo 40.2 del presente Convenio colectivo del Grupo Aena.

## 8. *Acceso a la condición de personal fijo con carácter de continuidad*

8.1 Con independencia de lo previsto en los artículos sobre traslados y promoción interna en el capítulo V del presente Convenio colectivo y concordantes del presente Convenio colectivo del Grupo Aena, una vez realizado el reingreso de excedentes voluntarios del propio centro, las personas trabajadoras que tengan reconocida por la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde presten servicio la condición de personal de carácter fijo discontinuo tendrán un derecho preferente para ocupar, directamente, un porcentaje de los puestos de trabajo, de su misma ocupación y especialidad, que hayan de cubrirse por personal fijo -con carácter de continuidad- en su mismo centro de trabajo; todo ello, sin perjuicio de las preferencias reguladas para el personal RPO.

Dicho porcentaje, salvo acuerdo modificativo formalizado, anualmente, mediante pacto, entre las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, y previo informe de las necesidades objetivas de cada Centro, será del 100 % de cada una de las ocupaciones y especialidades.

8.2 Para dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena ofertarán a sus personas trabajadoras afectadas, previo reingreso de excedentes del propio centro, los puestos de trabajo autorizados y no cubiertos. En este sentido, será condición indispensable que las citadas personas trabajadoras se encuentren en disposición de incorporación inmediata.

La adjudicación de vacantes se realizará por riguroso orden de antigüedad como fijo discontinuo en la ocupación y especialidad. En caso de igualdad, tendrá preferencia el que hubiera obtenido mayor puntuación en el proceso selectivo correspondiente y, en caso de persistir el empate, la persona trabajadora de mayor edad.

8.3 Los puestos de trabajo, incluidos en el porcentaje establecido, que no fueran cubiertos mediante este derecho preferente se acumularán a la siguiente fase de cobertura: concurso de traslados y promoción interna.

8.4 Las personas trabajadoras que tengan reconocida por las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena donde presten servicio, la condición de personal de carácter fijo discontinuo podrán participar en los concursos de traslado y procesos de promoción para la cobertura de puestos de trabajo para personal fijo -con carácter de continuidad, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en el presente Convenio colectivo del Grupo Aena y los que, en su caso, determinen las correspondientes convocatorias.

#### *9. Periodo de prueba*

Para el personal contratado, en este régimen, de nuevo ingreso, se establece el período de prueba regulado, con carácter general, en el presente Convenio colectivo del Grupo Aena.

Dicho periodo de prueba será efectuado, por una sola vez, al principio de la relación laboral de carácter fijo discontinuo y se computará teniendo en cuenta la efectiva prestación de servicios, con independencia de que el mismo abarque varios períodos.

#### *10. Vinculación del contrato de trabajo*

10.1 Las personas trabajadoras contratadas, con carácter fijo discontinuo, al servicio de cualquiera de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, quedan únicamente vinculadas al centro de trabajo donde adquieran la condición de fijeza y discontinuidad.

10.2 En el supuesto de que sea necesaria su movilidad geográfica, será aplicable la regulación que, sobre esta materia, está contenida en el presente Convenio colectivo del Grupo Aena y en la legislación vigente.

#### *11. Orden de llamamiento*

11.1 El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al comienzo de cada temporada.

11.2 En el supuesto de que no sea necesario el llamamiento, bien porque no se inicie la temporada estacional; porque, anunciada, no se precise el trabajo de todo el personal contratado bajo esta modalidad o porque, una vez iniciada, tenga que ser suspendida, en todo o en parte, las personas trabajadoras fijas discontinuas mantendrán en suspenso su relación laboral con la entidad y/o sociedad del Grupo Aena correspondiente, para lo cual se efectuarán los trámites establecidos al efecto en la legislación vigente.

No obstante, las personas trabajadoras que no sean llamadas mantendrán su posición en el escalafón, a efectos de incorporación en posteriores temporadas estacionales.

11.3 En cada campaña, el llamamiento para reanudar las actividades deberá hacerse por orden de antigüedad, dentro de cada ocupación y especialidad. En caso de empate, se atenderá a la mayor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad, en el centro de trabajo, en el Grupo Aena y, por último, a la mayor edad de la persona trabajadora.

11.4 Anualmente, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena elaborarán el escalafón de llamamiento de estas personas trabajadoras fijas discontinuas por Centro de trabajo. Se remitirá una copia del mismo a los representantes legales de las personas trabajadoras.

11.5 La prestación se interrumpirá a la conclusión de cada periodo, sin perjuicio de que se reanude en las sucesivas campañas.

11.6 La condición de persona trabajadora, de carácter fijo discontinuo, no se perderá en los supuestos de suspensión laboral, legal o convencionalmente regulados.

11.7 Las personas trabajadoras que se encuentren en este régimen, serán preavisadas por la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena en la que presten

servicio, con una antelación mínima de 1 mes, de la fecha de reincorporación a sus puestos de trabajo dentro de la temporada estacional.

La persona trabajadora deberá asimismo responder al anterior preaviso, en el plazo de 15 días naturales, indicando la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.

11.8 En el supuesto de que la persona trabajadora llamada a prestar servicios decidiese no incorporarse, voluntariamente, se entenderá su decisión de no incorporación como una dimisión voluntaria; causando baja y quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde preste servicio.

#### *12. Régimen retributivo*

12.1 El régimen retributivo aplicable a estas personas trabajadoras será el regulado en el presente Convenio colectivo del Grupo Aena.

12.2 Las dietas y otras compensaciones económicas se generarán cuando, por necesidades del servicio, las personas trabajadoras queden obligadas a efectuar los gastos correspondientes.

12.3 Las retribuciones se percibirán por mensualidades completas o en la parte proporcional a los días trabajados, sin perjuicio de los descansos remunerados legalmente establecidos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

#### *13. Antigüedad*

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

#### *14. Jornada y régimen de trabajo*

La jornada y régimen de trabajo de este personal se ajustarán a lo establecido en el presente Convenio colectivo del Grupo Aena, con carácter general.

#### *15. Norma adicional*

Los derechos que legal, reglamentaria o convencionalmente tengan reconocidas las personas trabajadoras fijas continuas o temporales, cuando fueren susceptibles de fraccionamiento, se reconocerán a las personas trabajadoras contratadas, con carácter fijo discontinuo, en la parte que proporcionalmente les corresponda en función del tiempo efectivamente trabajado.

#### *16. Norma supletoria*

En todo aquello no previsto en este Acuerdo se estará a lo establecido en el presente Convenio colectivo del Grupo Aena y en la normativa legal y reglamentaria vigente.

#### *17. Centros estacionales*

Aeropuerto de Menorca, Aeropuerto de Ibiza y Aeropuerto de Reus.

**ANEXO IV****Refuerzo de Personal Operativo (RPO)**

Se crea una nueva figura denominada «Refuerzo de Personal Operativo» (RPO), que se regirá por el siguiente estatuto:

**1. Objeto y finalidad del Refuerzo de Personal Operativo**

La necesidad de garantizar la continuidad del servicio público prestado por el Grupo Aena, así como la de atender a los cada vez mayores requisitos formativos exigidos por las autoridades competentes para el desempeño de algunas ocupaciones, requieren que se dote a las entidades y/o sociedades que lo integran de diversas herramientas o mecanismos que permitan asegurar la correcta cobertura de determinados puestos directamente vinculados a la operativa aeronáutica y aeroportuaria.

Es por ello, que se crea la figura del Refuerzo de Personal Operativo (RPO) con el objetivo de dotar al Grupo Aena de un mecanismo ágil de cobertura de necesidades de personal, según lo establecido en el presente Estatuto.

El RPO podrá estar:

- a) Adscrito a un centro de trabajo, denominado «de adscripción», y vinculado a los del área geográfica a la que haya sido asignado, pudiendo prestar servicios de forma indistinta para cualquiera de ellos.
- b) Adscrito a un solo centro de trabajo.

Su finalidad será:

- a) Cubrir las necesidades de personal que se puedan producir por ausencias en los equipos de trabajo del centro de adscripción o de los centros correspondientes al área geográfica al que esté vinculada la persona trabajadora.
- b) Reforzar los equipos de trabajo de su propio centro de adscripción o de los centros del área geográfica a la que esté vinculada la persona trabajadora.

No obstante, en aquellos supuestos en los que la necesidad de cobertura se prolongue durante un tiempo superior a dos meses, se priorizará, siempre que sea posible, la contratación temporal desde el momento que aquélla supere los 60 días.

**2. Ámbito de aplicación**

El presente Estatuto será de aplicación al personal de refuerzo operativo que preste servicios en los centros de trabajo del Grupo Aena. Dicho personal, actualmente, está adscrito a las siguientes ocupaciones:

- IB07-Técnico/a de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado).
- IC10-Técnico/a de Equipamiento y Salvamento: bombero/a.
- IC11-Técnico/a de Programación y Operaciones.
- IC15-Técnico/a de Operaciones en el Área de Movimiento.
- IIA08-Técnico/a de Mantenimiento de Sistemas de NA (E).
- IIA12-Técnico/a de Mantenimiento de Sistemas ATC.
- IIB04-Técnico/a AIS/NOF.
- IIB05-Técnico/a de Comunicaciones e Información ATS y Posiciones de Control de Afluencia.
- IIB06-Técnico/a de Gestión de Operaciones ATM.
- IIB07-Técnico/a de Operaciones de Navegación Aérea (TWR).
- IIA06-Coordinador/a de Mantenimiento de Sistemas de N.A. (Especializado) (GCI).
- IIB02-Coordinador/a de Comunicaciones e Información ATS/ATFM (Oficina AIO/ARO; TCPV/CRAMI).
- Ocupaciones de ingeniería a turnos en la unidad EGNOS-ENAIRE.

3. *Centros de trabajo con Refuerzo de Personal Operativo (RPO)*

Tendrá consideración de persona trabajadora RPO la que sea contratada con tal condición o la que, a través de los sistemas de provisión de puestos correspondientes, acceda a una plaza de dicha naturaleza.

Este personal podrá desempeñar sus funciones en su centro de adscripción o en cualquiera de los centros de trabajo del área geográfica vinculada, según lo establecido en las tablas que figuran a continuación:

## A) Aena SME, S.A. y Aena SCAIRM, SA:

Aeropuerto Cabec AEROPUERTOS		Distancias Km	SEI	Mto	Ops	AM	Total general
Madrid.	Madrid.		12	10	6	6	34
	Cuatro Vientos.	26	X	X	X	NP	X
Total Madrid.			12	10	6	6	34
Barcelona.	Barcelona.		12	10	6	6	34
	Girona.	100	X	NP	X	X	X
	Reus.	98	X	NP	X	X	X
	Sabadell.	36	X	X	X	NP	X
Total Barcelona.			12	10	6	6	34
Girona.	Girona.		NP	RVPC	NP	NP	
Total Girona.			NP	X	NP	NP	X
Reus.	Reus.		NP	2	NP	NP	2
Total Reus.			NP	2	NP	NP	2
Palma Mallorca.	Palma Mallorca.	—	6	6	6	6	24
	Son Bonet.	—	X	NP	X	NP	X
Total Palma Mallorca.			6	6	6	6	24
Ibiza.	Ibiza.	—		2	2	1	5
Total Ibiza.			X	2	2	1	5
Menorca.	Menorca.	—	1	2	1	1	5
Total Menorca.			1	2	1	1	5
Alicante.	Alicante.		6	6	3	2	17
	Murcia-Corvera.	96	X	X	X	X	X
Total Alicante.			6	6	3	2	17
Valencia.	Valencia.		4	2	2	2	10
	Albacete.	191	X	NP	X	NP	X
Total Valencia.			4	2	2	2	10
Santiago.	Santiago.		8	4	4	2	18
	A Coruña.	103	X	X	X	X	X
	Vigo.	103	X	X	X	X	X
Total Santiago.			8	4	4	2	18

Aeropuerto Cabec AEROPUERTOS		Distancias Km	SEI	Mto	Ops	AM	Total general
Asturias.	Asturias.		4	2	2	1	9
	León.	118	X	X	X	NP	X
Total Asturias.			4	2	2	1	9
Valladolid.	Valladolid.		2	1	1	NP	4
	Salamanca.	115	X	X	X	NP	X
Total Valladolid.			2	1	1	NP	4
Bilbao.	Bilbao.		4	3	2	1	10
	Santander.	108	X	X	X	X	X
Total Bilbao.			4	3	2	1	10
Vitoria.	Vitoria.		6	2	2	1	11
	San Sebastián.	118	X	X	X	NP	X
	Burgos.	114	X	NP	X	NP	X
Total Vitoria.			6	2	2	1	11
Pamplona.	Pamplona.		4	1	1	NP	6
	Logroño.	88		NP		NP	
Total Pamplona.			4	1	1	NP	6
Zaragoza.	Zaragoza.		4	2	1	1	8
	Huesca.	72	X	X	X	NP	X
Total Zaragoza.			4	2	1	1	8
Málaga.	Málaga.		9	4	4	2	19
	Algeciras.	131	X	NP	X	NP	X
	Ceuta.	—	X	NP	X	NP	X
Total Málaga.			9	4	4	2	19
Melilla.	Melilla.	—	1	1	1	NP	3
Total Melilla.			1	1	1	NP	3
Sevilla.	Sevilla.		6	4	4	2	16
	Jerez.	125	X	X	X	X	X
	Córdoba.	138	X	X	X	NP	X
Total Sevilla.			6	4	4	2	16
Badajoz.	Badajoz.		NP	NP	RVPC	NP	
Total Badajoz.			NP	NP	X	NP	X
Granada.	Granada.		4	2	2	1	9
	Almería.	166	X	X	X	X	X
Total Granada.			4	2	2	1	9
Tenerife Sur.	Tenerife Sur.		6	4	4	4	18
	Tenerife Norte.	64	X	X	X	X	X
Total Tenerife Sur.			6	4	4	4	18

Aeropuerto Cabec AEROPUERTOS		Distancias Km	SEI	Mto	Ops	AM	Total general
Gran Canaria.	Gran Canaria.	—	4	2	2	2	10
	Total Gran Canaria.		4	2	2	2	10
Lanzarote.	Lanzarote.	—	4	2	2	1	9
	Total Lanzarote.		4	2	2	1	9
Fuerteventura.	Fuerteventura.	—	4	2	1	1	8
	Total Fuerteventura.		4	2	1	1	8
La Palma.	La Palma.	—	2	1	1	1	5
	Total La Palma.		2	1	1	1	5
El Hierro.	El Hierro.	—	1	1	1	NP	3
	Total El Hierro.		1	1	1	NP	3
La Gomera.	La Gomera.	—	1	1	1	NP	3
	Total La Gomera.		1	1	1	NP	3
	Total general.		115	79	62	44	300

RVPC: Los RPOs se cubrirán mediante reorganización voluntaria del personal existente en el centro (no es necesario autorizar plazas adicionales).

#### Listado RPOs - Colectivo Mantenimiento Especialidades

Aeropuerto Cabecera/ De Adscripción	Centros Vinculados	Especialidad <sup>(1)</sup>	Especialidad Resulta <sup>(2)</sup>	N.º Efectivos
Madrid.	Madrid.	E4	E4	10
	Cuatro Vientos.	E6	E6	
Total Madrid.				10
Barcelona.	Barcelona.	E4/E6	E4/E6	10
	Sabadell.	E6	E6	
Total Barcelona.				10
Girona.	Girona.	E6	E6	RVPC
Total Girona.				X
Reus.	Reus.	E4/E6	E6	2
Total Reus.				2
Palma Mallorca.	Palma Mallorca.	E4/E6	E4/E6	6
Total Palma Mallorca.				6

RVPC: Los RPOs se cubrirán mediante reorganización voluntaria del personal existente en el centro (no es necesario autorizar plazas adicionales).

<sup>(1)</sup> En cualquier caso, las personas trabajadoras que opten a ser RPOs deberán cumplir con el requisito establecido en el apartado 1 del Anexo 1 de la ITC-LAT-03 del RLAT en relación con el inciso b) del apartado 4 de dicha ITC para desarrollar la actividad como «instalador de líneas de alta tensión», en cualquiera de sus dos categorías, y al apartado 4.b) de la ITC-RAT-21 del Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo.

<sup>(2)</sup> Especialidad de la resulta que, en su caso, podría ser autorizada

Aeropuerto Cabecera/ De Adscripción	Centros Vinculados	Especialidad <sup>(1)</sup>	Especialidad Resulta <sup>(2)</sup>	N.º Efectivos
Ibiza.	Ibiza.	E4/E6	E4/E6	2
Total Ibiza.				2
Menorca.	Menorca.	E4/E6	E4/E6	2
Total Menorca.				2
Alicante.	Alicante.	E4/E6	E4/E6	6
	Murcia-Corvera.	E4/E6	E6	
Total Alicante.				6
Valencia.	Valencia.	E4/E6	E4/E6	2
Total Valencia.				2
Santiago.	Santiago.	E4/E6	E6	4
	A Coruña.	E6	E6	
	Vigo.	E6	E6	
Total Santiago.				4
Asturias.	Asturias.	E6	E6	2
	León.	E6	E6	
Total Asturias.				2
Valladolid.	Valladolid.	E6	E6	1
	Salamanca.	E6	E6	
Total Valladolid.				1
Bilbao.	Bilbao.	E6	E6	3
	Santander.	E6	E6	
Total Bilbao.				3
Vitoria.	Vitoria.	E6	E6	2
	San Sebastián.	E6	E6	
Total Vitoria.				2
Pamplona.	Pamplona.	E4/E6	E6	1
Total Pamplona.				1
Zaragoza.	Zaragoza.	E6	E6	2
	Huesca.	E6	E6	
Total Zaragoza.				2
Málaga.	Málaga.	E4/E6	E4/E6	4
Total Málaga.				4

RVPC: Los RPOs se cubrirán mediante reorganización voluntaria del personal existente en el centro (no es necesario autorizar plazas adicionales).

<sup>(1)</sup> En cualquier caso, las personas trabajadoras que opten a ser RPOs deberán cumplir con el requisito establecido en el apartado 1 del Anexo 1 de la ITC-LAT-03 del RLAT en relación con el inciso b) del apartado 4 de dicha ITC para desarrollar la actividad como «instalador de líneas de alta tensión», en cualquiera de sus dos categorías, y al apartado 4.b) de la ITC-RAT-21 del Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo.

<sup>(2)</sup> Especialidad de la resulta que, en su caso, podría ser autorizada

Aeropuerto Cabecera/ De Adscripción	Centros Vinculados	Especialidad <sup>(1)</sup>	Especialidad Resulta <sup>(2)</sup>	N.º Efectivos
Melilla.	Melilla.	E4/E6	E6	1
Total Melilla.				1
Sevilla.	Sevilla.	E4/E6	E4/E6	4
	Jerez.	E4/E6	E6	
	Córdoba.	E4/E6	E6	
Total Sevilla.				4
Granada.	Granada.	E4/E6	E6	2
	Almería.	E4/E6	E6	
Total Granada.				2
Tenerife Sur.	Tenerife Sur.	E4/E6	E4/E6	4
	Tenerife Norte.	E4	E4	
Total Tenerife Sur.				4
Gran Canaria.	Gran Canaria.	E4/E6	E4/E6	2
Total Gran Canaria.				2
Lanzarote.	Lanzarote.	E4/E6	E4/E6	2
Total Lanzarote.				2
Fuerteventura.	Fuerteventura.	E4/E6	E4/E6	2
Total Fuerteventura.				2
La Palma.	La Palma.	E4/E6	E6	1
Total La Palma.				1
El Hierro.	El Hierro.	E6	E6	1
Total El Hierro.				1
La Gomera.	La Gomera.	E4/E6	E6	1
Total La Gomera.				1
Total general.				79

RVPC: Los RPOs se cubrirán mediante reorganización voluntaria del personal existente en el centro (no es necesario autorizar plazas adicionales).

<sup>(1)</sup> En cualquier caso, las personas trabajadoras que opten a ser RPOs deberán cumplir con el requisito establecido en el apartado 1 del Anexo 1 de la ITC-LAT-03 del RLAT en relación con el inciso b) del apartado 4 de dicha ITC para desarrollar la actividad como «instalador de líneas de alta tensión», en cualquiera de sus dos categorías, y al apartado 4.b) de la ITC-RAT-21 del Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo.

<sup>(2)</sup> Especialidad de la resulta que, en su caso, podría ser autorizada

## B) ENAIRE E.P.E.:

## RPO Mantenimiento / Explotación técnica

Centros de trabajo	Nivel salarial	N.º RPO	Movilidad geográfica	Área geográfica para itinerancia
Palma ACC.	C	1	No	
	D	2	Sí	Menorca - Ibiza.
Canarias ACC.	C	1	No	
	D	2	No	
Gran Canaria TWR.	D	1	Sí	Gran Canaria - Lanzarote - Fuerteventura.
Tenerife Sur.	D	1	Sí	Tenerife Sur - Tenerife Norte - La Palma - El Hierro.
Madrid ACC.	C	1	No	
	D	3	No	
Vitoria.	D	2	Sí	Bilbao - Pamplona - Santander - San Sebastián.
Santiago.	D	2	Sí	Vigo - Asturias - La Coruña.
Madrid/Barajas.	D	1	No	
	D	1	Sí	Cuatro Vientos - Zaragoza.
Zaragoza.	D	1	No	
Barcelona ACC.	C	1	No	
	D	1	No	
	D	2	No	
Barcelona TWR.	D	1	Sí	Gerona - Reus.
	D	1	Sí	
Valencia TACC.	C	1	No	
	D	2	Sí	Valencia (TWR) - Alicante.
Sevilla ACC.	C	1	No	
	D	2	Sí	Sevilla (TWR) - Jerez.
Málaga.	C	1	No	
	D	1	Sí	Almería - Granada - Melilla.
CGR.	D	2	No	
EGNOS.	A/B	1	No	

## RPO Operaciones

Centros de trabajo	Nivel salarial	N.º RPO	Movilidad geográfica
Barcelona ACC Sala Única	D	1	No
Barcelona TWR	D	1	No
Madrid ACC COMAIS	D	1	No
Madrid ACC PDV/CRAMI	D	2	No
Madrid Barajas TWR	D	1	No
Sevilla ACC Sala Única	D	1	No
Palma ACC COMAIS	D	1	No
Gran Canaria ACC COMAIS	D	2	No
SYSRED SPV/RED	D	2	No
SYSRED ARO	D	2	No
	C	1	No

Estas áreas geográficas podrán ser objeto de modificación por las entidades del Grupo Aena según las necesidades de los centros, previa consulta de la Coordinadora Sindical Estatal.

La variación de la dotación inicial de personal RPO será consensuada en el seno de la Coordinadora Sindical Estatal.

#### 4. Provisión de puestos de trabajo del RPO

1. La provisión de puestos de naturaleza RPO en las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena se llevará a cabo a través de los procesos regulados en el Capítulo V del Convenio colectivo vigente, sin perjuicio de las especialidades previstas en el presente Estatuto.

2. A los únicos efectos de creación de esta nueva figura, las plazas RPO que deban cubrirse inicialmente, se ofrecerán al personal indefinido que preste servicios en el centro de adscripción y en los vinculados, en la misma ocupación y, en su caso, especialidad, que el puesto a cubrir, previo reingreso de excedentes del personal procedente de dichos centros.

En el caso de que, tras dicho reingreso, haya varias personas trabajadoras interesadas en dicho puesto RPO, éste corresponderá a la de mayor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad. En caso de empate, se aplicará el siguiente orden de prelación: mayor antigüedad en la ocupación, mayor antigüedad en el centro de trabajo, mayor antigüedad reconocida por cualquiera de las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena y mayor edad del trabajador/a.

Las plazas RPO indicadas, así como las resultas que se generen tras el ofrecimiento al que se refiere el presente apartado, son de carácter estructural, por lo que, aquellas que queden pendientes tras haber realizado el reingreso y ofrecimiento aludido en los párrafos anteriores, serán cubiertas del siguiente modo:

a) Plazas RPO:

1.º Reingreso del personal en situación de excedencia procedente de centros distintos al de adscripción o a los vinculados.

2.º Bolsas de selección externa.

b) Resultas que, en su caso, se hayan generado:

1.º Reingreso del personal en situación de excedencia procedente del centro donde se generó la resulta.

2.º Reingreso del personal en situación de excedencia procedente del resto de centros no previstos en la fase inmediatamente anterior.

3.º Bolsas de selección externa.

3. Del régimen de cobertura previsto en el punto 2 anterior, quedan excluidas las ocupaciones del nivel profesional C, que se regirán por el siguiente orden:

a) Plazas RPO:

1.º Reingreso del personal del mismo nivel profesional, ocupación y, en su caso, especialidad, procedente del centro de adscripción y de los vinculados.

2.º Ofrecimiento al personal del mismo nivel profesional, ocupación y, en su caso, especialidad, del centro de adscripción y de los vinculados.

3.º Concurso de traslados.

4.º Promoción interna.

5.º Reingreso del personal del mismo nivel profesional, ocupación y, en su caso, especialidad del resto de centros.

b) Resultas que, en su caso, se hayan generado tras la aplicación del apartado a) precedente:

1.º Reingreso del personal del mismo nivel profesional, ocupación y, en su caso, especialidad del mismo centro donde surja la vacante.

A estos efectos, se considerará que corresponden al mismo centro las vacantes que radiquen en centros de la misma provincia, excepto en el caso de Baleares y Canarias. En este caso solo se considerará que estamos ante un mismo centro cuando estén ubicados en la misma isla.

2.º Concurso de traslados.

3.º Promoción interna

4.º Reingreso de las personas excedentes de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, procedentes de distintos centros a aquel en el que surja vacante, sin perjuicio de lo previsto en el punto 1.º de este apartado b).

Las resultas que, en su caso, se deriven tras las fases de concursos de traslados y/o promoción interna contempladas en este apartado b) serán objeto de cobertura de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.2.a) de tratarse de resultas derivadas del concurso de traslados y en el artículo 16.2.b) de ser resultas derivadas de la promoción interna.

4. Tras la creación inicial de la figura RPO, el personal ordinario de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, que preste servicios en el centro de la plaza RPO que, en su caso, haya que cubrir, podrá optar a dicha plaza una vez realizado el reingreso de excedentes de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, del mismo centro donde surja la vacante, y antes de su convocatoria en la fase de concurso de traslados.

En caso de que haya varias personas trabajadoras interesadas en dicha plaza, serán ordenadas del siguiente modo: mayor antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad; mayor antigüedad en el centro de trabajo; mayor antigüedad en el Grupo Aena y mayor edad de la persona trabajadora.

#### 5. Acceso a la condición de personal ordinario

Una vez realizado el reingreso de excedentes voluntarios procedentes del propio centro donde surja la vacante, así como de los vinculados a éste, los trabajadores/as

RPO, con una antigüedad en dicha condición de, al menos, 3 años, tendrán un derecho preferente para ocupar directamente los puestos de trabajo, de su misma ocupación y, en su caso, especialidad, que hayan quedado vacantes y deban cubrirse por personal fijo ordinario en el centro de trabajo de adscripción.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el párrafo anterior, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena ofertarán a las personas trabajadoras afectadas los puestos de trabajo autorizados pendientes de cobertura. Será condición indispensable que las citadas personas trabajadoras se encuentren en disposición de incorporación inmediata en el centro correspondiente.

La adjudicación de vacantes se realizará por riguroso orden de antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad como RPO. En caso de igualdad, se aplicarán los siguientes criterios de desempate: mayor antigüedad en el centro de trabajo; mayor antigüedad en el Grupo Aena y mayor edad de la persona trabajadora.

Cuando en un mismo centro de trabajo exista personal fijo discontinuo y personal RPO, a efectos del acceso preferente para puestos de carácter ordinarios y fijos regulado en el presente apartado, se ordenará a las personas trabajadoras, con independencia de que ostenten una u otra condición, por orden de antigüedad en la ocupación y, en su caso, especialidad, de mayor a menor.

Los puestos de trabajo que no fueran cubiertos mediante este derecho preferente, en su caso, se acumularán a las siguientes fases de cobertura: concurso de traslados, promoción interna, reingreso de excedentes procedente de otros centros distintos al de adscripción y/o sus vinculados y selección externa.

#### *6. Participación en concurso de traslados y convocatorias de promoción interna*

1. El personal RPO podrá participar en los concursos de traslado y promoción interna que se convoquen, cuando hayan alcanzado una antigüedad como RPOs de, al menos, dos años, en el mismo centro y ocupación y, en su caso, especialidad, siempre que cumpla con el resto de requisitos previstos al efecto en el Capítulo V del Convenio colectivo vigente.

2. A los efectos de participación del personal RPO en dicho concurso de traslados o en promoción interna, habida cuenta del régimen de dicho colectivo, su formación y conocimiento sobre los distintos centros en los que puede prestar servicios, la antigüedad adquirida como RPO computará como experiencia profesional en todos los centros de trabajo integrados en el área geográfica a la que esté adscrita la persona trabajadora.

#### *7. Jornada*

La jornada anual ordinaria de las personas trabajadoras RPO será de 1536 horas de trabajo, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 73 del vigente Convenio colectivo.

Cinco días antes del inicio de cada mes, se publicará el cuadrante correspondiente al personal RPO. Dicho cuadrante incluirá una quincena con distribución regular de la jornada que no se podrá modificar, salvo error u omisión, y otra con distribución irregular modificable. Anualmente, se alternará la distribución de quincenas.

Durante el periodo de distribución regular de la jornada, la modalidad de cuadrante aplicable será la que corresponda al conjunto del colectivo. En el periodo de distribución irregular, el régimen de prestación de servicios y, en su caso, la modalidad de cuadrante del RPO serán los que correspondan al equipo de trabajo en el que sea integrado para cubrir las ausencias o realizar los refuerzos que se determinen dentro del centro de adscripción o de los centros del área geográfica a la que esté adscrito.

Las modificaciones de los servicios asignados en el cuadrante mensual dentro del periodo de distribución irregular de la jornada se asignarán con una antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de su realización.

En aquellos casos en que, como consecuencia de la asignación de un refuerzo local y/o itinerante, la persona trabajadora RPO pase a desarrollar una modalidad de cuadrante con servicios de menor o mayor duración que la que le corresponde durante la quincena de distribución regular, la diferencia de horas pasará a constituir un saldo de horas que podrá reasignarse o descontarse, según el caso, durante los períodos de distribución irregular de la jornada, respectivamente.

#### *8. Asignación de servicios*

La cobertura del servicio en el que se produzca la ausencia o necesidad de refuerzo, se asignará, preferentemente, a la persona trabajadora RPO que tuviera turno programado en ese día según el cuadrante mensual; ello, con la finalidad de mantener, en la medida de lo posible, la cadencia del cuadrante que le aplique con carácter general en su centro de adscripción, así como de buscar la mayor eficiencia posible.

El personal RPO podrá optar por proporcionar un número de teléfono o por solicitar un terminal a las empresas integrantes del Grupo Aena, para poder ser contactado cuando sea necesario. Dicho medio de contacto deberá mantenerse operativo para garantizar la disponibilidad que retribuye el complemento regulado en el apartado 12 del presente Estatuto.

Si surgiera una nueva necesidad de personal (por ausencia o refuerzo) en un centro vinculado y ya hubiera personal RPO desplazado, se podrá asignar a éste el nuevo servicio, respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas.

En cualquier caso, el personal RPO no podrá realizar más de 150 horas de trabajo en un mes.

Con la finalidad de realizar un reparto proporcionado para procurar la mayor homogeneidad y alternancia posible en los servicios que se asignen en los períodos de distribución irregular de la jornada, trimestralmente se revisará dicha asignación.

#### *9. Coberturas Obligatorias de Servicio*

El personal RPO realizará Coberturas Obligatorias de Servicios (COS) en los mismos términos que el personal ordinario.

#### *10. Cambio Temporal de Ocupación*

El personal RPO podrá realizar cambios temporales de ocupación para la realización de los servicios que se precisen, en los términos establecidos en el artículo 50 del presente Convenio colectivo, respetando en todo caso lo previsto en el presente estatuto.

#### *11. Cambios de servicio*

Las personas trabajadoras RPO podrán solicitar cambios de servicio con otros compañeros/as RPO en el centro de adscripción dentro del periodo de distribución regular de la jornada, respetando, en todo caso, el descanso correspondiente y siempre que no se comprometa la correcta prestación del servicio.

Con carácter muy excepcional, el personal RPO podrá realizar cambios de servicio con el resto de personal de su ocupación y, en su caso, especialidad, siempre que ambos tengan la misma modalidad de cuadrante y que se cumplan los siguientes parámetros:

- a) El cambio de servicio, y su devolución, tendrán que hacerse durante la quincena regular del RPO.
- b) El cambio de servicio no podrá implicar que el trabajador/a RPO preste servicios en el primer y/o último día de su quincena regular, cuando estos días fueran de libranza.

c) En cualquier caso, el cambio de servicio deberá respetar el descanso correspondiente y su autorización está supeditada a que no quede comprometida la correcta prestación del servicio, habida cuenta de las características y naturaleza de la regulación de este colectivo.

#### 12. *Retribuciones*

Por su especial naturaleza y características, tras la formación correspondiente y una vez que se incorpore efectivamente al equipo de trabajo correspondiente, el personal que ejerza como RPO percibirá un complemento específico de personal de refuerzo, de carácter no consolidable, en la cuantía establecida en el Anexo VI de este Convenio, para compensar su efectiva movilidad, flexibilidad y disponibilidad, así como el mayor importe del complemento de turnicidad de su ocupación y centro de adscripción, con independencia del régimen de prestación de servicios al que esté adscrito y de la modalidad de cuadrante que realice de forma efectiva mientras preste servicios como RPO.

Adicionalmente, el personal que ejerza como RPO vinculado a más de un centro de trabajo (refuerzo itinerante) según tabla del apartado 3, recibirá la cuantía correspondiente al módulo A de la compensación económica por transporte (artículo 159 del II Convenio colectivo del Grupo Aena).

En aquellos casos en los que el personal RPO dejase de ejercer como tal por pasar a alguna de las situaciones reguladas en los artículos 46 y 48 del presente Convenio colectivo (pérdida de requisitos y disminución de la capacidad), será de aplicación lo previsto en dicha regulación y dejarán de percibirse los complementos previstos en los apartados anteriores

#### 13. *Indemnizaciones por desplazamiento*

Las especiales características de los puestos de trabajo ocupados por personal RPO adscrito a más de un centro de trabajo (itinerante), requieren que dicho personal se desplace a los centros de trabajo de su área geográfica de adscripción.

Sin perjuicio del abono de las indemnizaciones que, en su caso, correspondan en aplicación del artículo 164 del II Convenio colectivo del Grupo Aena, se aplicará el siguiente régimen:

a) Realización de servicios en un centro vinculado situado a 40kms. o menos del de adscripción (dentro de su área metropolitana):

– Se realizará el desplazamiento en el mismo día del servicio.

b) Realización de servicios en un centro vinculado situado a más de 40 kms. del de adscripción (fuera de su área metropolitana):

– Si el inicio del servicio se produce antes de las 08:00h (inclusive), el desplazamiento se podrá realizar el día anterior, si así se solicita y justifica por parte de la persona trabajadora.

– Si el final del servicio se produce después de las 21:00h el desplazamiento, se podrá realizar al día siguiente, si así se solicita y justifica por parte de la persona trabajadora.

#### 14. *Comisión de seguimiento*

Se crea una comisión de seguimiento para la aplicación y supervisión de esta figura en el ámbito de Aena/Aena SCAIRM y otra en el de Enaire, en las que se podrá evaluar el funcionamiento y desarrollo del presente Estatuto.

Estas comisiones se constituyen como órganos paritarios que, dado el carácter aplicador/desarrollador de las funciones que tienen atribuidas, estarán integrados por

cinco representantes de las entidades y/o sociedades correspondientes del Grupo Aena, y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del II Convenio colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

Se reunirán, al menos, con una periodicidad cuatrimestral.

### 15. Norma supletoria

En todo aquello no previsto en este Estatuto se estará a lo establecido en el II Convenio colectivo del Grupo Aena y en la normativa legal y reglamentaria vigente.

### ANEXO V

#### Modalidades de cuadrantes de servicio. Régimen de turnos y jornadas especiales

Horario Laboral	Mod. Turno	Personas por puesto	Jornada Anual Ordinaria	Jornada Anual Programada			Jornada Programada Incl. Solapes	Bolsa Horaria	Cuadrantes de Referencia		C.Turnicidad	Comp. Plus Transporte			
			Incl. D.A.P.	Cuadrante	Solapes				Incl. D.A.P.	Invierno	Verano				
					S/día	h/año									
24	/	3	6	1.536	1.460	3	46	1.506	30	MTN LLL	MTN LL	H24/3	A		
24	/	2	6	1.536	1.460	2	30	1.490	46	DN LLLL	DN LLL	H24/2	B		
23	/	2	6	1.536	1.399	1	15	1.414	122	MT LLLL	MT LLL	H13-23/2	B		
22	/	2	6	1.536	1.338	1	15	1.354	182	MT LLLL	MT LLL	H13-23/2	B		
21	/	2	6	1.536	1.278	1	15	1.293	243	MT LLLL	MT LLL	H13-23/2	B		
20	/	2	5	1.536	1.460	1	18	1.478	58	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B		
19,5	/	2	5	1.536	1.424	1	18	1.442	94	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B		
19	/	2	5	1.536	1.387	1	18	1.405	131	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B		
18,5	/	2	5	1.536	1.351	1	18	1.369	167	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B		
18	/	2	5	1.536	1.314	1	18	1.332	204	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B		
17,5	/	2	5	1.536	1.278	1	18	1.296	240	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B		
17	/	2	5	1.536	1.241	1	18	1.259	277	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B		
16,5	/	2	4	1.536	1.506	1	23	1.528	8	MT LL	MT L	H13-23/2	A		
16	/	2	4	1.536	1.460	1	23	1.483	53	MT LL	MT L	H13-23/2	A		
15,5	/	2	4	1.536	1.414	1	23	1.437	99	MT LL	MT L	H13-23/2	A		
15	/	2	4	1.536	1.369	1	23	1.392	144	MT LL	MT L	H13-23/2	A		
14,5	/	2	4	1.536	1.323	1	23	1.346	190	MT LL	MT L	H13-23/2	A		
14	/	2	4	1.536	1.278	1	23	1.300	236	MT LL	MT L	H13-23/2	A		
13,5	/	2	4	1.536	1.232	1	23	1.255	281	MT LL	MT L	H13-23/2	A		
13	/	2	4	1.536	1.186	1	23	1.209	327	MT LL	MT L	H13-23/2	A		

Horario Laboral	Mod. Turno	Personas por puesto	Jornada Anual Ordinaria	Jornada Anual Programada				Jornada Programada Incl. Solapes	Bolsa Horaria	Cuadrantes de Referencia		C.Turnicidad	Comp. Plus Transporte				
				Incl. D.A.P.	Cuadrante	Solapes				Incl. D.A.P.	Invierno	Verano					
						S/día	h/año										
24	/	1	6	1.536	1.460	1	15	1.475	61	DLLLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B				
23	/	1	6	1.536	1.399	–	–	1.399	137	DLLLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B				
22	/	1	6	1.536	1.338	–	–	1.338	198	DLLLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B				
21	/	1	6	1.536	1.278	–	–	1.278	258	DLLLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B				
20	/	1	5	1.536	1.460	–	–	1.460	76	DLLLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
19,5	/	1	5	1.536	1.424	–	–	1.424	112	DLLLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
19	/	1	5	1.536	1.387	–	–	1.387	149	DLLLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
18,5	/	1	5	1.536	1.351	–	–	1.351	185	DLLLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
18	/	1	5	1.536	1.314	–	–	1.314	222	DLLLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
17,5	/	1	5	1.536	1.278	–	–	1.278	258	DLLLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
17	/	1	5	1.536	1.241	–	–	1.241	295	DLLLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
16,5	/	1	4	1.536	1.506	–	–	1.506	30	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
16	/	1	4	1.536	1.460	–	–	1.460	76	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
15,5	/	1	4	1.536	1.414	–	–	1.414	122	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
15	/	1	4	1.536	1.369	–	–	1.369	167	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
14,5	/	1	4	1.536	1.323	–	–	1.323	213	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
14	/	1	4	1.536	1.278	–	–	1.278	259	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
13,5	/	1	4	1.536	1.232	–	–	1.232	304	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
13	/	1	4	1.536	1.186	–	–	1.186	350	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B				
12,5	/	1	3	1.536	1.521	–	–	1.521	15	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B				
12	/	1	3	1.536	1.460	–	–	1.460	76	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B				

Horario Laboral	Mod. Turno	Personas por puesto	Jornada Anual Ordinaria	Jornada Anual Programada			Jornada Programada Incl. Solapes	Bolsa Horaria	Cuadrantes de Referencia		C.Turnicidad	Comp. Plus Transporte			
				Incl. D.A.P.	Cuadrante	Solapes			Incl. D.A.P.	Invierno	Verano	Modalidad	Módulos		
						S/día									
11,5	/	1	3	1.536	1.399	–	–	1.399	137	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B		
11	/	1	3	1.536	1.338	–	–	1.338	198	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B		
10,5	/	1	3	1.536	1.278	–	–	1.278	258	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B		
10	/	1	3	1.536	1.217	–	–	1.217	319	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B		
9,5	/	1	3	1.536	1.156	–	–	1.156	380	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B		
9	/	1	3	1.536	1.095	–	–	1.095	441	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B		

## ANEXO VI

## Tablas salariales II Convenio colectivo del Grupo Aena (\*)

(\*) Este Anexo VI entrará en vigor a partir de la fecha de publicación del nuevo Convenio colectivo.

Para el año 2024 se recoge el incremento del 2 por ciento respecto a los importes vigentes a 31 de diciembre de 2023. Queda pendiente de aplicación el incremento adicional del 0,5% con efecto 1 de enero, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, de conformidad con el apartado 2 del artículo 6 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, que requiere aprobación por Acuerdo de Consejo de Ministros, y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Respecto al Complemento por Segundo Idioma, el colectivo de Apoyo de Atención a Pasajeros (AAPUC), accederá a la remuneración de la competencia lingüística en un segundo idioma a partir de enero de 2026, previa acreditación de la misma y para los colectivos de Coordinadores (CAPUC) y Técnicos de Atención a Pasajeros (TAPUC), a partir de la fecha de publicación del nuevo Convenio colectivo.

## Cuantía adicional según lo establecido en el artículo 153

## Salario nivel profesional

Nivel	Importe mensual	Importe anual
	– Euros	– Euros
A	2.254,36	27.052,32
B	1.896,72	22.760,64
C	1.683,10	20.197,20
D	1.480,97	17.771,64
E	1.404,49	16.853,88
F	1.340,33	16.083,96

## Paga extra junio

Nivel	Importe - Euros
A	884,93
B	685,22
C	529,38
D	529,38
E	529,38
F	451,40

## Paga extra diciembre

Nivel	Importe - Euros
A	884,93
B	685,22
C	529,38
D	529,38
E	529,38
F	451,40

## Complemento nocturnidad

Nivel	Valor hora nocturna - Euros
A	3,34
B	2,81
C	2,51
D	2,24
E	2,14
F	2,06

## Complemento de turnicidad y jornadas especiales

	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
De 24 horas realizadas en 3 turnos (6 trabajadores)	292,62	3.511,44
De 24 horas realizadas en 2 turnos (6 trabajadores)	199,09	2.389,08
De 13 a 23 horas realizadas en 2 turnos	273,85	3.286,20
Jornada especial 2 trabajadores	170,04	2.040,48

	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
Jornada especial 3 trabajadores	154,35	1.852,20
Jornada especial 4 o más trabajadores	174,48	2.093,76

## Complemento de jornada fraccionada

Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
223,76	2.685,12

Complemento de flexibilidad jornada normal<sup>1</sup> (Art. 73.2)

<sup>1</sup> A percibir por el personal en jornada normal y resto de personal que no perciba complemento de turnicidad y jornada especiales.

Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
93,06	1.116,72

## Incentivo de cumplimiento de jornada (Art. 154)

Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
88,78	1.065,36

## Complemento de disponibilidad localizada

Importe máximo anual/euros

$$[H.O.C. - 8] * 365 * 0,645 / NT$$

Donde:

H.O.C. = Horario Operativo del Centro de Trabajo.

NT = Trabajadores disponibles por puesto de trabajo.

Base cálculo mensual para determinar el valor salario/hora ordinaria

Nivel	Importe - Euros
A	1.904,92
B	1.609,85
C	1.433,83
D	1.275,09

Nivel	Importe - Euros
E	1.224,40
F	1.173,71

## Complemento de antigüedad

Importe mensual: 32,08 euros.

## Complemento de residencia

Nivel	Gran Canaria y Tenerife		Otras islas del archipiélago		Islas baleares				Ceuta/Melilla	
					Palma de Mallorca		Menorca/Ibiza			
	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros								
A	205,22	2.462,64	667,28	8.007,36	110,00	1.320,00	121,78	1.461,36	1.054,59	12.655,08
B	167,73	2.012,76	480,47	5.765,64	88,43	1.061,16	106,13	1.273,56	785,03	9.420,36
C	138,31	1.659,72	387,42	4.649,04	76,99	923,88	96,95	1.163,40	640,08	7.680,96
D	138,31	1.659,72	387,42	4.649,04	76,99	923,88	96,95	1.163,40	640,08	7.680,96
E	138,31	1.659,72	387,42	4.649,04	76,99	923,88	96,95	1.163,40	640,08	7.680,96
F	113,99	1.367,88	284,93	3.419,16	51,03	612,36	65,59	787,08	422,22	5.066,64

## Incremento anual por trienio reconocido

Nivel	Islas del archipiélago canario excepto Tenerife y Gran Canaria		Ceuta/Melilla	
			Importe mensual - Euros	
	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
A	44,59	535,08	63,80	765,60
B	33,70	404,40	48,69	584,28
C	27,45	329,40	39,05	468,60
D	27,45	329,40	39,05	468,60
E	27,45	329,40	39,05	468,60
F	18,73	224,76	26,29	315,48

*Premios de permanencia*

## Premios 25 años permanencia

Nivel	Importe – Euros
A	1.482,15
B	1.279,61
C	1.153,03
D	1.039,15
E	1.001,16
F	963,17

## Premios 30 años permanencia

Nivel	Importe – Euros
A	3.108,07
B	2.703,01
C	2.449,91
D	2.222,05
E	2.146,15
F	2.070,17

## Indemnización por comisión de servicio, aplicable a territorio nacional

	Importe – Euros
Dieta completa.	103,37
Media dieta.	37,40
Dieta Reducida.	18,70
Alojamiento.	65,97
Locomoción por medios propios (importes por km).	0,26

## Compensación económica por transporte

	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
Personal en régimen de mañana	78,32	939,84
Personal en régimen de turnos (modulo a) (1)	64,87	778,44
Personal en régimen de turnos (modulo b) (2)	48,92	587,04

(1) La cuantía correspondiente al módulo A será percibida por el personal sometido a régimen de turnos o jornadas especiales, cuya modalidad de turno o cuadrante suponga la cobertura de, al menos, 160 servicios anuales.

(2) La cuantía correspondiente al módulo B será percibida por el personal sometido a régimen de turnos o jornadas especiales, cuya modalidad de turno o cuadrante suponga la cobertura de un número de servicios anuales inferior al señalado anteriormente.

## Plus distancia Tenerife Sur

Este concepto se incrementará en un 2 % sobre el vigente a 31/12/2023

## Abono por localización

	Importe - Euros
Cuantía anual máxima.	29.200,00
Importe máximo anual por puesto.	5.840,00

## Masa salarial de acción social

	Importe - Euros
Aena SME SA.	1.490.556,60
Airm.	13.334,85
Enaire.	386.540,48

## Complemento de comprobación parámetros significativos

	Euros
Importe de 1 «Unidad de Certificación» <sup>2</sup>	488,39

<sup>2</sup> Valor por comprobación, sin perjuicio de las ponderaciones que correspondan.

Compensación económica para formadores locales / monitores internos / instructores

	Importe - Euros
Aena SME SA.	283.324,80
Enaire.	25.027,34

Segundo idioma (Art. 156)

Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
50,00	600,00

Complemento RPO (Art. 157)

	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
RPO no itinerante.	200,00	2.400,00
RPO itinerante.	300,00	3.600,00

Complemento disponibilidad para la cobertura obligatoria de servicios (Art. 161)

Importe mensual - Euros	Importe anual (11 meses) - Euros
200,00	2.200,00

Retribución variable ligada al SGD 2025

Agrupación	Importe EXP - Euros	Importe MED - Euros	Importe JUN - Euros
G1	2.881,50	2.650,98	2.420,46
G2	2.550,00	2.346,00	2.142,00
G3	2.167,50	1.994,10	1.820,70
G4	1.887,00	1.736,04	1.585,08
G5	1.912,50	1.759,50	1.606,50
G6	1.708,50	1.571,82	1.435,14
G7	1.938,00	1.782,96	1.627,92
G8	1.734,00	1.595,28	1.456,56
G9	1.581,00	1.454,52	1.328,04

Agrupación	Importe EXP - Euros	Importe MED - Euros	Importe JUN - Euros
G10	1.581,00	1.454,52	1.328,04
G11	1.555,50	1.431,06	1.306,62
Puestos directivos y estructura	Porcentaje de variable en función del puesto		

Importe anual para empleados y empleadas que han trabajado durante todo el año y tienen evaluación de objetivos al 100 %.

Nueva productividad (disposición adicional 16.<sup>a</sup>)

Agrupación	Valores 2024-2026 (**)		
	Importe EXP 100 %	Importe MED 100 %	Importe JUN 100 %
Puestos directivos (***)	3.600,00		
Puestos de estructura.	3.000,00		
Nivel A.	2.700,00	2.484,00	2.268,00
Nivel B.	2.340,00	2.152,80	1.965,60
Nivel C.	1.980,00	1.821,60	1.663,20
Nivel D.	1.740,00	1.600,80	1.461,60
Ocupación IC17, a reclasificar.	1.320,00	1.214,40	1.108,80
Ocupaciones a extinguir (niveles E y F).	1.200,00	1.104,00	1.008,00

(\*\*\*) Incluye direcciones y divisiones.

Importe anual para empleados y empleadas que han trabajado durante todo el año y tienen evaluación de objetivos al 100 %.

(\*\*) Este importe se percibirá de forma gradual en tres años (2024-60 %; 2025-85 %; 2026;100 %).

La cuantía comenzará a abonarse con efectos del año 2024, una vez que entre en vigor la presente norma. Una vez consolidada, la cuantía total de esta productividad adicional evolucionará según las previsiones contenidas en las futuras LPGE u otra normativa de aplicación.

#### Salario de ocupación

##### Grupo I Aeroportuario

Subgrupo IA Comercial y Marketing			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IA01	Técnico Comercial.	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IA02	Técnico de Marketing.	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IA03	Técnico Comercial y de Marketing.	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48

Subgrupo IB Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IB01	Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario (Especializado).	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IB02	Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario.	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IB03	Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado).	Nivel C	G3	212,17	2.546,04	424,35	5.092,20	642,95	7.715,40
IB04	Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario.	Nivel C	G3	212,17	2.546,04	424,35	5.092,20	642,95	7.715,40
IB05	Coordinador de Obras.	Nivel C	G3	147,70	1.772,40	295,40	3.544,80	447,58	5.370,96
IB06	Coordinador de Obras y Mantenimiento Aeroportuario.	Nivel C	G3	212,17	2.546,04	424,35	5.092,20	642,95	7.715,40
IB07	Técnico de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado).	Nivel D	G4	203,45	2.441,40	406,89	4.882,68	616,50	7.398,00

Subgrupo IC Operaciones y Servicios Aeroportuarios			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IC01	Técnico de Operaciones Aeroportuarias.	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IC02	Técnico de Servicios Aeroportuarios.	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IC03	Técnico de Operaciones y Servicios Aeroportuarios.	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IC05	Coordinador de Equipamiento y Salvamento: Jefe de Dotación.	Nivel C	G3	231,60	2.779,20	463,19	5.558,28	701,81	8.421,72
IC06A	Coordinador de Programación y Operaciones.	Nivel C	G3	196,50	2.358,00	393,00	4.716,00	595,45	7.145,40
IC07	Coordinador de Procesos H-24.	Nivel C	G3	196,50	2.358,00	393,00	4.716,00	595,45	7.145,40
IC08	Coordinador de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes.	Nivel C	G5	123,33	1.479,96	246,66	2.959,92	373,72	4.484,64
IC09	Coordinador de Operaciones en el Área de Movimiento.	Nivel C	G5	139,83	1.677,96	279,66	3.355,92	423,72	5.084,64
IC10	Técnico de Equipamiento y Salvamento: Bombero.	Nivel D	G4	178,07	2.136,84	356,14	4.273,68	539,60	6.475,20

Subgrupo IC Operaciones y Servicios Aeroportuarios			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IC11	Técnico de Programación y Operaciones.	Nivel D	G4	188,48	2.261,76	376,96	4.523,52	571,15	6.853,80
IC12	Técnico de Procesos H-24.	Nivel D	G4	188,48	2.261,76	376,96	4.523,52	571,15	6.853,80
IC13	Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes.	Nivel D	G6	97,25	1.167,00	194,51	2.334,12	294,71	3.536,52
IC15	Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento.	Nivel D	G6	127,93	1.535,16	255,87	3.070,44	387,68	4.652,16
IC16	Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento.	Nivel D	G6	127,93	1.535,16	255,87	3.070,44	387,68	4.652,16

Subgrupo ID Medicina Aeroportuaria			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
ID01	Técnico de Medicina Aeroportuaria: Médico.	Nivel A	G1	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
ID02	Técnico de Medicina Aeroportuaria: DUE.	Nivel B	G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48

Subgrupo IE Mixto Aeroportuario			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IE01	Técnico de Operaciones, Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario.	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IE02	Coordinador Aeroportuario.	Nivel C	G3	196,50	2.358,00	393,00	4.716,00	595,45	7.145,40

Excepto en los casos que a continuación se relacionan:

		Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
			Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IC09	Coordinador de Operaciones en el Área de Movimiento (1).	G3	181,76	2.181,12	363,53	4.362,36	550,80	6.609,60
IC15	Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento (1).	G4	169,85	2.038,20	339,71	4.076,52	514,71	6.176,52
IC16	Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento (1).	G4	169,85	2.038,20	339,71	4.076,52	514,71	6.176,52

(1) En el caso del Coordinador y Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación, exclusivamente por el personal destinado en los Aeropuertos de Madrid/Barajas, Málaga, Barcelona, Las Palmas, Tenerife/sur, Palma de Mallorca, Alicante, Ibiza, Lanzarote y Valencia.

			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IC09	Coordinador de Operaciones en el Área de Movimiento (2).	Nivel C	G5	151,12	1.813,44	302,24	3.626,88	457,94	5.495,28
IC15	Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento (2).	Nivel D	G6	148,53	1.782,36	297,07	3.564,84	450,10	5.401,20
IC16	Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento(2).	Nivel D	G6	148,53	1.782,36	297,07	3.564,84	450,10	5.401,20
IC08	Coordinador de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (2).	Nivel C	G5	147,89	1.774,68	295,79	3.549,48	448,16	5.377,92
IC13	Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (2).	Nivel D	G6	131,39	1.576,68	262,78	3.153,36	398,15	4.777,80

(2) En el caso del personal que realice funciones de mantenimiento y manejo de pasarelas, esta cuantía será percibida en concepto de salario de ocupación no percibiendo el salario de ocupación de referencia correspondiente a la ocupación a la que quede adscrito. Este salario de ocupación no tiene carácter consolidado, dejándose de percibir en caso de que se dejan de realizar dichas funciones.

## Salario de ocupación

## Grupo II Navegación Aérea

Subgrupo IIA Mantenimiento y Explotación Técnica de Navegación Aérea			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIA01	Coordinador de Apoyo Técnico de Mantenimiento de Navegación Aérea	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IIA02	Técnico de Ingeniería de Navegación Aérea (Especializado)	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IIA03	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas ATC	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IIA04	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas Centralizados	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IIA05	Coordinador de Apoyo Logístico	Nivel C	G3	231,60	2.779,20	463,19	5.558,28	701,81	8.421,72
IIA06	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (Especializado)	Nivel C	G3	231,60	2.779,20	463,19	5.558,28	701,81	8.421,72
IIA08	Técnico de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (Especializado)	Nivel D	G3	203,45	2.441,40	406,89	4.882,68	616,50	7.398,00
IIA10	Técnico de Apoyo Logístico	Nivel D	G4	203,45	2.441,40	406,89	4.882,68	616,50	7.398,00
IIA11	Técnico de Laboratorio de Calibración	Nivel D	G4	203,45	2.441,40	406,89	4.882,68	616,50	7.398,00
IIA12	Técnico de Mantenimiento de Sistemas ATC	Nivel D	G4	203,45	2.441,40	406,89	4.882,68	616,50	7.398,00

Subgrupo IIB Operaciones de Navegación Aérea			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIB01	Coordinador AIS/NOF	Nivel C	G3	215,92	2.591,04	431,84	5.182,08	654,31	7.851,72
IIB02	Coordinador de Comunicaciones e Información DUE/ATFM	Nivel C	G3	215,92	2.591,04	431,84	5.182,08	654,31	7.851,72
IIB03	Coordinador de Gestión de Operaciones ATM	Nivel C	G3	215,92	2.591,04	431,84	5.182,08	654,31	7.851,72
IIB04	Técnico AIS/ NOF	Nivel D	G4	188,48	2.261,76	376,96	4.523,52	571,15	6.853,80
IIB05	Técnico de Comunicaciones e Información DUE y Posiciones de Control de Afluencia	Nivel D	G4	188,48	2.261,76	376,96	4.523,52	571,15	6.853,80
IIB06	Técnico de Gestión de Operaciones ATM	Nivel D	G4	188,48	2.261,76	376,96	4.523,52	571,15	6.853,80

Subgrupo IIB Operaciones de Navegación Aérea			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIB07	Técnico de Operaciones de Navegación Aérea (TWR)	Nivel D	G4	188,48	2.261,76	376,96	4.523,52	571,15	6.853,80
IIB08	Pseudopiloto	Nivel D	G4	188,48	2.261,76	376,96	4.523,52	571,15	6.853,80

Subgrupo IIC Sistemas e Instalaciones de Navegación Aérea			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIC01	Técnico de Sistemas e Instalaciones de Navegación Aérea (Especializado)	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08

Subgrupo IID Seguridad Operativa de Navegación Aérea			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IID01	Técnico de Seguridad Operativa de Navegación Aérea	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48

**Grupo III Servicios**

Subgrupo IIIA Administrativo			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIIA01	Coordinador Administrativo (Especializado)	Nivel C	G7	137,99	1.655,88	275,98	3.311,76	418,15	5.017,80
IIIA02	Técnico Administrativo (Especializado)	Nivel D	G8	102,63	1.231,56	205,26	2.463,12	311,00	3.732,00

Subgrupo IIIB Calidad y Medio Ambiente			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIIB01	Técnico de Calidad	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IIIB02	Técnico de Medio Ambiente	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48

Subgrupo IIIB Calidad y Medio Ambiente			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIIB03	Técnico de Calidad y Medio Ambiente	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IIIB04	Técnico de Seguridad	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48

Subgrupo IIIC Comunicación			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIIC01	Técnico de Comunicación (Especializado)	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IIIC02	Técnico de Comunicación	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48

Subgrupo IIID Delineación			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IID01	Técnico Delineante Proyectista	Nivel D	G6	116,28	1.395,36	232,55	2.790,60	352,35	4.228,20

Subgrupo IIIE Económico-Administrativo			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIIE01	Técnico de Auditoría Interna	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IIIE02	Técnico Económico-Administrativo (Especializado)	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IIIE03	Técnico Económico-Administrativo	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48

Subgrupo IIIF Jurídico			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIIF01	Técnico Jurídico	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48

Subgrupo IIIG Planificación			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIIG01	Técnico en Planificación de Sistemas Aeronáuticos	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IIIG02	Técnico de Planificación y Gestión Estratégica (Especializado)	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48

## Salario de ocupación

Subgrupo IIIH Recursos Humanos			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIIH01	Técnico de Medicina del Trabajo: Médico	Nivel A	G1	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IIIH02	Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IIIH03	Técnico de RR.HH. (Especializado)	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IIIH04	Técnico de RR.HH.	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IIIH05	Técnico de Medicina del Trabajo: DUE	Nivel B	G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48

Subgrupo IIIJ Sistemas de Información			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIIJ01	Técnico de Proyectos de Sistemas de Información	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IIIJ02	Técnico Analista (Especializado)	Nivel A y B	G1 O G2	281,85	3.382,20	563,70	6.764,40	854,09	10.249,08
IIIJ03	Técnico Desarrollo de Sistemas	Nivel B y C	G2 O G5	198,70	2.384,40	397,41	4.768,92	602,13	7.225,56
IIIJ04	Coordinador de Técnicos de Informática	Nivel C	G5	180,88	2.170,56	361,77	4.341,24	548,13	6.577,56
IIIJ05	Técnico de Informática (Especializado)	Nivel D	G6	171,47	2.057,64	342,94	4.115,28	519,60	6.235,20

Subgrupo IIIK Mixto de Servicios			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IIIK01	Técnico Económico y de RR.HH.	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48
IIIK02	Técnico Comercial, Económico y de RR.HH.	Nivel A y B	G1 O G2	272,84	3.274,08	545,68	6.548,16	826,79	9.921,48

## Personal sin certificación: Artículo 125.8 III Convenio colectivo

				Experimentado			
				Importe mensual - Euros		Importe anual - Euros	
IIA02	IIA02-T Ingeniería NA (E)		Nivel B	664,85		7.978,20	

## Salario de ocupación

## Grupo I Aeroportuario - transitorio

Subgrupo IC Operaciones y Servicios Aeroportuarios			Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado	
				Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	Nivel F	G9	87,68	1.052,16	175,37	2.104,44	265,71	3.188,52

			Junior		Medio		Experimentado	
			Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (2)		143,95	1.727,40	287,91	3.454,92	436,22	5.234,64

(2) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación, exclusivamente por el personal que realice funciones de gestión de parking y esté destinado en los Aeropuertos de Madrid/Barajas, Málaga, Barcelona, Las Palmas, Tenerife/sur, Palma de Mallorca y Alicante.

(3) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación, exclusivamente por el personal que realice funciones de gestión de parking y esté destinado en los Aeropuertos no incluidos en el punto 2.

(4) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación, exclusivamente por los Conserjes Mayores que se integraron en la categoría de Agente de Servicios Aeroportuarios y realicen funciones de coordinación y mando.

(5) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación, exclusivamente por los Telefonistas que se integraron en la categoría de Agente de Servicios Aeroportuarios.

(6) En el caso del personal que realice funciones de mantenimiento y manejo de pasarelas, esta cuantía será percibida en concepto de salario de ocupación no percibiendo el salario de ocupación de referencia correspondiente a la ocupación a la que quede adscrito. Este salario de ocupación no tiene carácter consolidado, dejándose de percibir en caso de que se dejan de realizar dichas funciones.

		Junior		Medio		Experimentado	
		Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (3)	125,20	1.502,40	250,40	3.004,80	379,39	4.552,68
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (4)	123,65	1.483,80	247,31	2.967,72	374,71	4.496,52
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (5)	90,36	1.084,32	180,72	2.168,64	273,82	3.285,84
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (6) Personal que realice funciones de mantenimiento y manejo de pasarelas (6)	131,39	1.576,68	262,78	3.153,36	398,15	4.777,80

(2) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación, exclusivamente por el personal que realice funciones de gestión de parking y esté destinado en los Aeropuertos de Madrid/Barajas, Málaga, Barcelona, Las Palmas, Tenerife/sur, Palma de Mallorca y Alicante.

(3) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación, exclusivamente por el personal que realice funciones de gestión de parking y esté destinado en los Aeropuertos no incluidos en el punto 2.

(4) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación, exclusivamente por los Conserjes Mayores que se integraron en la categoría de Agente de Servicios Aeroportuarios y realicen funciones de coordinación y mando.

(5) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación, exclusivamente por los Telefonistas que se integraron en la categoría de Agente de Servicios Aeroportuarios.

(6) En el caso del personal que realice funciones de mantenimiento y manejo de pasarelas, esta cuantía será percibida en concepto de salario de ocupación no percibiendo el salario de ocupación de referencia correspondiente a la ocupación a la que quede adscrito. Este salario de ocupación no tiene carácter consolidado, dejándose de percibir en caso de que se dejan de realizar dichas funciones.

### Grupo III Servicios - Transitorio

Subgrupo III Servicios y Mantenimiento General		Agrupación variable	Junior		Medio		Experimentado		
			Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	Importe mensual - Euros	Importe anual - Euros	
IIII02	Apoyo de Mantenimiento General	Nivel E y F	G10 O G11	111,20	1.334,40	222,39	2.668,68	336,96	4.043,52
IIII03	Apoyo de Servicios Generales	Nivel E y F	G10 O G11	111,20	1.334,40	222,39	2.668,68	336,96	4.043,52
IIII04	Apoyo de Servicios y Mantenimiento General	Nivel E y F	G10 O G11	111,20	1.334,40	222,39	2.668,68	336,96	4.043,52

### ANEXO VII

#### Jubilación parcial

A partir del 1 de abril de 2025, las jubilaciones parciales que se tramiten en el Grupo Aena se regirán por las siguientes disposiciones:

Todas las personas trabajadoras fijas de plantilla que reúnan las siguientes condiciones, y que soliciten libre y voluntariamente acogerse a la jubilación parcial establecida en la Ley General de la Seguridad Social, les será concedido el acceso a la misma por parte de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, previa

autorización de los organismos competentes en la materia y de conformidad con los siguientes criterios:

- a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante la edad exigida en las disposiciones aplicables, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a la persona interesada.
- b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en cualquiera de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena.
- c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %.
- d) Acreditar un período previo de cotización en los términos previstos en la normativa vigente, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.
- e) En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado/a parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado/a parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en la normativa vigente de aplicación.

Asimismo, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. La solicitud de acceso a la jubilación parcial deberá notificarse por parte de la persona trabajadora a la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena, con una antelación mínima de tres meses.
2. El acceso a la jubilación parcial conllevará para la persona trabajadora una novación de sus condiciones de trabajo, por la que pasa a realizar su prestación de servicio a tiempo parcial. En el caso de que se acceda a dicha jubilación parcial con un adelanto de dos años respecto a la edad de jubilación ordinaria que resulte de aplicación en cada caso, el jubilado/a parcial realizará una jornada reducida equivalente al 25 %, percibiendo la pensión de la Seguridad Social correspondiente al 75 % del total que le corresponda. Si la persona accediera a la jubilación parcial con un adelanto de 3 años respecto a su edad ordinaria de jubilación, en el primer año realizará un 67 % de jornada, percibiendo la pensión de la Seguridad Social correspondiente al 33 % del total que le corresponda.

La realización de dichos porcentajes de jornada tendrá lugar en un solo periodo ininterrumpido, de forma continuada y acumulada, teniendo derecho al disfrute de vacaciones y días de asuntos propios que correspondan de manera proporcional al tiempo de duración de su contrato, así como al resto de permisos retribuidos previstos convencionalmente, de igual forma que quienes presten servicios a tiempo completo.

En el caso de que la persona que acceda a la jubilación parcial, finalice su periodo de actividad antes de que termine el año natural, se calculará proporcionalmente su jornada (en el caso del personal en régimen de turnos, se aplicará dicha proporción a la jornada programable, programada y, en consecuencia, a la bolsa de horas disponible).

3. En caso de que el solicitante ocupe puestos de dirección o estructura, deberá tramitarse su cese en el momento inmediatamente anterior a la formalización del contrato a tiempo parcial correspondiente.

4. La persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial no podrá participar en los procesos de promoción interna que se convoquen.

5. El abono de retribuciones y la realización de cotizaciones sociales, se efectuará prorrataedamente entre los doce meses del año natural, con independencia de que la prestación del servicio se realice de forma acumulada.

6. Para el cálculo de la retribución que corresponda a la jornada reducida, y de la que debe ser informada la persona trabajadora que desea jubilarse parcialmente, se

tendrán en cuenta las retribuciones anuales a que la persona trabajadora tuviera derecho en el momento de producirse la jubilación, las cuales serán actualizadas según determine el Convenio colectivo en vigor en cada momento. Por tanto, no deben incluirse a tales efectos el abono por localización, la disponibilidad localizada, los pluses de distancia de Tenerife Sur y Badajoz y la compensación por comida. Estos últimos pluses y compensación por comida deberán abonarse por los días realmente trabajados. Tampoco se incluirán las horas extras y premios extraordinarios en metálico percibidos.

En los supuestos de personas trabajadoras que hubieran desempeñado puestos directivos o de estructura, el cálculo se hará teniendo en cuenta el salario de ocupación, complemento personal compensable o complemento personal transitorio, que se hubiera asignado al solicitante en el momento de producirse su cese.

El devengo y percepción de nuevos trienios y/o premios de permanencia se verificará del mismo modo que si la persona trabajadora hubiera estado trabajando en régimen de jornada completa, abonándose, respecto de los trienios, el porcentaje del importe del nuevo trienio devengado equivalente a la jornada realizada y, respecto de los premios, el importe íntegro.

De igual forma, los/las jubilados/as parciales tendrán derecho a los reconocimientos médicos convencionales y a las ayudas sociales y seguros de los que actualmente sean beneficiarias las personas trabajadoras de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, como si tuvieran contrato a jornada completa.

Los anticipos reintegrables recogidos en el artículo 170 del I Convenio colectivo del Grupo Aena, deberán tener en cuenta únicamente las cantidades que percibe la persona trabajadora de la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena en la que preste servicios, para su concesión y reintegro.

7. La prestación del porcentaje de jornada que corresponda se realizará inmediatamente después del inicio de la jubilación parcial en un solo período anual de forma continuada y acumulada.

8. Para el personal que viniera realizando jornada a turnos, el porcentaje de jornada a realizar se calculará sobre la jornada anual programada en su centro de trabajo, en función de lo previsto en los apartados c) y 2 del presente Anexo; teniendo en cuenta la ocupación desarrollada por la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial.

Una vez calculadas las horas correspondientes a dichos porcentajes, tal como se recoge en los párrafos anteriores, se programarán los servicios a que dé lugar.

Las personas contratadas a tiempo parcial por jubilación parcial no pueden realizar horas extraordinarias.

9. Las condiciones de las personas trabajadoras jubiladas parcialmente, como partícipes del Plan de Pensiones de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, serán negociadas, fijadas y determinadas, por la Comisión de Control de dicho Plan.

10. Se mantendrán en situación de jubilación parcial todas las personas trabajadoras que se acojan a la misma, hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Este compromiso se recogerá en el contrato a tiempo parcial que suscriba el interesado.

11. La extinción del contrato de trabajo de la persona jubilada parcial se producirá en la fecha de cumplimiento de la edad, en que accederá a la jubilación ordinaria, así como por cualquiera de las causas establecidas en la normativa legal o, en concreto, en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

12. Las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal, al tener suspendido su contrato de trabajo, no podrán acceder a la jubilación parcial hasta que no sean dadas de alta médica.

13. El no reconocimiento de la prestación de jubilación parcial por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, conllevará la retroactividad de la persona trabajadora a la situación laboral que tenía con anterioridad al inicio de su proceso de jubilación parcial; constituyendo este supuesto, causa extintiva del contrato suscrito con el/la relevista.

En este supuesto, si la causa por la que se hubiera denegado el acceso a la jubilación parcial, pudiera ser subsanada por la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde la persona trabajadora preste servicios, ésta podrá nuevamente solicitar dicha jubilación parcial, para lo cual, la Entidad, realizará las gestiones que se encuentren a su alcance para que esa nueva solicitud de jubilación parcial sea autorizada.

En cuanto al contrato de relevo que se asocie al contrato a tiempo parcial del jubilado, se aplicarán los siguientes criterios:

1. La duración del contrato de relevo será de carácter indefinido y se concertará a jornada completa.

2. En aquellos supuestos en los que, antes de que se produzca la extinción del contrato de la persona jubilada parcialmente, se produjera el cese del/a trabajador/a relevista, la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde éste hubiera prestado servicios deberá, en el plazo de 15 días naturales siguientes a la fecha de cese, suscribir un contrato de relevo con otro trabajador/a en situación de desempleo o que tuviese concertado con la citada entidad y/o sociedad, un contrato de duración determinada, y en la misma ocupación del anterior relevista.

3. El contrato de relevo debe suscribirse de forma simultánea al contrato de jubilación parcial.

4. La persona trabajadora con la que se suscriba el contrato de relevo debe ser desempleada o tener concertado un contrato de duración determinada con la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde se produzca la jubilación parcial.

Será causa de extinción del contrato de relevo, la denegación de pensión de jubilación parcial al/a trabajador/a sustituido y la consiguiente retroacción de éste a la situación laboral que tenía con anterioridad al inicio del proceso de jubilación parcial.

El presente Acuerdo estará supeditado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia. De producirse variaciones que supongan modificaciones que afectasen al contenido de lo pactado, las partes llevarán a cabo las adaptaciones pertinentes.

## ANEXO VIII

### Acuerdo de garantías laborales

*Acta de constitución de la Comisión Negociadora para la negociación de los acuerdos que se vayan a adoptar en materia laboral, derivados de lo previsto en el Real Decreto-ley 13/2010, en relación con la modernización del sistema aeroportuario*

Por Aena: Doña Begoña Gosálvez Mayordomo.

Por la representación sindical:

Por CC.OO.: Don César Revuelta Blasco.

Por U.G.T.: Don Federico Lombardo López.

Por U.S.O.: Don Luis Moutón Asenjo.

En Madrid, a las 10:00 horas del día 24 de enero de 2011, en la sede de Aena, sita en la calle Peónías, 12, se reúnen las personas que al margen se relacionan, en representación de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (Aena) y de las organizaciones sindicales más representativas en este ámbito, previamente convocadas, al objeto de proceder a la constitución formal de la Comisión Negociadora, para la negociación de los acuerdos que se vayan a adoptar en materia laboral, derivados de lo previsto en el Real Decreto-ley 13/2010, en relación con la modernización del sistema aeroportuario.

Iniciada la sesión, la Entidad Pública Empresarial Aena comunica que su representación en dicha Comisión Negociadora, estará formada por las personas siguientes:

Don Javier Marín San Andrés, doña Carmen Librero Pintado, don Jesús Fernández Rodríguez, doña Begoña Gosálvez Mayordomo, don Salvador Merino Moína, don Gonzalo Alonso Muñoz, don Pedro de Miguel Orden, doña Ana I. Heras Sancho, don Teodoro Jiménez Palomo, don Tomás Mora Calvo, don Manuel Rivas Delgado y don Luis Borondo Jiménez.

A continuación las organizaciones sindicales, comunican su representación en la citada Comisión Negociadora, cuya composición será la formada por:

CC.OO.: Don César Revuelta Blasco, doña Josefa López Agudín, don José Luis García Carrasco, don Antonio Rigol Sevillano y don J. Manuel Lorenzo Gómez.

U.G.T.: Don Raúl Gómez Alonso, don Rafael González Álvarez, don Francisco Abadías Fantova y don Emilio Quintana Carrizosa.

U.S.O.: Don Mariano Garrido Cuenca, doña Almudena Álvarez de la Puente y don Eduardo del Río Franco.

Ambas partes, tras reconocerse mutuamente capacidad y legitimación suficiente para la negociación colectiva, de acuerdo con la normativa vigente en la materia, y dar por constituida formalmente la Comisión Negociadora, acuerdan:

1. Las reuniones de la Comisión Negociadora inicialmente se desarrollarán durante dos días a la semana, desde la fecha de la firma de la presente acta, salvo que las partes acuerden su modificación.
2. Las partes podrán contar con la asistencia de asesores que intervendrán, con voz, pero sin voto, en las deliberaciones de la Comisión Negociadora, pudiendo las partes sustituir a cualquiera de sus representantes durante el proceso negociador.
3. Hacer extensiva la aplicación del V Convenio colectivo de Aena a la sociedad mercantil «Aena Aeropuertos, SA», mencionada en el artículo 7 del Real Decreto-ley 13/2010, así como a las sociedades filiales de la anterior, que pudieran crearse en el futuro, de acuerdo al artículo 12 del citado Real Decreto-ley, mediante la transformación del V Convenio colectivo de Aena en «Convenio colectivo de Grupo Aena», en el momento en que, en su caso, sea jurídicamente posible; conformándose este ámbito como unidad de negociación en el futuro.
4. Efectuar las modificaciones que sean precisas del articulado del actual convenio colectivo, para dar cumplimiento al acuerdo tercero de este acta.

Estas modificaciones, previos informes pertinentes, se elevarán a la Dirección General de Trabajo para su publicación en el BOE.

5. Negociar un acuerdo de garantías colectivas e individuales que aseguren el empleo de los trabajadores de la plantilla incluida en el ámbito personal del V Convenio colectivo de Aena, así como el mantenimiento de derechos laborales, económicos, de seguridad social y previsión social complementaria de los mismos, especialmente en relación con la posibilidad de materialización de las previsiones contenidas en el artículo 11 del Real decreto-ley 13/2010.

Asimismo, las partes presentes en la Comisión Negociadora, se comprometen, mientras dure la negociación, a primar la solución negociada sobre cualquier otra actuación o iniciativa respecto de las discrepancias o conflictos que pudieran surgir, por motivos relacionados con las cuestiones sometidas a este proceso negociador.

Y, para que así conste, ambas partes, en prueba de conformidad, suscriben la presente Acta en el lugar y la fecha arriba indicados.–Por Aena.–Por CC.OO.–Por U.G.T.–Por U.S.O.

*Acta de preacuerdo suscrito entre el comité de huelga y la representación de aena, para la desconvocatoria de la huelga convocada con fecha 8 de marzo de 2011*

Por Aena: Juan I. Lema Devesa, Javier Marín San Andrés, Jesús Fernández Rodríguez, Begoña Gosálvez Mayordomo, Gonzalo Alonso Muñoz, Ana I. Heras Sancho y Juan Chozas Pedrero (Asesor).

Por la representación sindical:

Por CC.OO.: Cesar Revuelta Blasco, José Luis García Carrasco, Mariano Ramos Alcantarilla, Antonio Rigol Sevillano, José Manuel Lorenzo Gómez, Francisco Fernández Jiménez (Asesor) y Raúl Olmos Mata (Asesor).

Por U.G.T.: Federico Lombardo López, Francisco Abadías Fantova, Fernando Pérez Rodríguez, Emilio Quintana Carrizosa, Raúl Gómez Alonso (Asesor) y M. Yolanda Palomo del Castillo (Asesora).

Por U.S.O.: Luis Mouton Asenjo, Viviana de Sans Trotta, José Luis Muñoz Fuentes, Carmen Brugulat Negre (Asesora) y Ramón Lorenzo Bugarín (Asesor).

En Madrid a diecisésis de marzo de dos mil once, reunidos en la sede de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, Aena, las personas al margen referenciadas, en la representación que ostentan, tras reconocerse mutuamente capacidad y legitimación para la negociación colectiva de acuerdo con la normativa vigente en la materia, acuerdan:

1.º Que tras las reuniones mantenidas entre las partes, se levanta el presente acta de preacuerdo para regular las condiciones laborales que han de regir en las operaciones de reordenación societaria y reorganización de la Entidad Pública Empresarial Aena, como consecuencia de la entrada en vigor de las previsiones contenidas en el Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, relativas a las funciones y competencias atribuidas en la actualidad a la citada Entidad, en materia de gestión aeroportuaria.

2.º El preacuerdo se concreta en el acuerdo de garantías laborales que se anexa al presente acta y que se elevará a definitivo una vez sea ratificado por las partes mediante los procedimientos que estas consideren oportunos.

3.º Como complemento al Preacuerdo alcanzado, las partes acuerdan:

a) Consolidación de los puestos de trabajo estructurales actualmente cubiertos con contratos temporales para su cobertura con contratos indefinidos.

b) Fijar como plantillas mínimas correspondientes a cada uno de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del V Convenio colectivo de Aena las plantillas actualmente existentes, con su dotación y distribución, comprometiéndose ambas partes a abordar la negociación de su necesaria adaptación conforme, entre otras, a la previsible evolución de las cargas de trabajo.

c) Concluir los procesos de negociación pendientes derivados de los acuerdos trasladados al Convenio colectivo, entre otros, los previstos en la Disposición Transitoria XII.

Los compromisos contenidos en las letras a) y b) anteriores quedan supeditados a las autorizaciones y procedimientos que en cada caso procedan.

En prueba de su conformidad, y en presencia del Secretario de Estado de Transportes, firman la presente en el lugar y fecha arriba indicados.—Por Aena.—Por CC.OO.—Por U.G.T.—Por U.S.O.

*Acuerdo de garantías laborales*

En Madrid a dieciséis de marzo de dos mil once,

**REUNIDOS**

De una parte, por la representación de Aena: Juan I. Lema Devesa, Javier Marín San Andrés, Jesús Fernández Rodríguez, Begoña Gosálvez Mayordomo, Gonzalo Alonso Muñoz, Ana I. Heras Sancho y Juan Chozas Pedrero (Asesor).

De otra parte, por la representación sindical:

Por CC.OO.: César Revuelta Blasco, José Luis García Carrasco, Mariano Ramos Alcantarilla, Antonio Rigol Sevillano, José Manuel Lorenzo Gómez, Francisco Fernández Jiménez (Asesor) y Raúl Olmos Mata (Asesor).

Por U.G.T.: Federico Lombardo López, Francisco Abadías Fantova, Fernando Pérez Rodríguez, Emilio Quintana Carrizosa, Raúl Gómez Alonso (Asesor) y M. Yolanda Palomo del Castillo (Asesora).

Por U.S.O.: Luis Moutón Asenjo, Viviana de Sans Trotta, José Luis Muñoz Fuentes, Carmen Brugulat Negre (Asesora) y Ramón Lorenzo Bugarín (Asesor).

**EXPONEN**

Con fecha del pasado 3 de diciembre de 2010, entró en vigor el Real Decreto-ley 13/2010, en el que se aborda la modernización y liberalización del Sector Aeroportuario.

Teniendo en cuenta la incidencia que la normativa enunciada puede tener en las relaciones laborales, en virtud de la transferencia y adscripción de personal a nuevas entidades, las partes firmantes del presente Acuerdo asumen la necesidad de dotar a este proceso de un marco de garantías adecuado, que aporte al mismo seguridad jurídica, fluidez y participación de los interlocutores sociales legitimados y ofrezca a los trabajadores afectados una garantía efectiva de mantenimiento de sus condiciones laborales y de empleo, lo que se establece en el presente acuerdo mediante la transformación del convenio colectivo de Aena en un convenio colectivo de grupo aplicable a Aena, Aena Aeropuertos, SA, sociedades filiales y sociedades mercantiles concesionarias, según lo establecido en el presente acuerdo.

De manera adicional a lo establecido en el presente acuerdo, Aena se compromete al establecimiento de un proceso de diálogo sobre el resto de sectores que operan en los aeropuertos, excluida Aena.

En razón de lo expuesto y de acuerdo con la normativa vigente en la materia, las partes tras reconocerse mutuamente capacidad y legitimación suficiente para la negociación del presente documento,

**ACUERDAN****1. Objeto.**

El presente acuerdo tiene por objeto regular las condiciones laborales que han de regir en las operaciones de reordenación societaria y reorganización de la Entidad Pública Empresarial Aena, como consecuencia de la entrada en vigor de las previsiones contenidas en el Real Decreto-ley 13/2010 de 3 de diciembre, convalidado por resolución de 14 de diciembre de 2010, del Congreso de los Diputados (en adelante RD-I 13/2010), relativas a las funciones y competencias atribuidas en la actualidad a la entidad pública empresarial Aena en materia de gestión aeroportuaria, así como por cualquier otra normativa que resultare de aplicación en la materia objeto del presente acuerdo.

A efectos de lo previsto en el apartado anterior, se entenderá por operaciones de reordenación societaria o reorganización empresarial cualquier operación mercantil, que

lleve aparejada transferencia de personal y/o cargas de trabajo entre distintas empresas, incluida la casuística prevista en los artículos 10 y 11 del citado Real Decreto-ley.

2. Naturaleza y eficacia.

El presente acuerdo, en concordancia con lo estipulado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación directa para las materias que en el mismo se regulan, desarrollando la eficacia que legalmente le corresponde, en función de la legitimación ostentada por las partes firmantes.

3. Ámbito funcional.

El presente acuerdo afecta a la Entidad Pública Empresarial Aena y a las entidades jurídicas/sociedades, que se deriven del desarrollo del citado RD-I 13/2010, y en los términos estipulados en el mismo, incluidas las previsiones contempladas en los artículos 10 y 11 del citado Real Decreto-ley, para la realización de las funciones que en la actualidad tiene atribuidas la entidad pública empresarial Aena, en virtud de lo establecido en la Ley 4/1990 de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, por la que se crea el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea y en el Real Decreto 905/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el estatuto de Aena.

4. Ámbito personal.

El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal que se halle en activo en la entidad pública empresarial Aena y al que resulte afectado por lo previsto en el artículo 10 del RD-I 13/2010, en el momento en que se produzca la transferencia de personal como consecuencia de cualquiera de las operaciones de reordenación contempladas en el presente acuerdo, y sea cual fuera la modalidad contractual concertada, el grupo profesional, la ocupación o puesto de trabajo, con excepción del personal controlador de tránsito aéreo.

Aquellos trabajadores que se encuentren incluidos en las bolsas de candidatos en reserva reguladas en el artículo 25 del V Convenio colectivo de Aena, vigentes en el momento en que se produzca la transferencia de personal como consecuencia de cualquiera de las operaciones de reordenación contempladas en el presente acuerdo, y que hayan estado vinculados a la Entidad mediante el correspondiente contrato de trabajo, les será de aplicación lo dispuesto en el presente acuerdo, en el momento en que, en su caso, se produjera una nueva contratación.

El acuerdo será igualmente de aplicación a los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de suspensión del contrato de trabajo, ya sea legal o convencional conforme a lo estipulado en el Convenio colectivo de Aena o el que, en su caso, lo sustituya. Estos trabajadores quedarán en esa misma situación en la sociedad a la que se haya transferido su puesto de trabajo de origen.

5. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma y tendrá carácter indefinido salvo que las partes, de mutuo acuerdo, decidan su modificación y excepto en aquellos supuestos en los que expresamente se establezca una vigencia específica.

6. Ámbito material.

El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones laborales que han de regir las situaciones que se contemplan en el mismo y específicamente las transferencias del personal incluido en el apartado Ámbito personal del presente acuerdo, que se efectúen entre:

- la entidad pública empresarial Aena y la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, SA».

– la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, SA» y cualquiera de las entidades jurídicas derivadas de lo estipulado en el artículo 10.1, apartados a) y b) del Real Decreto-ley 13/2010.

– las sociedades filiales previstas en el artículo 10.1, apartados b) del Real Decreto-ley 13/2010 y las sociedades mercantiles concesionarias establecidas en el apartado a) del mismo artículo.

#### 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes declararan la nulidad total del presente acuerdo, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de las cláusulas, el acuerdo deberá ser revisado si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

#### 8. Comisión de seguimiento.

Se constituye una comisión de seguimiento de las garantías establecidas en el presente acuerdo, que estará compuesta por ocho representantes de Aena y un número igual de representantes de las organizaciones sindicales firmantes (3 por CC.OO., 3 por U.G.T. y 2 por U.S.O.). Los acuerdos de la comisión requerirán la mayoría de cada una de las partes.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y control de los contenidos de este acuerdo.
- b) La interpretación que pueda derivarse de sus respectivos clausulados.
- c) Seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del acuerdo.
- d) El conocimiento, con al menos treinta días de antelación a su efectividad, de las medidas previstas en cumplimiento de las garantías de empleo y ocupación efectiva, cuando fuera necesaria su adopción.
- e) La recepción de información, discusión, elaboración y propuesta, dentro de las previsiones del presente acuerdo, del cuadro de garantías aplicables a los supuestos de reordenación societaria, reorganización empresarial y/o concesiones administrativas, con carácter previo a la efectividad de cualquiera de dichas medidas.
- f) El informe previo de la comisión de seguimiento será preceptivo para llevar a cabo cualquier proceso de transferencia de personal, según lo estipulado en el presente acuerdo.
- g) La Comisión de seguimiento deberá reunirse siempre que lo solicite la mayoría de alguna de las representaciones.
- h) Esta Comisión de seguimiento, por acuerdo de las partes, podrá encomendar la mediación o arbitraje de discrepancias y/o controversias, según lo estipulado en la Sección II-Solución voluntaria de conflictos del capítulo III del V Convenio colectivo de Aena o aquel que lo sustituya.
- i) Asimismo serán funciones de la Comisión de Seguimiento todas aquellas que en tal sentido decidan las partes y aquellas a las que de manera expresa se remita el presente acuerdo.

#### 9. Normativa aplicable.

Los procesos de transferencia de personal asociados al desarrollo de las estipulaciones contenidas en el Real Decreto-ley 13/2010, relativas al nuevo modelo organizativo para la gestión aeroportuaria, se regirán por las disposiciones contenidas en el mismo, específicamente por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como

por las disposiciones contenidas en el presente acuerdo y en el acuerdo suscrito el 24 de enero de 2011, que se anexa al presente acuerdo.

Asimismo, se atenderá a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Duodécima del V Convenio colectivo, en el acta de desconvocatoria de huelga de 4 de marzo de 2004, en el acta de la comisión negociadora del IV Convenio colectivo de Aena, de fecha 28 de noviembre de 2005, en el acta de acuerdo sobre el modelo de explotación de la ampliación del Aeropuerto de Madrid-Barajas de 25 de mayo de 2005 y en el acta relativa a la ampliación del Aeropuerto de Barcelona de 18 de julio de 2007.

En este sentido, y de conformidad a lo dispuesto en el apartado 3 del acta de 24 de enero de 2011, el actual convenio colectivo de Aena se aplicará a la sociedad anónima Aena Aeropuertos, SA, a las sociedades filiales que se pudieran crear en el futuro y a las sociedades mercantiles concesionarias, según lo establecido en el presente acuerdo, pasando a ser el I Convenio colectivo de Grupo y ampliándose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose de manera automática salvo denuncia por cualquiera de las partes.

Para lograr la efectiva e íntegra aplicación de dicho Convenio de Grupo, es necesario que la gestión de personal se efectúe en el ámbito exclusivo del Convenio, por lo que deberá adecuarse lo establecido en la normativa sobre Presupuestos Generales del Estado a tal efecto; comprometiéndose las partes a promover la correspondiente modificación normativa y todas aquellas consultas y modificaciones normativas que se consideren necesarias para el pleno desarrollo de lo contemplado en el presente acuerdo, como las que se acompañan como anexo a este documento.

El nuevo modelo de gestión aeroportuaria articulado a través de Aena Aeropuertos, sus filiales y sociedades mercantiles concesionarias que otorgue, garantiza la viabilidad económica financiera de la red actual de aeropuertos. A tal fin, tanto los cánones que Aena Aeropuertos, SA, obtenga por los aeropuertos concesionados, así como los ingresos que reciba de las sociedades filiales, serán utilizados para garantizar el mantenimiento de su red.

#### 10. Garantías de empleo y ocupación efectiva.

Aena y las entidades jurídicas que se deriven de la aplicación del Real Decreto-ley 13/2010 garantizarán el empleo a todos los trabajadores que sean fijos de plantilla a partir del momento en que se produzca la transferencia de personal en los términos previstos en el ámbito personal del presente acuerdo.

El resto del personal con contrato de carácter temporal tendrá estas garantías hasta la finalización del mismo; recuperándose las mismas cuando se produzcan nuevas contrataciones.

Los contratos de concesión establecerán para cada uno de los aeropuertos concesionados las plantillas consideradas como mínimas para la gestión aeroportuaria. No podrá aprobarse en tal sentido ningún contrato de concesión sin la previa determinación de la plantilla mínima correspondiente al aeropuerto que en cada caso se trate.

Cualquier alteración sustancial de dichas plantillas deberá ser autorizada por la Sociedad de Vigilancia y Seguimiento, en la cual Aena mantendrá una mayoría suficiente que permita garantizar los compromisos que en el presente acuerdo adquiere. A estos efectos y con carácter previo de al menos noventa días se solicitará el correspondiente informe a la comisión de seguimiento.

No obstante lo anterior, los puestos de trabajo considerados estructurales (contratos de relevo, contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación de 65 a 64 años y contratos indefinidos no fijos) se consolidarán, procediéndose a la cobertura de los mismos a través del existente mecanismo de bolsas de trabajo.

Aena se compromete a la no utilización de forma unilateral de lo previsto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, garantizando el empleo a los trabajadores a los que se extiende el presente acuerdo y en los términos en él recogidos. Aena garantiza la ocupación efectiva en el mismo centro de trabajo en los que los

trabajadores presten servicios, estándose para las situaciones contempladas en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores a lo determinado en el convenio colectivo.

En los casos de cierre o cese de actividad del centro de trabajo o no aceptación de la subrogación por parte del trabajador, serán asimismo de aplicación los mecanismos establecidos en el convenio colectivo.

Para la sociedades mercantiles concesionarias, en los supuestos en que, por razones técnicas, económicas, organizativas, productivas o de cualquier otra naturaleza, derivadas de la gestión de la concesión, fuera necesario adoptar medidas tendentes a la optimización de la plantilla, a los trabajadores afectados, incluidos en el ámbito personal del presente Acuerdo, les será de aplicación lo establecido en el vigente Convenio colectivo de Aena, a cuyo efecto podrán optar por lo siguiente:

- a) Un puesto de trabajo en la concesionaria, preferentemente de su misma ocupación o en su defecto el reciclaje a una nueva ocupación, a través del procedimiento establecido en el convenio colectivo vigente.
- b) Solicitar el reingreso en el Grupo Aena en los términos previstos en el presente acuerdo.
- c) La indemnización prevista en el artículo 102 del V Convenio colectivo o del Convenio colectivo que lo sustituya, si el trabajador opta por dicha posibilidad, en los términos establecidos en la Disposición Adicional V de dicho Convenio colectivo.

A efectos de lo dispuesto en los anteriores apartados a) y b), la oferta de un nuevo puesto de trabajo por parte de la Empresa, tendrá lugar de forma que se cause al trabajador el menor perjuicio posible. A tal efecto, se seguirá el siguiente orden de prelación, en función de las vacantes existentes:

1. Un puesto de trabajo de la misma ocupación en otro centro de trabajo, sin movilidad geográfica.
2. Un puesto de trabajo de otra ocupación, vía reciclaje, en el propio centro o en otro sin movilidad geográfica, siempre que organizativa y técnicamente sea posible.
3. Un puesto de trabajo de la misma ocupación, en otro centro de trabajo, con movilidad geográfica.
4. Un puesto de trabajo de otra ocupación, vía reciclaje, en otro centro de trabajo, con movilidad geográfica, siempre que organizativa y técnicamente sea posible.

Producida por parte de la Empresa la oferta establecida en los supuestos anteriores, el trabajador tendrá un plazo de quince días para aceptar o rechazar la oferta. Pasado el plazo sin obtener respuesta, se entenderá que opta por el supuesto c).

En el caso de que el volumen de las personas que se vieran afectadas por las medidas a adoptar imposibilitara la aplicación de los anteriores apartados, la empresa se compromete a negociar con la parte social un plan de salida basado en criterios de voluntariedad.

11. Garantías específicas en el supuesto contemplado en el artículo 10.1.a) del Real Decreto-ley 13/2010.

Situación de los trabajadores afectados:

A) Trabajadores que pasen a prestar servicio en las sociedades mercantiles concesionarias de servicios aeroportuarios según lo contemplado en el artículo 11.6 del RD-I 13/2010:

1. Con el fin de garantizar el pleno respeto de los derechos de los trabajadores que, en su caso, pasen a las sociedades mercantiles concesionarias y la aplicación del I Convenio colectivo del Grupo Aena, o aquel que lo sustituya, el proceso de licitación de

las sociedades mercantiles concesionarias de servicios aeroportuarios se llevará a cabo por los siguientes trámites:

- a) «Aena Aeropuertos, SA» creará una sociedad mercantil concesionaria del aeropuerto que se determine.
- b) «Aena Aeropuertos, SA» suscribirá con la sociedad mercantil concesionaria un «contrato de concesión de servicios aeroportuarios».
- c) Una vez constituida la sociedad mercantil concesionaria y suscrito el correspondiente contrato de concesión, los trabajadores afectados a su actividad pasarán voluntariamente a la misma de conformidad con lo establecido en el artículo 11.6 del Real Decreto-ley 13/2010.

La opción de los trabajadores que no pasen a la sociedad mercantil concesionaria estará previamente regulada en el «I Convenio colectivo del Grupo Aena» garantizándoles el empleo y ocupación efectiva dentro del grupo.

En este momento, los derechos de los trabajadores que pasen a la sociedad mercantil concesionaria están plenamente garantizados por la aplicación del «I Convenio colectivo de Grupo», o aquel que lo sustituya, y los derechos sociales reconocidos en el contrato de concesión.

d) Creada la sociedad mercantil concesionaria, suscrito el contrato de concesión, traspasado el personal y ratificado por la sociedad mercantil concesionaria la aplicación como convenio colectivo propio de su ámbito del «I Convenio colectivo de Grupo», o aquel que lo sustituya, comenzará el proceso público y competitivo de adjudicación de la sociedad mercantil concesionaria a empresarios particulares.

e) Se iniciará un proceso de licitación sujeto a la Ley 31/2007 en el que al empresario o licitador que presente la oferta económica más ventajosa para la red de Aena se le adjudicarán las acciones de la sociedad mercantil concesionaria. Aena elevará al Consejo de Administración la propuesta de mantenimiento de un porcentaje de participación en la Sociedad Mercantil Concesionaria.

De este modo, el empresario que resulte adjudicatario o sea ganador del concurso se hará con el control de la sociedad mercantil concesionaria, comenzando a ejercer respecto a la misma las labores de administración, promoción, gestión y explotación. El marco en el que deberá desenvolverse este nuevo empresario estará constituido, básicamente, por:

1. El Real Decreto-ley 13/2010.
2. El «I Convenio colectivo del Grupo Aena», el cual ya estaba en vigor y permanece vigente, o aquel que lo sustituya.
3. El contrato de concesión de servicios aeroportuarios previamente suscrito con «Aena Aeropuertos, SA» y las obligaciones económicas, sociales y contractuales que en el mismo se imponen.

Esta sociedad mercantil concesionaria, una vez adjudicada a un empresario particular, continuará sometida al «I Convenio colectivo del Grupo Aena» y en tanto que no sea de aplicación otro convenio que lo sustituya.

Antes de llevar a cabo cada una de estas actuaciones, para garantizar los derechos de los trabajadores, se llevarán a cabo las obligaciones de información y consulta establecidas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Regulación de la situación de estos trabajadores en la sociedad/entidad jurídica de origen:

Los citados trabajadores quedarán en situación de suspensión de contrato de trabajo, bajo la modalidad de Excedencia especial por pasar a prestar servicios en una entidad concesionaria, en la sociedad/entidad de origen, con las siguientes particularidades:

- Tendrán derecho de reingreso preferente sobre el resto de peticiones de reingreso, para plazas de su ocupación de origen, en cualquier centro del «Grupo Aena».

– Podrán participar en los procesos de promoción interna que se celebren en las empresas del «Grupo Aena», con la consideración a efectos de prelación de «promoción intracentro».

– En caso de reingreso, el periodo de tiempo durante el cual el trabajador haya estado en esta situación específica de excedencia especial por pasar a prestar servicios en una entidad concesionaria, se computará a efectos de antigüedad.

B) Trabajadores que no opten a prestar servicio en el supuesto contemplado en el artículo 11.6 del RD-I 13/2010:

Será de aplicación lo regulado en el apartado Garantías de empleo y ocupación efectiva establecido en este acuerdo, para el personal del Grupo Aena.

C) Trabajadores en situación de suspensión de contrato, cuyos puestos de trabajo de origen, se encuentren afectados por el supuesto contemplado en el artículo 11.6 del RD-I 13/2010:

Los trabajadores en esta situación, dispondrán del mismo plazo que los trabajadores en activo para ejercitar su derecho a opción, quedando su contrato en la misma situación de suspensión, en la sociedad/entidad jurídica por la que hayan optado. A tal efecto, la empresa comunicará de manera fehaciente y con suficiente antelación, los posibles cambios para que el derecho pueda ser ejercido por el trabajador.

## 12. Situación del personal funcionario.

De acuerdo con la normativa vigente en materia de función pública, el personal funcionario integrado en Aena a través del Real Decreto 1508/1991 de 11 de octubre, seguirá en la misma situación administrativa de «excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público», que actualmente tiene en sus cuerpos o escalas de origen por su pase a Aena, tanto en el cambio a la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, SA», como en posibles cambios posteriores a las sociedades filiales de esta última.

De igual modo el resto de personal de Aena procedente de algún sector de la administración pública mantendrá la misma situación que tenga en la actualidad con respecto a su administración de origen, en las sociedades citadas en el párrafo anterior.

Para materializar la continuidad en la situación administrativa actual, en el paso de Aena a Aena Aeropuertos, SA, o en su caso, a las sociedades filiales de ésta, las Unidades de Recursos Humanos de Aena se encargarán de recoger y tramitar las solicitudes de los funcionarios integrados en Aena a través del Real Decreto 1508/1991 de 11 de octubre. El resto del personal funcionario o laboral deberá gestionar el cambio personalmente.

En el caso del transferencia a una sociedad mercantil concesionaria de servicios aeroportuarios, según la legislación vigente en materia funcional, el personal funcionario integrado en Aena a través del Real Decreto 1508/1991 de 11 de octubre, así como el resto de personal procedente de algún sector de la administración pública pasará de la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público a la de excedencia voluntaria por interés particular. La tramitación de las solicitudes, en este supuesto, se realizará en los mismos términos planteados en el párrafo anterior.

## 13. Cláusula de reversión.

Los trabajadores contemplados en el presente acuerdo retornarán, a su voluntad, a la sociedad de origen o a aquella que la sustituya, cuando se produzca la disolución de la filial, de la Sociedad Mercantil Concesionaria o resolución de la concesión.

**14. Garantía de mantenimiento de derechos laborales, económicos, de seguridad social y de previsión social complementaria.**

Los trabajadores incluidos en el Ámbito personal del presente acuerdo, transferidos a resultas de los procesos de reorganización societaria y empresarial de las empresas incluidas en el Ámbito funcional del presente acuerdo, conservarán la integridad de los derechos que vinieren disfrutando con anterioridad a la transmisión, sea cual fuere su fuente de atribución: legal, convencional o individual.

A efectos del cómputo de la antigüedad, se tomará en consideración la ocupación de un puesto de trabajo en cualquier empresa del Grupo o Sociedad Mercantil Concesionaria como si se tratase de una sola empresa.

En el supuesto de que los convenios colectivos sucesivos establecieran condiciones que resultasen menos favorables para algunos colectivos de trabajadores transferidos, la empresa vendrá obligada a respetar, como garantía «ad personam» todas y cada una de las condiciones económicas, de seguridad social y previsión social complementaria que resultaren más favorables del Convenio colectivo de origen, las cuales serán revalorizables, en los términos que el Convenio determine, y no absorbibles ni compensables.

Concretamente, las partes consideran que la antigüedad causada tanto en las sociedades mercantiles concesionarias como en Aena Aeropuertos, SA, computará a efectos de la antigüedad requerida por el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social. A tal efecto se anexará al presente documento la respuesta del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

Asimismo, las partes consideran que a las contrataciones del colectivo de Extinción de Incendios, efectuadas por las sociedades mercantiles concesionarias, les resulta de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo. A tal efecto se anexará al presente documento la respuesta del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

Específicamente, el plan de pensiones vigente, que ya tiene naturaleza de plan de promoción conjunta, se modificará en lo que sea necesario, para la incorporación de las filiales y sociedades mercantiles concesionarias como integrantes del fondo. De la misma manera se acomodarán las instituciones y procedimientos relacionados con dicho plan en lo que sea necesario para su mantenimiento en las filiales y en las sociedades mercantiles concesionarias en los mismos términos en que es de aplicación a Aena en la actualidad.

**15. Responsabilidad solidaria.**

Aena responderá, con respecto a las demás empresas del Grupo, del cumplimiento de las obligaciones que legalmente correspondan y de las garantías recogidas en el presente acuerdo.

Esta responsabilidad solidaria se hará extensiva a aquellos supuestos de transferencias de personal, incluidos en el ámbito del presente acuerdo, entre entidades jurídicas integrantes del Grupo, nacidas de la implantación del modelo organizativo para la gestión aeroportuaria, que en la actualidad tiene encomendadas Aena. Esta garantía de responsabilidad solidaria de Aena, tendrá carácter permanente.

Lo anterior se establece sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores para su aplicación en el caso de las sociedades mercantiles concesionarias.

**16. Otras responsabilidades.**

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

Si como consecuencia de tal impago hubieran de ejecutarse las citadas garantías, la Sociedad Mercantil concesionaria vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de quince días; constituyendo el incumplimiento de dicha obligación, causa de resolución del contrato.

17. Negociación colectiva sectorial estatal.

Ante el proceso de modernización y reestructuración del sector aeroportuario, las partes firmantes del presente acuerdo, se comprometen a promover y participar en la negociación de un convenio marco del sector aeroportuario de ámbito estatal.

Los contratos de concesión incluirán una cláusula en la que se establezca que a partir de la existencia del convenio colectivo de sector mencionado en el párrafo anterior, el mismo será de aplicación en la empresa concesionaria y a la totalidad de sus trabajadores sin perjuicio de la aplicación del convenio colectivo propio y en los términos que el convenio sectorial determine.

18. Otras materias.

Aena Aeropuertos, SA, en los contratos de las concesiones establecerá la obligación del concesionario de respetar no solo la reglamentación establecida para cada una de las actividades contempladas en la concesión, sino también el convenio colectivo del Grupo o sectorial que resulten de aplicación a las mismas.

Con independencia del número de empresas que integren el Grupo Aena como consecuencia de la restructuración prevista en el presente acuerdo, se estudiará la posibilidad de establecer un servicio de prevención de riesgos mancomunado para todas ellas.

19. Cláusula de paz social.

El presente acuerdo que tiene naturaleza de convenio colectivo, supone la inmediata desconvocatoria de la huelga convocada por las Organizaciones Sindicales CC.OO., U.G.T. y U.S.O., el pasado día 8 de marzo de 2011.

Ambas partes se comprometen a apostar por el dialogo y la colaboración para la solución de cuantos conflictos o discrepancias pudieran surgir tanto en relación con el desarrollo y cumplimiento del presente acuerdo, como de las que se pudieran derivar de todo el proceso y de la aplicación del Convenio colectivo. En tal sentido, acudirán a los mecanismos previstos en el propio Convenio colectivo para el planteamiento y solución de los referidos conflictos y discrepancias.

20. Cláusula final.

El presente acuerdo entrará en vigor y será efectivo una vez que sea ratificado mediante los procedimientos que cada una de las partes considere oportunas.

En prueba de conformidad firman el presente acuerdo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del mismo.—Por Aena.—Por CC.OO.—Por U.G.T.—Por U.S.O.

*Acta de ratificación del acuerdo suscrito entre el comité de huelga y la representación de Aena para la desconvocatoria de la huelga convocada con fecha 8 de marzo de 2011*

Por Aena: Juan I. Lema Devesa, Javier Marín San Andrés, Jesús Fernández Rodríguez, Begoña Gosálvez Mayordomo, Gonzalo Alonso Muñoz, Ana I. Heras Sancho y Juan Chozas Pedrero (Asesor).

Por el comité de huelga:

Por CC.OO.: César Revuelta Blasco, José Luis García Carrasco, Mariano Ramos Alcantarilla, Antonio Rigol Sevillano, José Manuel Lorenzo Gómez, Francisco Fernández

Jiménez (Asesor), Raúl Olmos Mata (F.S.C.-CC.OO.) y J. Antonio Herráez Jiménez (F.S.C.-CC.OO.).

Por U.G.T.: Federico Lombardo López, Fernando Pérez Rodríguez, Sandra González Martínez, Emilio Quintana Carrizosa, Raúl Gómez Alonso (Asesor) y M. Yolanda Palomo del Castillo (F.S.P.-U.G.T.).

Por U.S.O.: Luis Moutón Asenjo, Viviana de Sans Trotta, José Luis Muñoz Fuentes, Carmen Brugulat Negre (Asesora), Ramón Lorenzo Bugarín (Asesor) y Luis Deleito de los Reyes (F.E.P.-U.S.O.).

En Madrid a veinticinco de marzo de dos mil once, reunidos en la sede de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, Aena, las personas al margen referenciadas, en la representación que ostentan, tras reconocerse mutuamente capacidad y legitimación para la negociación colectiva de acuerdo con la normativa vigente en la materia, manifiestan:

1.º Que el «Acuerdo de Garantías Laborales» de 16 de marzo de 2011, a quedado ratificado, una vez cumplido el compromiso de la representación sindical de someter el preacuerdo al refrendo de los trabajadores mediante las consultas celebradas en los centros de trabajo.

2.º Que esta ratificación, tal como se establece en el citado «Acuerdo de Garantías Laborales», supone la inmediata desconvocatoria de la huelga convocada por las organizaciones sindicales, CC.OO., U.G.T. y U.S.O, el pasado día 8 de marzo de 2011.

En prueba de su conformidad y en presencia del Secretario de Estado de Transportes, firman la presente en el lugar y fecha arriba indicados.—Por Aena.—Por CC.OO.—Por U.G.T.—Por U.S.O.

#### ANEXO IX

##### Acuerdo de garantías laborales de Aena SCAIRM

###### *Preacuerdo de garantías laborales*

En Madrid a 21 de marzo de dos mil dieciocho,

###### REUNIDOS

De una parte, por la representación de Aena S.M.E., SA: Begoña Gosálvez Mayordomo, Ana I. Heras Sancho, Teodoro Jiménez Palomo, Francisco J. Jiménez Torres y Luis Borondo Jiménez.

De otra parte, por la representación sindical:

Por CC.OO.: Francisco J. Casado Moreno, José Manuel Lorenzo Gómez, Mariano Ramos Alcantarilla, Emilio García Fernández, Johnny Lozano Briones y Andrés García Garre.

Por U.G.T.: Federico Lombardo López, Sandra González Martínez, Raúl Gómez Alonso, Ceferino Quintana Quintana y Juan José Lozano Martínez.

Por U.S.O.: Marta López Pinilla, Manuel Jesús Acosta del Pino, M.<sup>a</sup> Dolores Alonso Parada y Eduardo L. González Robles.

###### EXPONEN

El Gobierno de Murcia publicó el 25 de marzo de 2017, la licitación del contrato de gestión, explotación y mantenimiento del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia (en adelante, AIRM), del que es propietario, a través de una concesión administrativa de veinticinco años de duración, que ha sido adjudicada a Aena S.M.E.,

SA, mediante Orden de la Consejería de Presidencia y Fomento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de fecha 15 de enero de 2018.

A tal fin, Aena S.M.E., SA, ha constituido una sociedad mercantil filial, con fecha 25 de enero de 2018, que reviste la forma de sociedad anónima, denominada «Aena Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, S.M.E., SA» (en adelante, Aena SCAIRM S.M.E., SA, o Sociedad Concesionaria), que tiene a Aena S.M.E., SA, como accionista único, una vez autorizada su creación y sus estatutos por el Consejo de Ministros, mediante Acuerdo de 29 de diciembre de 2017.

Dicha Sociedad Concesionaria y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia formalizaron el contrato de concesión para la gestión, explotación y mantenimiento del AIRM, el día 24 de febrero de 2018,

La Sociedad Concesionaria será designada como gestor aeroportuario del AIRM, y, como tal y en virtud del contrato de concesión, deberá asumir la ejecución de los trabajos para dar la conformidad de las nuevas instalaciones con la normativa vigente, la adecuación de los sistemas operativos a los estándares de la red de Aena S.M.E., SA, así como los trámites para la certificación aeroportuaria.

Esta concesión supone el traslado de la actividad del Aeropuerto de Murcia-San Javier al citado AIRM, lo que requerirá la coordinación de todos los agentes implicados en la actividad aeroportuaria del mismo, entre los que se encuentra el personal de Aena S.M.E., SA, actualmente adscrito al Aeropuerto de Murcia/San Javier.

Teniendo en cuenta la incidencia que dicha transferencia puede tener en las relaciones laborales, en virtud de la adscripción de personal a la nueva sociedad, las partes firmantes del presente Acuerdo asumen la necesidad de dotar a este proceso de un marco de garantías adecuado, que aporte al mismo seguridad jurídica, fluidez y participación de los interlocutores sociales legitimados y ofrezca a los trabajadores afectados una garantía efectiva de mantenimiento de sus condiciones laborales y de empleo, todo ello bajo el ámbito de aplicación del I Convenio colectivo del Grupo Aena.

En razón de lo expuesto y de acuerdo con la normativa vigente en la materia, las partes tras reconocerse mutuamente capacidad y legitimación suficiente para la negociación del presente documento, acuerdan:

1. Objeto.

El presente acuerdo tiene por objeto regular las condiciones laborales que han de regir la subrogación del personal de Aena S.M.E., SA, que actualmente presta servicios en el Aeropuerto de Murcia/San Javier, al Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, a través de su incorporación voluntaria a la Sociedad Mercantil Aena SCAIRM S.M.E., SA, adjudicataria del contrato de gestión, explotación y mantenimiento del citado Aeropuerto, como consecuencia del traslado de la actividad de un aeropuerto al otro.

2. Naturaleza y eficacia.

El presente acuerdo, en concordancia con lo estipulado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación directa para las materias que en el mismo se regulan, desplegando la eficacia que legalmente le corresponde, en función de la legitimación ostentada por las partes firmantes.

3. Ámbito funcional.

El presente acuerdo afecta a la sociedad Aena S.M.E., SA, y a la empresa Aena SCAIRM SME, SA, concesionaria de la gestión, explotación y mantenimiento del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, para la realización de tales funciones, de acuerdo con el objeto social recogido en los estatutos de ambas sociedades.

#### 4. Ámbito personal.

El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal de Aena S.M.E., SA, actualmente adscrito al Aeropuerto de Murcia San Javier que se halle en activo, y resulte afectado por el traspaso de actividad al nuevo Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, con motivo del inicio de las operaciones en la citada infraestructura, y sea cual fuera la modalidad contractual concertada, el grupo profesional, la ocupación o puesto de trabajo.

Aquellos candidatos que se encuentren incluidos en las bolsas de empleo reguladas en el artículo 25 del I Convenio colectivo del Grupo Aena y en la bolsa general, les será de aplicación lo dispuesto en el presente acuerdo, salvo lo previsto en los apartados II.a), II.e) y I.2, en el momento en que se produzca su contratación.

Las bolsas de trabajo actualmente existentes en el Aeropuerto de Murcia San Javier, serán las vigentes para Aena SCAIRM S.M.E., SA, y en los mismos términos por los que se rige en la actualidad, permaneciendo los integrantes de la misma en la bolsa de trabajo general derivada del proceso de provisión interna de fecha 14 de octubre de 2016.

El acuerdo será igualmente de aplicación a los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de suspensión del contrato de trabajo, ya sea legal o convencional conforme a lo estipulado en el I Convenio colectivo del Grupo Aena o el que, en su caso, lo sustituya. Estos trabajadores quedarán en esa misma situación en la sociedad a la que se haya transferido su puesto de trabajo de origen.

#### 5. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma, permaneciendo vigente durante el plazo de duración de la concesión adjudicada a Aena SCAIRM S.M.E., SA

#### 6. Ámbito material.

El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones laborales que han de regir las situaciones que se contemplan en el mismo y específicamente la subrogación del personal incluido en el apartado Ámbito personal del presente acuerdo, que se efectúen entre Aena SME, SA, y la sociedad Aena SCAIRM S.M.E., SA.

#### 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes declararan la nulidad total del presente acuerdo, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectará a cualquiera de las cláusulas, el acuerdo deberá ser revisado si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

#### 8. Comisión de seguimiento.

Se constituye una comisión de seguimiento de las garantías establecidas en el presente acuerdo, que estará compuesta por cinco representantes de Aena S.M.E., SA, y un número igual de representantes de las organizaciones sindicales firmantes (2 por CC.OO., 2 por U.G.T. y 1 por U.S.O.). Los acuerdos de la comisión requerirán la mayoría de cada una de las partes.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y control de los contenidos de este acuerdo.
- b) La interpretación que pueda derivarse de sus respectivos clausulados.

- c) Seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del acuerdo.
- d) El conocimiento, con al menos treinta días de antelación a su efectividad, de las medidas previstas en cumplimiento de las garantías de empleo y ocupación efectiva, cuando fuera necesaria su adopción.
- e) La recepción de información, discusión, elaboración y propuesta, dentro de las previsiones del presente acuerdo, del cuadro de garantías aplicables al personal afectado, con carácter previo a la efectividad de cualquiera de dichas medidas.
- f) El informe previo de la comisión de seguimiento será preceptivo para llevar a cabo cualquier proceso de subrogación de personal, según lo estipulado en el presente acuerdo.
- g) La Comisión de seguimiento deberá reunirse siempre que lo solicite la mayoría de alguna de las representaciones.
- h) Esta Comisión de seguimiento, por acuerdo de las partes, podrá encomendar la mediación o arbitraje de discrepancias y/o controversias, según lo estipulado en la Sección II-Solución voluntaria de conflictos del capítulo III del I Convenio colectivo del Grupo Aena.
- i) Asimismo, serán funciones de la Comisión de Seguimiento todas aquellas que en tal sentido decidan las partes y aquellas a las que de manera expresa se remita el presente acuerdo.

#### 9. Normativa aplicable.

Los procesos de subrogación de personal, incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones contenidas en el presente acuerdo y el acta de acuerdo de modificación del I Convenio colectivo para incorporar al mismo a Aena SCAIRM S.M.E., SA.

El I Convenio colectivo del Grupo Aena o aquel que lo sustituya, se aplicará a la sociedad Aena SCAIRM S.M.E., SA, comprometiéndose las partes a promover las correspondientes consultas y modificaciones que se consideren necesarias para el pleno desarrollo de lo contemplado en el presente acuerdo.

#### 10. Garantías de empleo y ocupación efectiva.

Aena S.M.E., SA, y Aena SCAIRM S.M.E., SA, garantizarán el empleo a todos los trabajadores que sean fijos de plantilla a partir del momento en que se produzca la subrogación de personal en los términos previstos en el ámbito personal del presente acuerdo.

El resto del personal con contrato de carácter temporal tendrá estas garantías hasta la finalización del mismo; recuperándose las mismas cuando se produzcan nuevas contrataciones.

Aena S.M.E., SA, y Aena SCAIRM S.M.E., SA, se comprometen a la no utilización de forma unilateral de lo previsto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, garantizando el empleo a los trabajadores a los que se extiende el presente acuerdo y en los términos en él recogidos. Aena garantiza la ocupación efectiva en el nuevo centro de trabajo, estándose, para las situaciones contempladas en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, a lo determinado en el convenio colectivo.

En los casos de cierre o cese de actividad del centro de trabajo, o pérdida de mayoría accionarial, serán, asimismo, de aplicación los mecanismos establecidos en el convenio colectivo y en el apartado siguiente del presente acuerdo.

En los supuestos en que, por razones técnicas, económicas, organizativas, productivas o de cualquier otra naturaleza, derivadas de la gestión de la concesión, fuera necesario adoptar medidas tendentes a la optimización de la plantilla, a los trabajadores transferidos incluidos en el ámbito personal del presente Acuerdo, les será de aplicación

lo establecido en el vigente I Convenio colectivo del Grupo Aena, a cuyo efecto podrán optar por lo siguiente:

- a) Un puesto de trabajo de otra ocupación, vía reciclaje, siempre que organizativa y técnicamente sea posible, a través del procedimiento previsto en el Convenio colectivo, en el propio centro.
- b) Solicitar el reingreso en Aena S.M.E, SA, en los términos previstos en el presente acuerdo.
- c) La indemnización prevista en el artículo 102 del I Convenio colectivo del Grupo Aena o del Convenio colectivo que lo sustituya, si el trabajador opta por dicha posibilidad.

A efectos de lo dispuesto en el anterior apartado b), la oferta de un nuevo puesto de trabajo por parte de Aena S.M.E, SA, tendrá lugar de forma que se cause al trabajador el menor perjuicio posible. A tal efecto, se seguirá el siguiente orden de prelación, en función de las vacantes existentes:

1. Un puesto de trabajo de la misma ocupación, en otro centro de trabajo de Aena, con movilidad geográfica, teniendo en cuenta a estos efectos lo dispuesto en el artículo 39 del I Convenio colectivo del Grupo Aena.
2. Un puesto de trabajo de otra ocupación, vía reciclaje, siempre que organizativa y técnicamente sea posible, a través del procedimiento previsto en el Convenio colectivo, en otro centro de trabajo de Aena, con movilidad geográfica, teniendo en cuenta a estos efectos lo dispuesto en el artículo 39 del I Convenio colectivo del Grupo Aena.

Producida por parte de Aena S.M.E., SA la oferta fehaciente establecida en los supuestos anteriores, el trabajador tendrá un plazo de treinta días para aceptar o rechazar la oferta. Pasado el plazo sin obtener respuesta, se entenderá que opta por el supuesto c).

En el caso de que el número de las personas que se vieran afectadas por las medidas a adoptar imposibilitara la aplicación de los anteriores apartados, la empresa se compromete a negociar con la parte social un plan de salida basado en criterios de voluntariedad.

#### 11. Garantías específicas de los trabajadores afectados por el acuerdo.

A) Trabajadores que pasen a prestar servicio en la sociedad mercantil concesionaria Aena SCAIRM S.M.E., SA:

- a) De forma previa al inicio de actividad o puesta en operación del AIRM, los trabajadores afectados a su actividad pasarán voluntariamente a la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA, de conformidad con los términos de este acuerdo.

A tal efecto, se les remitirá el correspondiente escrito en el que se les ofrecerá la opción de pasar a prestar servicios en Aena SCAIRM S.M.E., SA, o en otros centros de trabajo de Aena donde, en función de la plantilla existente en los mismos y de la necesidad de cobertura de plazas correspondiente a la ocupación del trabajador en cuestión, se determine por parte de Aena.

El plazo para efectuar la opción será de treinta días, desde la fecha de recepción por parte de los trabajadores del referido escrito.

- b) La empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA, pasará a ocupar, de forma efectiva, la posición de empleador respecto de la totalidad de los trabajadores de la plantilla afecta al aeropuerto de Murcia-San Javier que voluntariamente lo acepten, desde el momento en que ésta empiece a operar como nuevo gestor aeroportuario.

c) Producida la subrogación, todos los derechos de los trabajadores que pasen a la sociedad mercantil concesionaria están plenamente garantizados por la aplicación del «Convenio colectivo del Grupo» y lo previsto en el presente Acuerdo.

**B) Regulación de la situación de estos trabajadores en la sociedad/entidad jurídica de origen:**

Los citados trabajadores quedarán en situación de suspensión de contrato de trabajo, bajo la modalidad de Excedencia especial por pasar a prestar servicios en la mercantil Aena SCAIRM S.M.E., SA, con las siguientes particularidades:

– Podrán participar en los procesos de selección interna que se celebren en las empresas del Grupo Aena, con la consideración a efectos de prelación de promoción intercentro o traslado.

– A los efectos de lo previsto en el capítulo V del I Convenio colectivo del Grupo Aena, los procesos de provisión de vacantes serán conjuntos para las empresas Aena S.M.E., SA, y Aena SCAIRM S.M.E., SA, excepto para los derivados de incremento de plantilla.

– En caso de reingreso en las empresas del Grupo Aena, el periodo de tiempo durante el cual el trabajado haya estado en esta situación específica de excedencia especial por pasar a prestar servicios en Aena SCAIRM S.M.E., SA, se computará a efectos de antigüedad.

**C) Trabajadores actualmente pertenecientes a la plantilla del Aeropuerto de Murcia/San Javier que no opten por integrarse en la nueva concesionaria Aena SCAIRM S.M.E., SA:**

Estos trabajadores pasarán a prestar servicios en otro centro de trabajo de Aena donde, en función de la plantilla existente en los mismos y de la necesidad de cobertura de plazas correspondiente a la ocupación del trabajador en cuestión, se determine por parte de Aena S.M.E., SA; teniendo, a estos efectos, en el momento en que ejercent la opción y se efectúe la oferta por parte de Aena S.M.E., SA, un derecho preferente para ocupar las vacantes correspondientes a su ocupación existentes en los distintos centros de trabajo de Aena.

Las vacantes que se produzcan como consecuencia de la opción de los trabajadores actualmente adscritos al aeropuerto de Murcia/San Javier por no pasar a prestar sus servicios en la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA, serán consideradas a todos los efectos como plazas o vacantes correspondientes a la plantilla del nuevo Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia.

**D) Trabajadores en situación de suspensión de contrato, cuyos puestos de trabajo de origen, se encuentren afectados por la entrada en funcionamiento y la subrogación de personal a la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA.**

Los trabajadores en esta situación, dispondrán del mismo plazo que los trabajadores en activo para ejercitar su derecho a opción, quedando su contrato en la misma situación de suspensión, en la sociedad/entidad jurídica por la que hayan optado. A tal efecto, la empresa comunicará de manera fehaciente y con suficiente antelación, los posibles cambios para que el derecho pueda ser ejercido por el trabajador.

## 12. Cláusula de reversión.

Los trabajadores contemplados en el ámbito de aplicación del presente acuerdo retornarán, a su voluntad y con carácter preferente, a la sociedad de origen o a aquella que la sustituya, cuando se produzca la disolución de la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA, la pérdida de la mayoría accionarial por parte de Aena S.M.E., SA, o la resolución de la concesión por cualquier causa, de acuerdo con lo establecido en el apartado décimo del presente acuerdo.

**13. Garantía de mantenimiento de derechos laborales, económicos, de seguridad social y de previsión social complementaria.**

Los trabajadores incluidos en el Ámbito personal del presente acuerdo, transferidos entre las empresas señaladas en su Ámbito funcional, conservarán la integridad de los derechos que vinieren disfrutando con anterioridad a la transmisión, sea cual fuere su fuente de atribución: legal, convencional o individual.

A efectos del cómputo de la antigüedad, se tomará en consideración la ocupación de un puesto de trabajo en cualquier empresa del Grupo o Sociedad Mercantil Concesionaria como si se tratase de una sola empresa.

Concretamente, las partes consideran que la antigüedad causada tanto en la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA, como en Aena S.M.E., SA, computará a efectos de la antigüedad requerida por el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social. A tal efecto se anexará al presente documento la respuesta del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

Asimismo, las partes consideran que, a las contrataciones del colectivo de Extinción de Incendios, efectuadas por las sociedades mercantiles concesionarias, les resulta de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo. A tal efecto se anexará al presente documento la respuesta del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

Específicamente, el plan de pensiones vigente, que ya tiene naturaleza de plan de promoción conjunta, se modificará en lo que sea necesario, para la incorporación de la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA como integrante del fondo. De la misma manera se acomodarán las instituciones y procedimientos relacionados con dicho plan en lo que sea necesario para su mantenimiento en la citada concesionaria, en los mismos términos en que es de aplicación a Aena S.M.E., SA, en la actualidad.

**14. Responsabilidad solidaria.**

Aena S.M.E., SA, responderá, con respecto a la empresa concesionaria Aena SCAIRM S.M.E., SA, del cumplimiento de las obligaciones que legalmente correspondan y de las garantías recogidas en el presente acuerdo.

Esta garantía de responsabilidad solidaria de Aena, tendrá carácter permanente.

**15. Cláusula de paz social.**

El presente acuerdo tiene naturaleza de convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. A tal fin, previos los correspondientes trámites y autorizaciones, el mismo será registrado y publicado en el BOE, adaptándose al tiempo los artículos del vigente I Convenio colectivo del Grupo Aena que resulten modificados por este acuerdo.

Ambas partes se comprometen a apostar por el dialogo y la colaboración para la solución de cuantos conflictos o discrepancias pudieran surgir tanto en relación con el desarrollo y cumplimiento del presente acuerdo, como de las que se pudieran derivar de todo el proceso y de la aplicación del Convenio colectivo. En tal sentido, acudirán a los mecanismos previstos en el propio Convenio colectivo para el planteamiento y solución de los referidos conflictos y discrepancias.

**16. Disposición adicional: trabajadores que accedan a la plantilla del mismo por provisión interna.**

Los trabajadores que pasen a prestar sus servicios a través de los procesos de provisión interna previstos en el I Convenio colectivo del Grupo Aena, se les aplicarán las garantías establecidas en los apartados 10, 11.B y 12 del presente acuerdo, quedando en el Grupo Aena, en el momento en que pasen a estar contratados por Aena SCAIRM S.M.E., SA, en la situación de excedencia especial contemplada en el apartado b) del punto 11 del acuerdo y con las particularidades establecidas para la misma.

## 17. Cláusula final.

El presente acuerdo entrará en vigor y será efectivo una vez que sea ratificado mediante los procedimientos que cada una de las partes considere oportunas y una vez realizados los trámites previstos en la normativa vigente.

En prueba de conformidad firman el presente acuerdo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del mismo.—Por Aena S.M.E., SA.—Por CC.OO.—Por U.G.T.—Por U.S.O.

*Acta de ratificación del preacuerdo entre la representación de Aena S.M.E., SA de Aena SCAIRM S.M.E., SA y de las organizaciones sindicales presentes en la mesa negociadora del I Convenio colectivo del Grupo Aena*

Por Aena S.M.E., SA: Doña Begoña Gosálvez Mayordomo, doña Ana I. Heras Sancho, don Teodoro Jiménez Palomo, don Francisco Javier Jiménez Torres y don Luis Borondo Jiménez.

Aena SCAIRM S.M.E., SA: Don Mariano Menor Muñoz.

Por la representación sindical:

Por CC.OO.: Don Francisco J. Casado Moreno (asesor), doña Margarita Colom López, don Johnny Lozano Briones, don Emilio García Fernández, don Andrés García Garre y don Mariano Ramos Alcantarilla.

Por U.G.T.: Don Emilio Quintana Carrizosa (asesor), doña Sandra González Martínez, don Ceferino Quintana Quintana, don Enrique Pedrajas Ruiz y doña Tomasa Rodríguez Martínez.

Por U.S.O.: Doña Marta López Pinilla (asesora), don Manuel Jesús Acosta del Pino y don Javier Grau Fulgencio.

En Madrid, a 13 de diciembre de 2018, en la sede de Aena S.M.E., SA, sita en la calle Peónías, 12, se reúnen las personas que al margen se relacionan, en representación, por un lado, de Aena S.M.E., SA y de Aena SCAIRM S.M.E., SA, y por otro, de las organizaciones sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal del Grupo de Empresas Aena, previamente convocadas.

Con fecha de 5 de diciembre de 2018, la Comisión de Seguimiento para la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, ha emitido informe favorable del Preacuerdo de Garantías Laborales, adoptado el pasado 21 de marzo de 2018 entre la representación de Aena S.M.E., SA y los sindicatos presentes en la Mesa Negociadora del I Convenio colectivo del Grupo Aena, el cual tiene por objeto regular las condiciones laborales que ha de regir la subrogación del personal de Aena S.M.E., SA, que presta servicios en el Aeropuerto de Murcia/San Javier, al Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, a través de su incorporación voluntaria a la Sociedad Mercantil Aena Sociedad Concesionarias del Aeropuerto internacional de la Región de Murcia, S.M.E., SA (Aena SCAIRM S.M.E., SA), adjudicataria del contrato de gestión, explotación y mantenimiento del citado Aeropuerto, como consecuencia del traslado de la actividad de un aeropuerto al otro.

En virtud de lo cual, ambas partes, acuerdan:

Primero.

Ratificar el Preacuerdo de Garantías Laborales, de fecha 21 de marzo de 2018, que regula las condiciones laborales que han de regir la subrogación del personal de Aena S.M.E., SA, que presta servicios en el Aeropuerto de Murcia/San Javier, al Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, mediante su integración voluntaria en la Sociedad Concesionaria Aena SCAIRM S.M.E., SA, con motivo del inicio de la explotación y

gestión de esta infraestructura, el cual adquiere la condición jurídica de Acuerdo de Garantías Laborales.

Se adjunta el citado Preacuerdo como anexo I a la presente Acta.

Y, sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión en el lugar y fecha arriba indicados.– Por Aena/Aena SCAIRM.–Por CC.OO.–Por U.G.T.–Por U.S.O.

*Preacuerdo de garantías laborales*

En Madrid a 21 de marzo de dos mil dieciocho,

REUNIDOS

De una parte, por la representación de Aena S.M.E., SA: Begoña Gosálvez Mayordomo, Ana I. Heras Sancho, Teodoro Jiménez Palomo, Francisco J. Jiménez Torres y Luis Borondo Jiménez.

De otra parte, por la representación sindical:

Por CC.OO.: Francisco J. Casado Moreno, José Manuel Lorenzo Gómez, Mariano Ramos Alcantarilla, Emilio García Fernández, Johnny Lozano Briones y Andrés García Garre.

Por U.G.T.: Federico Lombardo López, Sandra González Martínez, Raúl Gómez Alonso, Ceferino Quintana Quintana y Juan José Lozano Martínez.

Por U.S.O.: Marta López Pinilla, Manuel Jesús Acosta del Pino, M.<sup>a</sup> Dolores Alonso Parada y Eduardo L. González Robles.

EXPONEN

El Gobierno de Murcia publicó el 25 de marzo de 2017, la licitación del contrato de gestión, explotación y mantenimiento del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia (en adelante, AIRM), del que es propietario, a través de una concesión administrativa de 25 años de duración, que ha sido adjudicada a Aena S.M.E., SA, mediante Orden de la Consejería de Presidencia y Fomento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de fecha 15 de enero de 2018.

A tal fin, Aena S.M.E., SA, ha constituido una sociedad mercantil filial, con fecha 25 de enero de 2018, que reviste la forma de sociedad anónima, denominada «Aena Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, S.M.E., SA» (en adelante, Aena SCAIRM S.M.E., SA, o Sociedad Concesionaria), que tiene a Aena S.M.E., SA, como accionista único, una vez autorizada su creación y sus estatutos por el Consejo de Ministros, mediante Acuerdo de 29 de diciembre de 2017.

Dicha Sociedad Concesionaria y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia formalizaron el contrato de concesión para la gestión, explotación y mantenimiento del AIRM, el día 24 de febrero de 2018,

La Sociedad Concesionaria será designada como gestor aeroportuario del AIRM, y, como tal y en virtud del contrato de concesión, deberá asumir la ejecución de los trabajos para dar la conformidad de las nuevas instalaciones con la normativa vigente, la adecuación de los sistemas operativos a los estándares de la red de Aena S.M.E., SA, así como los trámites para la certificación aeroportuaria.

Esta concesión supone el traslado de la actividad del Aeropuerto de Murcia-San Javier al citado AIRM, lo que requerirá la coordinación de todos los agentes implicados en la actividad aeroportuaria del mismo, entre los que se encuentra el personal de Aena SME, SA, actualmente adscrito al Aeropuerto de Murcia/San Javier.

Teniendo en cuenta la incidencia que dicha transferencia puede tener en las relaciones laborales, en virtud de la adscripción de personal a la nueva sociedad, las partes firmantes del presente Acuerdo asumen la necesidad de dotar a este proceso de un marco de garantías adecuado, que aporte al mismo seguridad jurídica, fluidez y

participación de los interlocutores sociales legitimados y ofrezca a los trabajadores afectados una garantía efectiva de mantenimiento de sus condiciones laborales y de empleo, todo ello bajo el ámbito de aplicación del I Convenio colectivo del Grupo Aena.

En razón de lo expuesto y de acuerdo con la normativa vigente en la materia, las partes tras reconocerse mutuamente capacidad y legitimación suficiente para la negociación del presente documento, acuerdan:

1. Objeto.

El presente acuerdo tiene por objeto regular las condiciones laborales que han de regir la subrogación del personal de Aena S.M.E., SA, que actualmente presta servicios en el Aeropuerto de Murcia/San Javier, al Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, a través de su incorporación voluntaria a la Sociedad Mercantil Aena SCAIRM S.M.E., SA, adjudicataria del contrato de gestión, explotación y mantenimiento del citado Aeropuerto, como consecuencia del traslado de la actividad de un aeropuerto al otro.

2. Naturaleza y eficacia.

El presente acuerdo, en concordancia con lo estipulado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación directa para las materias que en el mismo se regulan, desplegando la eficacia que legalmente le corresponde, en función de la legitimación ostentada por las partes firmantes.

3. Ámbito funcional.

El presente acuerdo afecta a la sociedad Aena S.M.E., SA, y a la empresa Aena SCAIRM SME, SA, concesionaria de la gestión, explotación y mantenimiento del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, para la realización de tales funciones, de acuerdo con el objeto social recogido en los estatutos de ambas sociedades.

4. Ámbito personal.

El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal de Aena S.M.E., SA, actualmente adscrito al Aeropuerto de Murcia San Javier que se halle en activo, y resulte afectado por el traspaso de actividad al nuevo Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia, con motivo del inicio de las operaciones en la citada infraestructura, y sea cual fuera la modalidad contractual concertada, el grupo profesional, la ocupación o puesto de trabajo.

Aquellos candidatos que se encuentren incluidos en las bolsas de empleo reguladas en el artículo 25 del I Convenio colectivo del Grupo Aena y en la bolsa general, les será de aplicación lo dispuesto en el presente acuerdo, salvo lo previsto en los apartados II.a), II.e) y I.2, en el momento en que se produzca su contratación.

Las bolsas de trabajo actualmente existentes en el Aeropuerto de Murcia San Javier, serán las vigentes para Aena SCAIRM S.M.E., SA, y en los mismos términos por los que se rige en la actualidad, permaneciendo los integrantes de la misma en la bolsa de trabajo general derivada del proceso de provisión interna de fecha 14 de octubre de 2016.

El acuerdo será igualmente de aplicación a los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de suspensión del contrato de trabajo, ya sea legal o convencional conforme a lo estipulado en el I Convenio colectivo del Grupo Aena o el que, en su caso, lo sustituya. Estos trabajadores quedarán en esa misma situación en la sociedad a la que se haya transferido su puesto de trabajo de origen.

5. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma, permaneciendo vigente durante el plazo de duración de la concesión adjudicada a Aena SCAIRM S.M.E., SA.

6. Ámbito material.

El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones laborales que han de regir las situaciones que se contemplan en el mismo y específicamente la subrogación del personal incluido en el apartado Ámbito personal del presente acuerdo, que se efectúen entre Aena SME, SA, y la sociedad Aena SCAIRM S.M.E., SA.

7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes declararan la nulidad total del presente acuerdo, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectará a cualquiera de las cláusulas, el acuerdo deberá ser revisado si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

8. Comisión de seguimiento.

Se constituye una comisión de seguimiento de las garantías establecidas en el presente acuerdo, que estará compuesta por cinco representantes de Aena S.M.E., SA, y un número igual de representantes de las organizaciones sindicales firmantes (2 por CC.OO., 2 por U.G.T. y 1 por U.S.O.). Los acuerdos de la comisión requerirán la mayoría de cada una de las partes.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y control de los contenidos de este acuerdo.
- b) La interpretación que pueda derivarse de sus respectivos clausulados.
- c) Seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del acuerdo.
- d) El conocimiento, con al menos treinta días de antelación a su efectividad, de las medidas previstas en cumplimiento de las garantías de empleo y ocupación efectiva, cuando fuera necesaria su adopción.
- e) La recepción de información, discusión, elaboración y propuesta, dentro de las previsiones del presente acuerdo, del cuadro de garantías aplicables al personal afectado, con carácter previo a la efectividad de cualquiera de dichas medidas.
- f) El informe previo de la comisión de seguimiento será preceptivo para llevar a cabo cualquier proceso de subrogación de personal, según lo estipulado en el presente acuerdo.
- g) La Comisión de seguimiento deberá reunirse siempre que lo solicite la mayoría de alguna de las representaciones.
- h) Esta Comisión de seguimiento, por acuerdo de las partes, podrá encomendar la mediación o arbitraje de discrepancias y/o controversias, según lo estipulado en la Sección II-Solución voluntaria de conflictos del capítulo III del I Convenio colectivo del Grupo Aena.
- i) Asimismo, serán funciones de la Comisión de Seguimiento todas aquellas que en tal sentido decidan las partes y aquellas a las que de manera expresa se remita el presente acuerdo.

## 9. Normativa aplicable.

Los procesos de subrogación de personal, incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones contenidas en el presente acuerdo y el acta de acuerdo de modificación del I Convenio colectivo para incorporar al mismo a Aena SCAIRM S.M.E., SA.

El I Convenio colectivo del Grupo Aena o aquel que lo sustituya, se aplicará a la sociedad Aena SCAIRM S.M.E., SA, comprometiéndose las partes a promover las correspondientes consultas y modificaciones que se consideren necesarias para el pleno desarrollo de lo contemplado en el presente acuerdo.

## 10. Garantías de empleo y ocupación efectiva.

Aena S.M.E., SA, y Aena SCAIRM S.M.E., SA, garantizarán el empleo a todos los trabajadores que sean fijos de plantilla a partir del momento en que se produzca la subrogación de personal en los términos previstos en el ámbito personal del presente acuerdo.

El resto del personal con contrato de carácter temporal tendrá estas garantías hasta la finalización del mismo; recuperándose las mismas cuando se produzcan nuevas contrataciones.

Aena S.M.E., SA, y Aena SCAIRM S.M.E., SA, se comprometen a la no utilización de forma unilateral de lo previsto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, garantizando el empleo a los trabajadores a los que se extiende el presente acuerdo y en los términos en él recogidos. Aena garantiza la ocupación efectiva en el nuevo centro de trabajo, estándose, para las situaciones contempladas en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, a lo determinado en el convenio colectivo.

En los casos de cierre o cese de actividad del centro de trabajo, o pérdida de mayoría accionarial, serán, asimismo, de aplicación los mecanismos establecidos en el convenio colectivo y en el apartado siguiente del presente acuerdo.

En los supuestos en que, por razones técnicas, económicas, organizativas, productivas o de cualquier otra naturaleza, derivadas de la gestión de la concesión, fuera necesario adoptar medidas tendentes a la optimización de la plantilla, a los trabajadores transferidos incluidos en el ámbito personal del presente Acuerdo, les será de aplicación lo establecido en el vigente I Convenio colectivo del Grupo Aena, a cuyo efecto podrán optar por lo siguiente:

- a) Un puesto de trabajo de otra ocupación, vía reciclaje, siempre que organizativa y técnicamente sea posible, a través del procedimiento previsto en el Convenio colectivo, en el propio centro.
- b) Solicitar el reingreso en Aena S.M.E., SA, en los términos previstos en el presente acuerdo.
- c) La indemnización prevista en el artículo 102 del I Convenio colectivo del Grupo Aena o del Convenio colectivo que lo sustituya, si el trabajador opta por dicha posibilidad.

A efectos de lo dispuesto en el anterior apartado b), la oferta de un nuevo puesto de trabajo por parte de Aena S.M.E., SA, tendrá lugar de forma que se cause al trabajador el menor perjuicio posible. A tal efecto, se seguirá el siguiente orden de prelación, en función de las vacantes existentes:

1. Un puesto de trabajo de la misma ocupación, en otro centro de trabajo de Aena, con movilidad geográfica, teniendo en cuenta a estos efectos lo dispuesto en el artículo 39 del I Convenio colectivo del Grupo Aena.
2. Un puesto de trabajo de otra ocupación, vía reciclaje, siempre que organizativa y técnicamente sea posible, a través del procedimiento previsto en el Convenio colectivo,

en otro centro de trabajo de Aena, con movilidad geográfica, teniendo en cuenta a estos efectos lo dispuesto en el artículo 39 del I Convenio colectivo del Grupo Aena.

Producida por parte de Aena S.M.E., SA la oferta fehaciente establecida en los supuestos anteriores, el trabajador tendrá un plazo de treinta días para aceptar o rechazar la oferta. Pasado el plazo sin obtener respuesta, se entenderá que opta por el supuesto c).

En el caso de que el número de las personas que se vieran afectadas por las medidas a adoptar imposibilitara la aplicación de los anteriores apartados, la empresa se compromete a negociar con la parte social un plan de salida basado en criterios de voluntariedad.

11. Garantías específicas de los trabajadores afectados por el acuerdo.

A) Trabajadores que pasen a prestar servicio en la sociedad mercantil concesionaria Aena SCAIRM S.M.E., SA:

a. De forma previa al inicio de actividad o puesta en operación del AIRM, los trabajadores afectados a su actividad pasarán voluntariamente a la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA, de conformidad con los términos de este acuerdo.

A tal efecto, se les remitirá el correspondiente escrito en el que se les ofrecerá la opción de pasar a prestar servicios en Aena SCAIRM S.M.E., SA, o en otros centros de trabajo de Aena donde, en función de la plantilla existente en los mismos y de la necesidad de cobertura de plazas correspondiente a la ocupación del trabajador en cuestión, se determine por parte de Aena.

El plazo para efectuar la opción será de treinta días, desde la fecha de recepción por parte de los trabajadores del referido escrito.

b. La empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA, pasará a ocupar, de forma efectiva, la posición de empleador respecto de la totalidad de los trabajadores de la plantilla afecta al aeropuerto de Murcia-San Javier que voluntariamente lo acepten, desde el momento en que ésta empiece a operar como nuevo gestor aeroportuario.

c. Producida la subrogación, todos los derechos de los trabajadores que pasen a la sociedad mercantil concesionaria están plenamente garantizados por la aplicación del «I Convenio colectivo del Grupo» y lo previsto en el presente Acuerdo.

B) Regulación de la situación de estos trabajadores en la sociedad/entidad jurídica de origen:

Los citados trabajadores quedarán en situación de suspensión de contrato de trabajo, bajo la modalidad de Excedencia especial por pasar a prestar servicios en la mercantil Aena SCAIRM S.M.E., SA, con las siguientes particularidades:

– Podrán participar en los procesos de selección interna que se celebren en las empresas del Grupo Aena, con la consideración a efectos de prelación de promoción intercentro o traslado.

– A los efectos de lo previsto en el Capítulo V del I Convenio colectivo del Grupo Aena, los procesos de provisión de vacantes serán conjuntos para las empresas Aena S.M.E., SA, y Aena SCAIRM S.M.E., SA, excepto para los derivados de incremento de plantilla.

– En caso de reingreso en las empresas del Grupo Aena, el periodo de tiempo durante el cual el trabajado haya estado en esta situación específica de excedencia especial por pasar a prestar servicios en Aena SCAIRM S.M.E., SA, se computará a efectos de antigüedad.

C) Trabajadores actualmente pertenecientes a la plantilla del Aeropuerto de Murcia/San Javier que no opten por integrarse en la nueva concesionaria Aena SCAIRM S.M.E., SA:

Estos trabajadores pasarán a prestar servicios en otro centro de trabajo de Aena donde, en función de la plantilla existente en los mismos y de la necesidad de cobertura de plazas correspondiente a la ocupación del trabajador en cuestión, se determine por parte de Aena S.M.E., SA; teniendo, a estos efectos, en el momento en que ejerciten la opción y se efectúe la oferta por parte de Aena S.M.E., SA, un derecho preferente para ocupar las vacantes correspondientes a su ocupación existentes en los distintos centros de trabajo de Aena.

Las vacantes que se produzcan como consecuencia de la opción de los trabajadores actualmente adscritos al aeropuerto de Murcia/San Javier por no pasar a prestar sus servicios en la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA, serán consideradas a todos los efectos como plazas o vacantes correspondientes a la plantilla del nuevo Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia.

D) Trabajadores en situación de suspensión de contrato, cuyos puestos de trabajo de origen, se encuentren afectados por la entrada en funcionamiento y la subrogación de personal a la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA.

Los trabajadores en esta situación, dispondrán del mismo plazo que los trabajadores en activo para ejercitarse su derecho a opción, quedando su contrato en la misma situación de suspensión, en la sociedad/entidad jurídica por la que hayan optado. A tal efecto, la empresa comunicará de manera fehaciente y con suficiente antelación, los posibles cambios para que el derecho pueda ser ejercido por el trabajador.

#### 12. Cláusula de reversión.

Los trabajadores contemplados en el ámbito de aplicación del presente acuerdo retornarán, a su voluntad y con carácter preferente, a la sociedad de origen o a aquella que la sustituya, cuando se produzca la disolución de la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA, la pérdida de la mayoría accionarial por parte de Aena S.M.E., SA, o la resolución de la concesión por cualquier causa, de acuerdo con lo establecido en el apartado décimo del presente acuerdo.

#### 13. Garantía de mantenimiento de derechos laborales, económicos, de seguridad social y de previsión social complementaria.

Los trabajadores incluidos en el Ámbito personal del presente acuerdo, transferidos entre las empresas señaladas en su Ámbito funcional, conservarán la integridad de los derechos que vinieren disfrutando con anterioridad a la transmisión, sea cual fuere su fuente de atribución: legal, convencional o individual.

A efectos del cómputo de la antigüedad, se tomará en consideración la ocupación de un puesto de trabajo en cualquier empresa del Grupo o Sociedad Mercantil Concesionaria como si se tratase de una sola empresa.

Concretamente, las partes consideran que la antigüedad causada tanto en la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA, como en Aena S.M.E., SA, computará a efectos de la antigüedad requerida por el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social. A tal efecto se anexará al presente documento la respuesta del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

Asimismo, las partes consideran que, a las contrataciones del colectivo de Extinción de Incendios, efectuadas por las sociedades mercantiles concesionarias, les resulta de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo. A tal efecto se anexará al presente documento la respuesta del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

Especificamente, el plan de pensiones vigente, que ya tiene naturaleza de plan de promoción conjunta, se modificará en lo que sea necesario, para la incorporación de la empresa Aena SCAIRM S.M.E., SA como integrante del fondo. De la misma manera se

acomodarán las instituciones y procedimientos relacionados con dicho plan en lo que sea necesario para su mantenimiento en la citada concesionaria, en los mismos términos en que es de aplicación a Aena S.M.E., SA, en la actualidad.

14. Responsabilidad solidaria.

Aena S.M.E., SA, responderá, con respecto a la empresa concesionaria Aena SCAIRM S.M.E., SA, del cumplimiento de las obligaciones que legalmente correspondan y de las garantías recogidas en el presente acuerdo.

Esta garantía de responsabilidad solidaria de Aena, tendrá carácter permanente.

15. Cláusula de paz social.

El presente acuerdo tiene naturaleza de convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. A tal fin, previos los correspondientes trámites y autorizaciones, el mismo será registrado y publicado en el BOE, adaptándose al tiempo los artículos del vigente I Convenio colectivo del Grupo Aena que resulten modificados por este acuerdo.

Ambas partes se comprometen a apostar por el dialogo y la colaboración para la solución de cuantos conflictos o discrepancias pudieran surgir tanto en relación con el desarrollo y cumplimiento del presente acuerdo, como de las que se pudieran derivar de todo el proceso y de la aplicación del Convenio colectivo. En tal sentido, acudirán a los mecanismos previstos en el propio Convenio colectivo para el planteamiento y solución de los referidos conflictos y discrepancias.

16. Disposición adicional: trabajadores que accedan a la plantilla del mismo por provisión interna.

Los trabajadores que pasen a prestar sus servicios a través de los procesos de provisión interna previstos en el I Convenio colectivo del Grupo Aena, se les aplicarán las garantías establecidas en los apartados 10, 11.B y 12 del presente acuerdo, quedando en el Grupo Aena, en el momento en que pasen a estar contratados por Aena SCAIRM S.M.E., SA, en la situación de excedencia especial contemplada en el apartado b) del punto 11 del acuerdo y con las particularidades establecidas para la misma.

17. Cláusula final.

El presente acuerdo entrará en vigor y será efectivo una vez que sea ratificado mediante los procedimientos que cada una de las partes considere oportunas y una vez realizados los trámites previstos en la normativa vigente.

En prueba de conformidad firman el presente acuerdo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del mismo.—Por Aena S.M.E., SA.—Por CC.OO.—Por U.G.T.—Por U.S.O.

**ANEXO X**

**Planes LGTBI**

*Acta de acuerdo entre la representación empresarial de Aena y Enaire y la representación de las organizaciones sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y en la Mesa Negociadora del Convenio colectivo del Grupo Aena*

Por las empresas del Grupo Aena: Doña Begoña Gosálvez Mayordomo, doña Ana I. Heras Sancho, doña Noelia Martínez Morato, doña Cristina Muñoz Moraga, don Francisco J. Jiménez Torres, doña Ana María Ginés García, doña Mabel Revilla Maillo, doña Alicia Gómez Martín, don José Luis Meler Jordan, doña Sandra Millán Pérez, doña

M.<sup>a</sup> Aránzazu Hernández Rodríguez, don Eduardo Jiménez Pardo y Doña María de Mar Hidalgo Ayllón.

Por la Representación Sindical:

Por CC.OO.: Doña Lidia Rojas García, Don José Francisco Muñoz Santiago, doña Mayte Villalobos Carpintero, don Manuel Caro Expósito, don Johnny Lozano Briones, don Juan José Fernández Sánchez (asesor) y don Francisco J. Casado Moreno (asesor).

Por U.G.T.: Doña Sandra González Martínez, doña Mar García-Vaquero García, don Enrique Pedrajas Ruiz, don José Luis Ballesteros Sanz, don Raúl Gómez Alonso (asesor) y don Federico Lombardo López (asesor).

Por U.S.O.: Doña Marta López Pinilla, doña María Dolores Alonso Parada, don Javier Grau Fulgencio (asesor) y don Óscar Luaces Losada (asesor).

Por C.S.P.A.: Don Ruyman Capote Etala, don Enrique Prieto Prieto, don Pedro Pablo Gómez Poyato (asesor) y doña Montserrat Palá Aparicio (asesora).

Con fecha 23 de junio de 2025, las personas que al margen se relacionan, en representación, por un lado, de AENA S.M.E., SA y AENA SCAIRM S.M.E., SA (en adelante AENA) y de la Entidad Pública Empresarial ENAIRE (en adelante ENAIRE), y por otro, de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Negociadora del Convenio colectivo del Grupo AENA, proceden a tratar lo siguiente:

Revisión y aprobación del ajuste del texto del Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ de Aena y Aena SCAIRM al Real Decreto 1026/2024, así como la adaptación del II Plan de Igualdad a las exigencias contenidas en la Ley 4/2024 con al inclusión expresa de las personas trans.

El día 22 de mayo de 2025, se reunió la Comisión Paritaria de Igualdad, con el fin de asumir la negociación y realización de los siguientes trabajos:

– Aquellos conducentes a la preparación de una propuesta de ajuste del Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ de Aena y Aena SCAIRM, al contenido del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Dicho ajuste se concreta en la inclusión en el Plan de los criterios objetivos presentes en los procesos de selección de Aena y Aena SCAIRM (RD 1026/2024).

– La adaptación del II Plan de Igualdad a las exigencias contenidas en la Ley 4/2024, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

En concreto, la referida adaptación deriva del contenido del artículo 55, de la citada ley, en cuyo apartado 3.<sup>º</sup> dispone que en la elaboración de planes de igualdad se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

La Comisión de Igualdad reunida el pasado 22 de mayo, quedó conformada por 14 miembros, de los cuales, 7 representan a las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y 7 a las organizaciones sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, así como en esta Comisión Negociadora.

Una vez finalizada por consenso la preparación de dichos trabajos por parte de la Comisión de Igualdad, se remitieron ambos textos a la Comisión Negociadora del Convenio colectivo del Grupo Aena, para que, una vez acordado en el seno de la misma, se proceda a la aprobación de los documentos resultantes.

Tras la remisión previa de los textos dimanantes de los trabajos llevados a cabo, se aborda en este acto la revisión de las redacciones definitivas del Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ de Aena y Aena SCAIRM, conforme a las premisas contenidas en el Real Decreto 1026/2024 y del II Plan de igualdad adaptado a la Ley 4/2024 (apartado 3.<sup>º</sup>,

artículo 55), a fin de someterlos a la consiguiente aprobación de la presente Comisión Negociadora.

Tras reconocerse mutuamente capacidad y legitimación necesarias, ambas partes, acuerdan:

Primero.

Aprobación de los textos definitivos del Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ de Aena y Aena SCAIRM conforme a las premisas contenidas en el Real Decreto 1026/2024 y del II Plan de igualdad, adaptado a la Ley 4/2024 (apartado 3.º, artículo 55).

Segundo.

Tanto la presente acta, como los documentos relativos al II Plan de Igualdad actualizado (artículo 55 de la Ley 4/2023) y al Plan de Diversidad LGTBI+, ajustado al RD 1026/2024), serán firmados, por delegación, únicamente por los Secretarios Generales de las organizaciones sindicales presentes en esta Comisión Negociadora, así como por la Directora de Organización y Personas de Aena y Aena SCAIRM y por el Director de Personas de Enaire.–AENA.–ENAIRES.–CC.OO.–U.G.T.–U.S.O.–C.S.P.A.

*Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ de Aena y Aena SCAIRM. Ed. junio 2025*

### I. Introducción

Para Aena S.M.E., SA y Aena SCAIRM, SA (en adelante Aena), la protección de los derechos humanos constituye una parte esencial de sus valores y el marco mínimo de actuación para garantizar un desarrollo legítimo de su actividad empresarial, que se refleja en su Política de Derechos Humanos, aprobada por el Consejo de Administración el 28 de enero de 2020, modificada posteriormente el pasado 19 de diciembre de 2023 y difundida a todos sus grupos de interés de forma pública a través de su página web, siendo su misión principal, la promoción en la organización de una cultura de respeto de los derechos humanos.

Entre los compromisos adquiridos en la referida política, se recoge de forma expresa, el rechazo de Aena a cualquier discriminación por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género, así como el fomento del respeto y de la diversidad entre su personal, garantizando la igualdad de oportunidades en cualquier momento del desarrollo de su relación laboral.

Asimismo, Aena cuenta con mecanismos eficaces para que las personas trabajadoras que potencialmente puedan ver vulnerados sus derechos humanos, tengan la capacidad de poner en conocimiento de la empresa tal situación, a través del Canal de Denuncias habilitado a tal fin.

En relación con lo anterior, el pasado 23 de octubre de 2023, fue acordado en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad, el protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, con el fin de velar por la igualdad de trato y no discriminación de ninguna persona trabajadora de la organización, apostando además por la inclusión desde la visibilización.

Al hilo de lo expuesto, cabe señalar que el recurso más importante de Aena, es su capital humano, y, por tanto, es su objetivo seguir contribuyendo al avance de la igualdad de oportunidades y a la lucha de cualquier discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, haciendo de la organización una empresa competitiva y comprometida a partes iguales, demostrando que la organización evoluciona al mismo ritmo que la sociedad.

En este sentido, Aena no es ajena a la realidad social, cada vez más cambiante, siendo consciente, además, de que tiene su reflejo en las personas trabajadoras, que son más plurales y diversas, queriendo dar respuesta a sus nuevas necesidades.

En este sentido, la diversidad es un concepto amplio y transversal que atañe a las diferencias culturales, étnicas, de capacidades y de orientación sexual y de género, entre otras, trabajando Aena la diversidad de forma global, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades para toda la plantilla.

No obstante, cada diversidad debe ser abordada de manera específica, dado que cada una posee unas connotaciones diferentes y exige diferentes acciones para asegurar que ese principio de respeto se cumple y se hace efectivo.

Para ello, Aena considera necesario progresar en políticas de diversidad LGTBI+, poniendo en marcha acciones que ejerzan un impacto positivo en la imagen y la reputación de la compañía, para favorecer un ecosistema empresarial innovador, diverso e inclusivo, capaz de atraer y fidelizar talento, compartiendo los valores que nos permitan avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Asimismo, llevar a cabo una gestión efectiva y competitiva de la diversidad LGTBI+, supone la puesta en valor de elementos como la igualdad de oportunidades, el respeto por la diferencia y el rechazo a cualquier forma de discriminación, lo cual redonda en la atracción, captación y retención del talento y genera equipos de trabajo más productivos, creativos e innovadores.

Expuesto lo anterior, en línea con los compromisos adquiridos, Aena formaliza su responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos, con la gestión de la diversidad LGTBI+, promoviendo dos pilares fundamentales, la cultura del respeto y la sensibilización de sus profesionales.

## II. Marco Jurídico

Han sido numerosos los esfuerzos y compromisos públicos adquiridos para la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI+ a nivel internacional, comunitario, estatal, así como a nivel interno en Aena a través de documentos que integran el marco de referencia del Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+.

### Ámbito internacional.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 en París, recoge en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos, entre otros, los siguientes:

Artículo 1. «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos».

Artículo 2. «Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

Así, la ONU ha declarado que este mandato implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

Desde entonces, la Organización de las Naciones Unidas ha puesto en valor los preceptos contenidos en su Declaración Universal con los siguientes compromisos:

- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966) (artículo 2.1).
- Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1994) (prohibición de penalización de los comportamientos homosexuales).
- Principios de Yogyakarta (2006) (extensión expresa Declaración Universal a personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero).

- Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual (2008).
- Informe del Alto Comisionado para los Derechos Humanos sobre Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género (2011).
- Resolución de la Asamblea General de la ONU: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género (2012).

#### Ámbito comunitario.

- Informe de la Comisión de Libertades Públicas y Asuntos Interiores sobre la igualdad jurídica de los homosexuales y las lesbianas en la Comunidad Europea (1994) (la Comunidad Europea está obligada a velar por la aplicación del principio de igualdad de trato).

- Informe de la Comisión de peticiones del parlamento Europeo (1989), recoge la petición para que los países miembros adopten medidas a fin de que la Seguridad Social se haga cargo de los gastos de tratamiento psicológico, endocrinológico, plástico-quirúrgico y estético de las personas trans.

Con relación al derecho de asilo, se pide que se incluya como causa la persecución por motivos de transexualidad y que se facilite el reconocimiento de la identidad de género en los documentos de identidad de cada estado.

- Resolución del 12 de septiembre de 1989 del Parlamento Europeo (admite que la discriminación de las personas transexuales es un problema social y se insta a los Estados miembros a garantizar sus derechos, prestaciones, tratamientos, igualdad laboral, acreditación de la identidad, etc.).

- La Recomendación 1117/1989 del Consejo de Europa, (relativa a la condición de los/as transexuales define a las personas trans como «la persona que simplemente encuentra una disconformidad entre su sexo psicológico y alguno o todos los demás caracteres sexuales» y reconoce que no resulta imprescindible que el proceso de reasignación de sexo suponga la inclusión de una cirugía de reconstrucción genital para la consideración como personas trans.).

- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) (Derecho de no discriminación por motivos de orientación sexual).

- Conclusiones del Consejo de la Unión Europea (2016) (sobre la igualdad de las personas LGTBI dio un nuevo impulso a diversas instituciones europeas para seguir trabajando en los derechos de las personas LGTBI+).

- Resolución del Parlamento Europeo sobre la declaración de la Unión Europea como una zona de libertad para las personas LGTBI+ (2021).

#### Ámbito estatal.

- La Constitución Española de 1978, recoge en su artículo 1, la libertad, justicia, e igualdad, la dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10) y prohíbe la discriminación (artículo 14).

En aplicación de los preceptos constitucionales, la legislación española ha ido evolucionando para recoger una serie de cambios y avances en materia de igualdad de sexos, para posteriormente abordar aspectos referentes a la igualdad y no discriminación en materia de orientación sexual.

- Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre) ha incorporado el agravante de responsabilidad criminal en delitos motivados por la orientación sexual de la víctima (artículo 22).

- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales administrativas y del orden social, introdujo modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) en materia LGTBI+.

Así se modificó el apartado 2 c) y e) de su artículo 4 haciendo mención expresa al derecho a la no discriminación en el empleo, directa o indirectamente, debido a la

orientación sexual (artículo 4.2.c) y al derecho al respeto de la intimidad, la dignidad y la protección y frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual, así como frente al acoso por razón de la orientación sexual (artículo 4.2.e).

– Por Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

– Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (otorgó a las personas trans género el derecho a solicitar la rectificación de la mención registral del sexo, así como el cambio del nombre propio de la persona).

– Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

– Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, prevé la obligación de las administraciones públicas, de promover condiciones de trabajo que eviten los atentados contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo (artículo 13.1).

– Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+:

- Dispone que los poderes públicos, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI+ y sus familias (artículo 4).

- Asimismo, su artículo 15 impone a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, la obligación de contar con un conjunto negociado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

– Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

El artículo 15 de la Ley 4/2023 ha sido objeto de desarrollo reglamentario a través del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

Dicho real decreto se articula en torno a tres capítulos, con un total de nueve artículos, dos disposiciones finales y dos anexos:

El capítulo I establece las disposiciones generales de la norma, determinando su objeto, ámbito de aplicación y el modo en que ha de llevarse a cabo la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.

El capítulo II fija los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas: el instrumento en el que se insertarán –que será distinto en función tanto de la existencia, o no, del convenio colectivo aplicable, como su ámbito–, el plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas y el procedimiento negociador.

El capítulo III desarrolla el contenido de las medidas planificadas, destacando, en primer lugar, su necesario carácter transversal. Posteriormente se establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Por último, se aclara su período de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.

Las disposiciones finales primera y segunda recogen, respectivamente, los títulos competenciales y la entrada en vigor.

Por último, los anexos recogen las medidas planificadas que como mínimo deben contemplarse y la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Ámbito interno.

Aena se posiciona de manera categórica en contra de cualquier conducta o práctica que pueda suponer una discriminación por razón de, entre otros, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

Para ello, Aena cuenta con una Política de Derechos Humanos, aprobada por el Consejo de Administración el 28 de enero de 2020, modificada posteriormente el pasado 19 de diciembre de 2023 y difundida a través de su página web, en la que se recoge de forma expresa, el rechazo de cualquier discriminación por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género, así como el fomento del respeto y de la diversidad entre su personal, garantizando la igualdad de oportunidades en cualquier momento del desarrollo de la relación laboral.

Por su parte, el Código de Conducta, aprobado por el Consejo de Administración de Aena en su reunión de 30 de junio de 2015 y, posteriormente, actualizado por última vez el 30 de mayo de 2023, recoge el compromiso con los derechos humanos y libertades públicas, rechaza cualquier otra conducta que pudiera ofender los derechos individuales de la persona, así como cualquier tipo de discriminación en el acceso al trabajo y la promoción profesional.

Con fecha 29 de junio del 2020 Aena suscribió con REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión) un Protocolo por el que se establecen las líneas de actuación para fomentar la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ en el ámbito del Sector público estatal y favorecer la sensibilización y el ambiente apropiado para llevarlo a cabo, entre los empleados y empleadas del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, ADIF, ADIF-AV, AENA S.M.E, SA, ENAIRE, INECO, Puertos del Estado y RENFE-Operadora.

Asimismo, en Aena, el I Convenio colectivo del Grupo Aena, de 29 de noviembre de 2011, establece como falta muy grave la comisión de actos que atenten contra el derecho a la intimidad o la dignidad del trabajador, así como las conductas de acoso sexual (artículo 95).

En este sentido, en el II Convenio colectivo del Grupo Aena, en el capítulo XIV: código de conducta y régimen disciplinario, se ha ampliado el contenido de la referida falta muy grave, con una nueva redacción consistente en la comisión de actos que atenten contra el derecho a la intimidad o la dignidad o libertad sexual de las personas trabajadoras, así como las conductas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación y/o identidad o expresión de género (artículo 114).

Asimismo, en dicho capítulo de código de conducta y régimen disciplinario, se ha incluido un artículo con el siguiente literal:

Artículo 119: Respeto a la igualdad de trato, dignidad e intimidad de las personas  
Toda persona trabajadora tiene derecho a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, orientación y/o identidad sexual, expresión de género y discapacidad, así como al respeto a la intimidad, dignidad y protección frente al acoso.

Las personas trabajadoras, por sí mismas o a través de sus representantes, podrán dar cuenta de los actos que puedan suponer faltas de respeto a su intimidad o su dignidad. En estos supuestos, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el trabajador venga prestando servicio, aplicará los protocolos específicos sobre la materia, instruyendo, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Por último, la nueva norma convencional ha incluido también el Capítulo XXI: Igualdad de trato que contribuye a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales, a través del principio de no discriminación y gestión de la diversidad (artículo 194) y la creación de la Comisión Paritaria de igualdad y Diversidad.

Por otra parte, cabe señalar que el pasado 23 de octubre de 2023, se acordó en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad, el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, cuyo fin es velar por la igualdad de trato y no discriminación de ninguna persona trabajadora de la organización, facilitando una atención rápida en la intervención y gestión ante posibles situaciones de este tipo, al igual que defender la tolerancia y el respeto a la diversidad, la igualdad y la inclusión del colectivo LGTBI+.

Por último, el II Convenio colectivo del Grupo Aena, a. En primer lugar, el artículo primero del anexo I establece que los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

A este respecto, el II Convenio colectivo del Grupo Aena, incluye un nuevo capítulo, Capítulo XXI: igualdad de trato, dignidad e intimidad de las personas, en el que se desarrolla el principio de no discriminación y gestión de la diversidad en Aena, con especial a la orientación sexual, identidad y expresión de género y a las personas LGTBI+ y se despliega la creación de la comisión paritaria de Igualdad y Diversidad.

### *III. Objeto*

El presente Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ tiene como objeto mejorar la inclusión de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, así como dotar a todas las personas trabajadoras de Aena, de un instrumento que les permita prevenir, en su lugar de trabajo, situaciones que sean susceptibles de provocar prejuicios o discriminación.

Se trata de un plan con vocación universal, que aspira a que la igualdad y el respeto de las personas LGTBI+ sean principios rectores de la convivencia en los centros de trabajo de Aena.

Con este Plan, se pretende establecer la hoja de ruta para implantar las acciones que se estimen convenientes para seguir avanzando, así como un cuadro de indicadores que permita realizar un seguimiento periódico del progreso y del impacto de las medidas propuestas a fin de conseguir un abordaje correcto de la diversidad sexual, identidad y expresión de género.

A tal fin se establecen una serie de objetivos que promueven la inclusión social y laboral del colectivo LGTBI+, evitando así situaciones de discriminación y desigualdad.

#### Objetivos generales.

- Difundir los valores de igualdad, justicia y respeto a la diversidad sexual y de género entre las personas trabajadoras de Aena.
- Visibilizar y apoyar a las personas trabajadoras LGTBI+.
- Garantizar espacios de trabajo seguros e inclusivos.

#### Objetivos específicos.

- Contribuir a la erradicación de las creencias estereotipadas y prejuicios a través de la sensibilización de la plantilla mediante acciones formativas y la difusión de un mensaje claro de la organización que genere confianza entre el personal y futuros candidatos y candidatas y que tengan un impacto real sobre éstas.
- Fomentar la toma de conciencia de las desigualdades aun existentes en nuestra sociedad en relación con las personas LGTBI+ y que puedan tener reflejo en el seno de la empresa.

*IV. Ámbito de Aplicación*

El Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ no está orientado a las personas LGTBI+ en particular, si no que se dirige al conjunto de personas trabajadoras de Aena, que son interpeladas a través de este instrumento, a participar en la construcción de una empresa más respetuosa con la diversidad LGTBI+.

En concreto, será de aplicación al personal directivo y altos cargos de Aena SME, SA, y Aena SCAIRM, SA, así como a sus personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo del Grupo Aena, de todos los centros de trabajo distribuidos por todo el territorio nacional:

- A Coruña;
- Albacete;
- Algeciras;
- Alicante;
- Almería;
- Asturias;
- Badajoz;
- Barcelona;
- Bilbao;
- Burgos;
- Ceuta;
- Córdoba;
- Cuatro Vientos;
- El Hierro;
- Fuerteventura;
- Girona;
- Gran Canarias;
- Granada;
- Huesca;
- Ibiza;
- Jerez;
- La Gomera;
- La Palma;
- Lanzarote;
- León;
- Logroño;
- Adolfo Suárez Madrid-Barajas;
- Málaga;
- Melilla;
- Menorca;
- Palma de Mallorca;
- Pamplona;
- Reus;
- Sabadell;
- Salamanca;
- Servicios Centrales (SSCC);
- San Sebastián;
- Santander;
- Santiago;
- Sevilla;
- Son Bonet;
- Tenerife Norte;
- Tenerife Sur;
- Valencia;
- Valladolid;

- Vigo;
- Vitoria;
- Zaragoza; y
- Murcia.

A este respecto, cabe señalar que se ha estimado la conveniencia de disponer de un único Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ para Aena SME, SA, y Aena SCAIRM, SA, debido a la identidad de la actividad que se desarrolla en ambas sociedades y su pertenencia al mismo grupo empresarial.

#### *V. Diagnóstico de Situación*

##### Análisis de situación en las empresas españolas.

España es uno de los países con un marco normativo más avanzado y protector de los derechos de las personas LGTBI+ y así lo reconocen distintos estudios internacionales. No solo el marco regulatorio defiende la diversidad sexual, también la sociedad española se muestra especialmente respetuosa en relación con el resto de estados miembros.

No obstante, este contexto a priori tan favorable es compatible con la percepción de que siguen produciéndose situaciones de discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

En este sentido, el estudio realizado en 2019 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, denominado «Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género», para conocer las posibles dificultades que las personas LGTBI+ encuentran en el día a día en su entorno laboral, facilitó un diagnóstico de la situación que viven las personas LGTBI+ en el trabajo.

El referido estudio, puso de relieve las siguientes conclusiones:

- En el colectivo LGTBI+ no se produce una expresión libre y natural de la orientación o identidad sexual en el ámbito del trabajo.

En este contexto la discriminación en el ámbito laboral se asocia a situaciones que se consideran graves: mobbing, exclusión, etc., sin percibirse como tal, comentarios en forma de mofa o rumor, que generan incomodidad, relativizándose este tipo de situaciones.

- Por otra parte, en la mayoría de los casos, las personas trabajadoras LGTBI+ desconocen la existencia en sus empresas de planes de igualdad, o de protocolos de actuación en casos de discriminación.

- La confianza en la organización se construye a partir de la vivencia cotidiana con los compañeros/as y superiores, no siendo la organización la que ofrece o construye directamente la percepción de un *espacio no hostil* para las personas LGTBI+.

##### Análisis de situación en Aena.

Aena viene abordando la gestión de la diversidad LGTBI+, con acciones tendentes a crear un entorno de trabajo seguro para el colectivo, trasladando un mensaje coherente y alineado de organización inclusiva de forma interna, así como hacia la sociedad:

###### 1) Acciones llevadas a cabo.

- Así, se celebran días señalados de diversidad, desde el respeto, a través de publicaciones en comunicaciones internas y en redes sociales.

- En este sentido, el día internacional del orgullo LGTBI+, en 2023 se publicó el artículo «Abrazando la diversidad familiar: iguales en derechos», con el que se quiso reivindicar la igualdad y la visibilidad de las familias LGTBI+.

• Asimismo, Aena trasladó a su plantilla a través de comunicación interna, así como con la publicación en redes sociales, las acciones llevadas a cabo en los aeropuertos, con el artículo «Con los colores del arco iris para celebrar el orgullo 2023».

En esta iniciativa, varios aeropuertos de la red, se iluminaron con los colores del arcoíris con motivo del Día del Orgullo LGTBI+. Con esta acción, Aena no solo mostraba su apoyo directo a las personas LGTBI+ de la empresa, sino que, desde su posición estratégica en el sector turístico, Aena ha aprovecha la oportunidad de utilizar su poder de visibilidad para transformar la sociedad en su conjunto, contribuyendo a la creación de un mundo donde la discriminación y violencia por la condición sexual, no tenga cabida.

• Asimismo, Aena participó en el evento en redes sociales «El orgullo en el MITMA», liderado por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (MITMA), en el que varias personas trabajadoras de las distintas empresas que lo conforman, explicaban, en una palabra, qué significa para ellos el orgullo.

• Otra de las medidas llevadas a cabo el año pasado, fue la publicación el 20 de octubre en la intranet del artículo «Una identidad, no una patología», celebrando así el día internacional de la despatologización de la transexualidad, considerada hasta 2018 un trastorno mental.

• En el mismo sentido, la compañía ha repartido a toda su plantilla un *calendario de mesa*, que recoge los principales hitos del año, entre otros, el 28 de junio, día en el que se celebra la diversidad LGTBI+: el objetivo de este día es promover la tolerancia, la no discriminación y la dignidad de las personas LGTBIQ+, y crear un ambiente diverso, igualitario y respetuoso en tu entorno personal y de trabajo.

## 2) Procesos de selección y contratación.

Respecto a los criterios para la contratación de personal y promoción profesional en ambas empresas debemos poner de manifiesto que, si bien Aena y Aena SCAIRM se rigen en su contratación por el derecho privado, a los procesos de selección se les aplican los principios constitucionales de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, mismos criterios de selección que rigen el acceso al empleo público, que aseguran la objetividad en dicho procesos y garantizando el desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

El proceso de selección viene recogido en el II Convenio colectivo del Grupo Aena (suscripto el 2 de enero de 2025 la mayoría de la Mesa Negociadora, pendiente su ratificación por las partes, tras la autorización por los organismos públicos competentes) y se desarrolla en el capítulo V: provisión de puestos de trabajo, contratación e ingreso y promoción.

En el mismo, se establecen las distintas fases del proceso de selección, los requisitos con los que se debe contar para formar parte en las convocatorias de empleo, el sistema de bolsas de candidatos y candidatas en reserva dimanantes de estas convocatorias para futuras contrataciones, la existencia de una comisión paritaria y la publicación de todas las convocatorias en la web pública de Aena.

En este sentido, el proceso de selección de ambas empresas está perfectamente estructurado en todas sus fases.

La provisión de puestos de trabajo de carácter fijo en las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena, se efectúa, a través de las fases y el orden siguientes:

a) Reingreso de las personas excedentes, de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, del mismo centro donde surja la vacante; b) Concurso de traslados; c) Promoción interna; d) Reingreso de las personas excedentes de la misma ocupación y, en su caso, especialidad, procedentes de distinto centro a aquel en el que surja vacante; e) Selección externa.

Al mismo tiempo, debe señalarse que, tanto en el convenio colectivo como en las bases de las convocatorias, se establecen los requisitos para poder participar en las convocatorias de promoción interna, como en las de selección externa.

Asimismo, los candidatos o candidatas que, habiendo superado las pruebas selectivas para la contratación de personal fijo, no hubieran obtenido plaza, constituyen una bolsa de candidatos y candidatas en reserva que se utiliza para posteriores contrataciones con carácter fijo o temporal de la misma ocupación, siguiendo estrictamente el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo conforme a las bases de la convocatoria.

Además, se debe poner de relieve que para los procesos de selección de los niveles C y D existe una comisión paritaria de promoción y selección, que tiene por objeto garantizar el adecuado control, calidad y homogeneidad de los procesos de selección, para velar por el cumplimiento de la legislación laboral, del Convenio colectivo, así como para garantizar el respeto a los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

También, con el fin de velar por la transparencia en los procesos selectivos, en la página web de Aena, se pueden consultar sus convocatorias públicas de empleo, a las que se les da la máxima difusión a través de diferentes canales: portal de empleo, publicaciones en universidades/centros educativos, redes sociales, internet, etc., para llegar con mayor facilidad al mayor número de personas interesadas en trabajar en ambas empresas.

Adicionalmente, el II Convenio colectivo establece como falta muy grave, el incumplimiento o negligencia, por parte de miembros de los órganos de selección previstos en este Convenio, en la aplicación de la normativa establecida en los procesos selectivos, cuando se derive vulneración de los principios de objetividad y confidencialidad.

Por último, la norma convencional contiene en su Disposición adicional decimoséptima, el compromiso para plantear las adaptaciones que, en su caso, consideren necesarias para retener y potenciar el talento de las empleadas y empleados.

Igualmente, en dicha disposición adicional, se establece el compromiso de impulsar y desarrollar su carrera profesional para acceder a promociones, tanto horizontales como verticales, así como actualizar y modernizar los procedimientos de selección y de captación de talento para reforzar y diversificar nuevas incorporaciones al servicio público con un modelo de selección garantista, flexible, mixto y social.

En conclusión, el sistema de selección de personal de Aena, asegura la ausencia de cualquier tipo de discriminación, al regirse por elementos objetivos, como son los principios de igualdad, mérito y capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de todos los miembros de su plantilla en igualdad de condiciones.

3) Las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

El II Convenio colectivo de Grupo Aena, en el capítulo XIV: código de conducta y régimen disciplinario, se ha contemplado como falta muy grave, la comisión de actos que atenten contra el derecho a la intimidad o la dignidad o libertad sexual de las personas trabajadoras, así como las conductas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación y/o identidad o expresión de género (artículo 114).

Asimismo, en dicho capítulo se ha incluido un artículo con el siguiente literal:

Artículo 119: Respeto a la igualdad de trato, dignidad e intimidad de las personas  
Toda persona trabajadora tiene derecho a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, orientación y/o identidad sexual, expresión de género y discapacidad, así como al respeto a la intimidad, dignidad y protección frente al acoso.

Las personas trabajadoras, por sí mismas o a través de sus representantes, podrán dar cuenta de los actos que puedan suponer faltas de respeto a su intimidad o su dignidad. En estos supuestos, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el

trabajador venga prestando servicio, aplicará los protocolos específicos sobre la materia, instruyendo, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

– Por otra parte, cabe señalar que el pasado 23 de octubre de 2023, se acordó en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad, el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, y por identidad sexual o expresión de género, del que ya disponía nuestra compañía desde 2015, y que en su nueva versión incluye además al colectivo LGTBI+.

La firma de dicho protocolo, fue asimismo publicada en la newsletter de Aena, trasladando así el firme compromiso tanto de la empresa como de los representantes de las personas trabajadoras, al rechazo de cualquier tipo de actuación que pueda suponer una conducta de acoso sexual, o por razón de sexo, por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género en el entorno laboral, pues son formas de violencia que atentan contra los derechos fundamentales y tienen un efecto muy negativo y directo sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, siendo actos que pueden constituir una discriminación por razón de sexo, o por orientación o identidad sexual, que contaminan el entorno de trabajo y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de las empresas.

El referido protocolo persigue dar respuesta a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, conseguir una atención rápida en la intervención y gestión ante posibles situaciones de este tipo, al igual que defender la tolerancia y el respeto a la diversidad, la igualdad y la inclusión del colectivo LGTBI+.

– Además, cabe señalar que en Aena se dispone de protocolos de actuación para atender situaciones especiales, como las incluidas en el Programa de Apoyo Emocional, disponible para toda la plantilla, a través del Programa de Atención a la Conciliación.

– Por último, la nueva norma convencional ha incluido también el Capítulo XXI: Igualdad de trato que contribuye a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales, a través del principio de no discriminación y gestión de la diversidad (artículo 194) y la creación de la Comisión Paritaria de igualdad y Diversidad.

#### 4) Encuesta de percepción sobre el colectivo LGTBI+.

El pasado noviembre de 2023, Aena llevó a cabo una encuesta anónima entre la plantilla y el Comité de Dirección, sobre cuestiones relativas a la diversidad LGTBI+ y el entorno laboral en la compañía, a través de la Encuesta de Igualdad, con el propósito de conocer la percepción de las personas trabajadoras acerca de la Diversidad LGTBI+ en Aena.

A continuación, mostramos el análisis de los resultados obtenidos:

##### – Informe resultados Personal Aena y SCAIRM:

##### Bloque VI: Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ en Aena:

Pregunta 21: ¿Consideras que Aena garantiza la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+?

	N	Porcentaje
Sí.	796	63,88
No.	61	4,90
NS/NC.	389	31,22
Total.	1246	100,00

Pregunta 22: ¿Consideras que la dirección de Aena tiene conciencia de la importancia que reviste para la empresa, la protección y fomento de entornos de trabajo abiertos a la diversidad sexual y la promoción de una cultura de respeto e igualdad hacia las personas LGTBI+?

	N	Porcentaje
Sí.	598	47,99
No.	141	11,32
NS/NC.	507	40,69
Total.	1246	100,00

Pregunta 23: ¿Consideras que las personas LGTBI+ en Aena visibilizan su identidad, expresión de género u orientación sexual?

	N	Porcentaje
Sí.	633	50,80
No.	613	49,20
Total.	1246	100,00

Pregunta 24: Si lo deseas puedes ampliar/motivar tus respuestas:

Las respuestas recibidas recogen diferentes opiniones.

Síntesis y conclusiones:

– Más de un 60 % considera que Aena garantiza la igualdad de trato y oportunidades, aunque destaca que más de un 30 % desconoce si se garantiza.

– El 49 % de las personas encuestadas considera que la Dirección está concienciada y un 40 % indica no tener conocimiento suficiente para opinar sobre ese aspecto.

– El 50 % considera que las personas LGTBI+ en Aena visibilizan su identidad, expresión de género y/u orientación sexual.

– En respuesta abierta, se recogen diferentes opiniones:

- Una línea de opinión señala que es un aspecto estrictamente personal y privado.
- Otras personas indican la dificultad en la visibilización, asociándolo al miedo a la discriminación y a que penalice en la interacción laboral y la promoción profesional.
- Se recogen también respuestas que animan a continuar con una mayor sensibilización en materia LGTBI+ en Aena y se centran en la importancia de hablar de personas y no de sexos.

Informe resultados Comité de Dirección Ampliado:

Bloque V: Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ en Aena:

Pregunta 18: ¿Consideras que la dirección de Aena tiene conciencia de la importancia que reviste para la empresa, la protección y fomento de entornos de trabajo abiertos a la diversidad sexual y la promoción de una cultura de respeto e igualdad hacia las personas LGTBI+?

	N	Porcentaje
Sí.	11	78,57
No.	1	7,14

	N	Porcentaje
NS/NC.	2	14,29
Total.	14	100,00

Pregunta 19: ¿Consideras que las personas LGTBI+ en Aena visibilizan su identidad, expresión de género u orientación sexual?

	N	Porcentaje
Sí.	5	35,71
No.	5	35,71
NS/NC.	4	28,57
Total.	14	100,00

Síntesis y conclusiones:

El 78,57 % considera que la dirección de Aena tiene conciencia de la importancia que reviste para la empresa, la protección y fomento de entornos de trabajo abiertos a la diversidad sexual y a la promoción de una cultura de respeto e igualdad hacia las personas LGTBI+.

Cuando se les pregunta si consideran que las personas LGTBI+ en Aena visibilizan su identidad, expresión de género u orientación sexual, las respuestas están igualadas, 35,71 % considera que sí, el mismo porcentaje que no y el 28,57 % responde que lo desconoce.

Conclusiones del diagnóstico de situación.

En los estudios realizados y en las comparativas de derechos civiles sobre protección de derechos LGTBI+, España figura entre los países legalmente más avanzados. Existe, además, la opinión generalizada de que la sociedad española es abierta y tolerante, como apuntan datos de la UE que demuestran que solo un 6 % de la población en nuestro país se cuestiona la igualdad de derechos de esta comunidad.

No obstante, los estudios revelan que la tolerancia se percibe con cierta condescendencia, no estando, por tanto, ante una aceptación plena, de manera que seguimos arrastrando sesgos en todos los ámbitos.

En las empresas españolas, solo un 38 % de las personas trabajadoras LGTBI+ en España se siente libre de comunicar explícitamente su orientación o identidad sexual, problemática que se acentúa en empresas pequeñas y en determinados sectores.

En este sentido, la decisión de ocultar la condición sexual de estas personas en las empresas, al margen del deseo de separar la vida personal de la profesional, también se encuentra condicionada por las posibles reacciones del entorno, teniendo en cuenta que, por un lado, existe la creencia generalizada de que la condición sexual de cada uno es una cuestión relativa a la vida personal, sin que sea necesario expresarlo, y por otro, que se perciben con mayor tolerancia los comentarios de la vida personal cuando ésta es heterosexual.

Conclusiones del diagnóstico de situación en Aena.

Las conclusiones a las que nos lleva el análisis de los resultados obtenidos, es que Aena se percibe entre su plantilla y su Comité de Dirección como una empresa inclusiva con la diversidad LGTBI+, garantizando la igualdad de trato y oportunidades y la mayoría considera que la Dirección de la compañía está concienciada, así como que las personas LGTBI+ en Aena visibilizan su identidad de género y/u orientación sexual.

No obstante, se ha observado que existe entre la plantilla un porcentaje alto de personas trabajadoras que desconocen tanto si se garantiza por Aena la igualdad de oportunidades con el colectivo LGTBI+, como si la Dirección de la compañía está concienciada en materia de diversidad del colectivo.

Asimismo, se ha detectado que un número significativo de la plantilla, considera que la condición sexual de cada persona trabajadora, pertenece al ámbito de su esfera privada, sin que se estime necesario, por tanto, llevar a cabo políticas en las que se promueva por parte de la compañía una visibilización del colectivo y el apoyo al mismo, entendiendo como tal una suerte de imposición por parte de la empresa, cuando es voluntad de cada uno manifestar o no su orientación sexual.

Lo expuesto pone de relieve la importancia de llevar a cabo acciones tendentes a transmitir a través de un mensaje sólido por parte de la compañía, el apoyo e inclusión del colectivo LGTBI+, dado que una cultura laboral abierta ayuda a las personas trabajadoras LGTBI+ a sentirse cómodas, y bienvenidas.

Asimismo, resulta recomendable que la plantilla conozca la realidad del colectivo LGTBI+ en los entornos de trabajo y las causas que motivan la necesidad de trabajar en políticas activas de inclusión, anulando posibles barreras que no les permitan comportarse con naturalidad, a través de la eliminación de estereotipos y prejuicios que puedan impedir a las personas del colectivo normalizar sus vidas, promoviendo un clima de respeto.

## VI. Líneas Estratégicas

Tal y como se ha expuesto, son la sensibilización de la plantilla, a través de acciones concretas internas que promuevan entornos inclusivos y seguros y reforzar la transmisión de un mensaje claro, sólido y coherente por parte de Aena mostrando su apoyo directo a las personas LGTBI+, tanto para su plantilla como para la sociedad, a través de la comunicación, utilizando el poder de visibilización que tiene Aena para contribuir a la transformación de la sociedad con la normalización de las nuevas realidades sociales.

En este sentido, los principales beneficios de la educación y sensibilización en materia de diversidad LGTBI+ para todas las personas trabajadoras que formamos Aena son los siguientes:

- Fomentar la diversidad entre la plantilla favorecerá que ésta sea más tolerante consiguiendo así que las personas trabajadoras LGTBI+ se sientan respetadas y acogidas por la compañía, independientemente de su procedencia, orientación sexual o género, obteniendo como resultado, un clima laboral mucho más acogedor, lo que dará lugar a una mayor fidelización con la empresa y una oportunidad para captar talento en los procesos selectivos.

- Cuando una empresa está comprometida con la sociedad, se implica tanto con el exterior como con el interior de la organización.

Si la plantilla se siente respaldada por la empresa, al mismo tiempo que se identifica con los principios de la misma, aumenta su compromiso.

- Asimismo, una empresa comprometida con la diversidad LGTBI+ que aplica los mismos principios tanto fuera como dentro de la organización muestra una imagen coherente. Esta coherencia entre los principios que defiende y su forma de actuar, favorece su imagen corporativa en la sociedad.

- Por otra parte, cuando las personas que trabajan en una empresa se sienten a gusto en su entorno laboral, se involucran mucho más con el proyecto de la empresa y esto se traduce en un aumento de la productividad.

- Además, una empresa que acoge personas de diferentes formas de ser y de pensar será mucho más rica, con mayores posibilidades de crecer y adaptarse a los cambios que va marcando la sociedad.

– Del mismo modo, lo que ocurre en la empresa afecta a la sociedad en la que se encuentra en mayor o menor medida. Por ese motivo, cuando se defiende y se abraza la diversidad LGTBI+ en la empresa, se ayuda a transformar la sociedad.

– Las personas deben sentirse aceptadas y reconocidas dentro de la empresa.

Por ello, elaborar y publicar políticas que reconozcan y celebren la diversidad dentro de la empresa ayuda a dar a conocer a las personas y organizaciones de su entorno su compromiso para con la dignidad de todas las personas trabajadoras.

Todo ello, ayuda asimismo a prevenir comportamientos discriminatorios hacia las personas LGTBI+.

Como conclusión, cabe incidir en que el papel de las empresas en la integración de la diversidad LGTBI+ en la sociedad es fundamental.

## VII. Plan de Acción

Cabe señalar que las medidas acordadas, deben tener una consecución lógica, sentando en primer lugar, las bases de un entorno de trabajo seguro, donde la diversidad se considere un valor positivo y enriquecedor y, por tanto, con la normalización de la realidad social por parte de la plantilla, a través de su sensibilización y eliminación de prejuicios, para, a continuación, seguir abordando medidas más ambiciosas.

En este sentido, debe tenerse en cuenta, que las acciones previstas van a acometerse de manera paulatina, con el fin de evitar así que se pueda generar el efecto contrario al deseado.

Los objetivos a conseguir para cada una de las materias indicadas, se llevarán a cabo mediante el establecimiento de una serie de medidas, en las que figuran:

– Indicadores que permitirán determinar el grado de avance y consecución de los objetivos en cada una de las acciones.

– Plazo de ejecución.

– Prioridad de aplicación de la medida, estableciendo los parámetros de baja, media o alta.

Todos ellos vendrán reflejados en el calendario de actuaciones del Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+.

Las áreas responsables, que van a ser las encargadas de la puesta en marcha de su ejecución, pertenecen a la empresa Aena, al contar ésta con la infraestructura necesaria, para la gestión de las medidas contenidas en el presente plan y que son comunes tanto para Aena como para Aena SCAIRM.

Las medidas a adoptar son las que a continuación se exponen:

### 1) Comunicación.

Objetivo: Dar a conocer a la plantilla el compromiso de Aena con el colectivo LGTBI+ con la difusión de su marco normativo.

1.1 Difusión del marco normativo interno inclusivo: El primer paso para construir entornos de trabajo inclusivos dentro de una organización es garantizar que existe un marco normativo interno que es inclusivo y que protege en todo momento la diversidad LGTBI+, de forma clara y explícita.

1.2 Creación de una imagen/logo específico para su inclusión en las acciones derivadas del Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+.

1.3 Guía de lenguaje inclusivo LGTBI+: Que esté disponible para toda la plantilla y que ayude a sensibilizar y a formar a todo el personal en diversidad sexual y de género, exponiendo por qué es necesario abordar esta cuestión en el seno de la empresa.

1.4 Conmemorar día internacional LGTBI+ y difundir hitos relacionados con la diversidad: con la publicación de artículos relacionados en newsletter, en redes sociales y en pantallas, así como la iluminación en los aeropuertos.

1.5 Difundir a través de la newsletter mensajes cortos y visuales que refuercen la inclusión con acciones divulgativas.

1.6 Fomentar la colaboración con asociaciones por la diversidad e inclusión LGTBI+ (REDI) y participación de Aena en foros de buenas prácticas empresariales con el fin de aprovechar las sinergias con otras empresas y profesionales en España que trabajan para fomentar entornos laborales seguros y respetuosos con todas las personas, independientemente de su identidad, características sexuales, expresión de género u orientación sexual.

1.7 Hacer visible la diversidad LGTBI+ en la microsite «Igualdad». La microsite de igualdad, fue creada asimismo para alojar información en materia de diversidad.

1.8 Incluir en el manual de bienvenida para nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+.

1.9 Testar la opinión de las personas trabajadoras sobre las medidas adoptadas por Aena en el presente plan.

## 2) Formación.

Objetivo: Entorno inclusivo desde el conocimiento, eliminando estereotipos.

Es conveniente abordar asimismo la sensibilización de la plantilla con formación específica, asumiendo terminología, valores y eliminación de estereotipos y sesgos inconscientes.

2.1 Formación específica para personas que participan en los procesos de selección y embajadores de marca.

2.2 Formación específica para personas del área de Comunicación.

2.3 Formación específica para las personas integrantes de la Comisión Paritaria de Igualdad.

2.4 Difusión entre la plantilla de información relativa a formación en materia de diversidad.

## 3) Selección y contratación.

Objetivo: Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

3.1 Incorporar en la página web de Aena Empleo, el compromiso de la organización con la inclusión LGTBI+.

3.2 Difundir las convocatorias de los procesos de selección en las asociaciones LGTBI+ de ámbito nacional más representativas, para favorecer su inserción en el mercado laboral.

## 4) Condiciones de trabajo.

Objetivo: Promover la libertad de expresión de género y sexo sentido.

4.1 Facilitar libertad de elección de prendas de vestuario de imagen y vestuario de trabajo, entre las correspondientes a su ocupación conforme a su sexo sentido y/o género auto percibido.

4.2 Incorporación de las siglas LGTBI+ al buzón de Igualdad preexistente, para poder dirigir cualquier cuestión relativa a expresión de género en el ámbito laboral.

4.3 Incorporación a los protocolos vitales del Programa de Atención a la Conciliación, del acompañamiento a las personas trans y apoyo a directivos con personal a cargo.

4.4 Creación de un procedimiento de sexo sentido en Aena, con independencia de la etapa del proceso de transición en la que se encuentre aquella persona trabajadora que lo precise.

4.5 Fomentar, a través de los embajadores de marca y diversidad, la inclusión en la empresa de las personas del colectivo LGTBI+, facilitando redes de apoyo para el desarrollo socio profesional del personal de dicho colectivo.

5) Prevención de acoso por orientación sexual y por identidad sexual o expresión de género.

Objetivo: Velar porque toda la plantilla conozca cómo proceder en caso de acoso sexual y/o razón de sexo. Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo a todas las personas que trabajan en la empresa.

5.1 Reiterar la difusión del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad sexual o expresión de género.

5.2 Mantener la inclusión del citado Protocolo en la información a facilitar a las nuevas incorporaciones.

#### VIII. Calendario

Con independencia de lo establecido de manera específica para cada una de las medidas, tanto Aena como Aena SCAIRM pondrán a disposición de las áreas responsables de cada una de estas cualesquiera otros recursos y medios, tanto materiales, como humanos, que precisen para la ejecución de las mismas.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente y con la finalidad de garantizar el efectivo cumplimiento de los objetivos recogidos en el presente Plan de Igualdad, se establece un calendario de implantación, seguimiento y evaluación de los objetivos fijados que se desarrollará en dos fases:

Primera fase: se implementarán los objetivos fijados en el Plan en los plazos establecidos. A tal fin, la Comisión Paritaria de Igualdad elaborará informes de seguimiento de la implantación de las medidas acordadas en los términos previstos en el apartado siguiente, proponiendo medidas correctoras en caso de apreciarse desviaciones en la implementación del Plan.

Segunda fase: la Comisión Paritaria de Igualdad realizará una evaluación final del impacto e implementación del Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ a la finalización de la vigencia de éste en los términos previstos en el apartado siguiente: Seguimiento y evaluación del plan. Asimismo, comprobará que el Plan ha quedado completamente integrado en la cultura de Aena y Aena SCAIRM.

Medidas	Responsable	Objetivo detallado	Indicador	Plazo previsto	Prioridad	Calendario de medidas								Año 2024								
						Año 2024				Año 2025				Año 2026								
						1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T					
1. Comunicación																						
Objetivo: Dar a conocer a la plantilla el compromiso de Aena con el colectivo LGTBI+ con la difusión de su marco normativo																						
1.1 Difusión del marco normativo interno inclusivo LGTBI+.	Dirección Relaciones Laborales y Asesoría Jurídica Laboral/Dirección de Comunicación/Div. Desarrollo Directiv. Mandos y Puestos intermedios.	Trasladar un mensaje claro y conciso desde la organización de la existencia de un marco normativo interno inclusivo para la protección de la diversidad LGTBI+.	Realizado: SÍ/NO	2024-2026	ALTA	X											X					
1.2 Creación de un logo específico para su inclusión en las acciones derivadas del Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+.	Direcc. Comunicación/Div. Desarrollo Directiv. Mandos y Puestos intermedios.	Dar visibilidad y mostrar apoyo.	SÍ/NO	2024	ALTA	X																
1.3 Creación de una Guía de lenguaje inclusivo LGTBI+.	Div. Desarrollo Directiv. Mandos y Puestos intermedios/Comunicación.	Sensibilización en diversidad sexual y de género, disponible en la intranet, exponiendo por qué es necesario abordar esta cuestión en el seno de la empresa.	Realizado: SÍ/NO	2025	MEDIA												X					
1.4 Conmemorar día internacional LGTBI+ y difundir hitos relacionados con la diversidad.	Dirección Comunicación/Div. Desarrollo Directiv., Mandos, Tit.	Mostrar compromiso y apoyo al colectivo LGTBI+.	N.º de acciones/ publicaciones	ANUAL	ALTA	X											X					
1.5 Difundir a través de la newsletter mensajes cortos y visuales que refuerzan la inclusión con acciones divulgativas.	Dirección Comunicación/Div. Desarrollo Directiv., Mandos, Tit.	Establecer una cultura de respeto con acciones divulgativas que fomenten la inclusión.	N.º de acciones al año	ANUAL	MEDIA												X					
1.6 Fomentar la colaboración con asociaciones empresariales por la diversidad e inclusión LGTBI+ y participación de Aena en foros de buenas prácticas empresariales.	Direcc. Talento, Diversidad y Bienestar.	Aprovechar las sinergias con otras empresas y profesionales en España que trabajan para fomentar entornos laborales seguros y respetuosos con todas las personas, independientemente de su identidad, características sexuales, expresión de género u orientación sexual.	N.º participaciones al año	ANUAL	ALTA												X					

Medidas	Responsable	Objetivo detallado	Indicador	Plazo previsto	Prioridad	Calendario de medidas				Año 2024				Año 2025				Año 2026				Año 2027			
						1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.7 Hacer visible colectivo LGTBI+ en la microsite «Igualdad».	Direcc. Comunicación.	Hacer visible la diversidad LGTBI+ en la microsite de «Igualdad».	SI/NO	2024	MEDIA					X															
1.8 Incluir en el manual bienvenida para nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ y medidas.	Div. Gestión y Datos RRHH.	Transmitir mensaje empresa inclusiva, retención del talento.	Inclusion en manual bienvenida online. Realizacion SI/NO	ANUAL	MEDIA					X															
1.9 Testar la opinión de las personas trabajadoras sobre las medidas adoptadas por Aena en el presente plan.	Div. Desarrollo Directiv, Mandos y Tit.	Valorar opinión plantilla para avanzar en la gestión de la diversidad LGTBI+.	SI/NO	BIANUAL	ALTA									X										X	

## 2. Formación

Objetivo: Favorecer entorno inclusivo desde el conocimiento, eliminando estereotipos							
2.1 Formación específica para personas que participan en los procesos de selección y embajadores de marca.	Div. Desarrollo Directiv, Mandos y Tit.	Abordar la sensibilización de la plantilla con formación específica, asumiendo terminología, valores y eliminación de estereotipos y sesgos inconscientes.	N.º personas formadas	2025	MEDIA		
2.2 Formación específica para personas de la Dirección de Comunicación.	Div. Desarrollo Directiv, Mandos y Tit.	Abordar la sensibilización de la plantilla con formación específica, asumiendo terminología, valores y eliminación de estereotipos y sesgos inconscientes.	N.º personas formadas	2025	MEDIA		
2.3 Formación específica para las personas integrantes de la CPI.	Div. Desarrollo Directiv, Mandos y Tit.	Abordar la sensibilización de la plantilla con formación específica, asumiendo terminología, valores y eliminación de estereotipos y sesgos inconscientes.	N.º personas formadas	2025	MEDIA		
2.4 Difusión entre la plantilla de información relativa a formación disponible en materia de diversidad	Direcc. Talento, Diversidad y Bienestar (Div. Formación).	Abordar la sensibilización de la plantilla con formación específica, asumiendo terminología, valores y eliminación de estereotipos y sesgos inconscientes.	N.º personas formadas	ANUAL (4T)	MEDIA	X	X

Calendario de medidas										Año 2024				Año 2025				Año 2026			
Medidas	Responsable	Objetivo detallado	Indicador	Plazo previsto	Prioridad	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
3. Selección y contratación																					
Objetivo: Favorecer entorno inclusivo desde el conocimiento, eliminando estereotipos																					
3.1 Incorporar en la página web de Aena Empleo, el compromiso de la organización con la inclusión LGTBI+.	Direcc. Talento, Diversidad y Bienestar (Div. Selección).	Mostar empresa inclusiva.	Realizado: SI/NO	2025	MEDIA					X											
3.2 Difundir las convocatorias de los procesos de selección en las asociaciones LGTBI+ de ámbito nacional más representativas.	Direcc. Talento, Diversidad y Bienestar (Div. Selección).	Mostar empresa inclusiva.	Realizado: SI/NO	2025-2026-2027. n.º convocatorias	MEDIA					X		X									X
4. Condiciones de trabajo																					
Objetivo: Promover la libertad de expresión de género y sexo sentido																					
4.1 Facilitar libertad de elección de prendas de vestuario de imagen y vestuario de trabajo, entre las correspondientes a su ocupación conforme a su sexo sentido y/o género auto percibido.	Direcc. Talento, Diversidad y Bienestar.	Evitar una uniformidad con carga de género con el que la persona trabajadora no se sienta identificada.	N.º solicitudes aceptadas/año	2024-2025-2026-2027	MEDIA					X		X		X							X
4.2 Incorporación de las siglas LGTBI+ al buzón de Igualdad existente, para poder dirigir cualquier cuestión relativa a expresión de género en el ámbito laboral.	Div. Desarrollo Directiv. Mados y Puestos intermedios/Comunicación.	Promover la libertad de expresión de género y sexo sentido.	Creación: SI/NO	2025	MEDIA																X
4.3 Incorporación a los protocolos vitales del Programa de Atención a la Conciliación, del acompañamiento a las personas trans y apoyo a directivos con personal a cargo.	Direcc. Talento, Diversidad y Bienestar.	Facilitar por parte de Aena el acompañamiento en procesos de transición.	Realizado: SI/NO	2024	MEDIA	X															

Calendario de medidas														Año 2024				Año 2025				Año 2026			
Medidas	Responsable	Objetivo detallado	Indicador	Plazo previsto	Prioridad	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T				
4.4 Creación de un procedimiento de sexo sentido en Aena, con independencia de la etapa del proceso de transición en la que se encuentre aquella persona trabajadora que lo precise.	Div.Gestión y Datos RRHH.	Con independencia de la etapa del proceso de transición en la que se encuentren, para visibilizarse conforme a su sexo sentido.	Creacion correo: SI/NO	2025	MEDIA													X							
4.5 Fomentar, a través de los embajadores de marca y diversidad, la inclusión en la empresa de las personas del colectivo LGTBI+, facilitando redes de desarrollo socio profesional para el personal de dicho colectivo.	Direcc. Talento, Diversidad y Bienestar.	Instrumento de inclusión en la empresa facilitando redes de desarrollo socio profesional contribuyendo a la retención y atracción del talento que permita que las personas LGTBI+ se sientan reconocidas e incluidas en la empresa.	Creacion correo: SI/NO	2026	MEDIA															X					
5. Prevención de acoso por orientación o identidad sexual, o expresión de género																									
Objetivo: Velar porque toda la plantilla conozca cómo proceder en caso de acoso sexual y/o razón de sexo. Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo a todas las personas que trabajan en la empresa																									
5.1 Reiterar la difusión del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad sexual o expresión de género.	Dirección Relaciones Laborales y Asesoría Jurídica Laboral/Direccion de Comunicación.	Velar porque toda la plantilla conozca cómo proceder en caso de acoso sexual y/o razón de sexo. Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo a todas las personas que trabajan en la organización.	SI/NO	2024-2026	ALTA															X					
5.2 Mantener la inclusión del citado Protocolo en la información a facilitar a las nuevas incorporaciones.	Div.Gestión y Datos RRHH.	Transmitir mensaje empresa inclusiva, retención del talento.	Realizadco: SI/NO	ANUAL	MEDIA														X		X	X			

## IX. Supervisión y control

Los mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+, surgen con la finalidad de conocer y mejorar, en caso de que sea necesario, su incidencia en el conjunto de la plantilla de Aena y Aena SCAIRM, empleando herramientas que permiten la revisión de su desarrollo en cada una de sus etapas y acciones y proporcionando elementos para una correcta ejecución de éste.

Los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo del Grupo Aena, que han acordado el presente Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+, facultan a la Comisión Paritaria de Igualdad para realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas acordadas.

Así, dicha Comisión llevará a cabo las evaluaciones intermedias de las medidas establecidas en el presente Plan, a través de un seguimiento semestral, desde la puesta en marcha del mismo, en las que se pondrán de relieve los avances alcanzados, así como los aspectos que requieren mejoras y una evaluación final del impacto e implementación del Plan a la finalización de la vigencia de éste, todo ello, sin perjuicio de que el mismo pueda ser revisado a lo largo de su aplicación, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar, o incluso dejar de aplicar alguna medida, cuando concurra algún cambio o circunstancia que así lo aconseje.

### Comisión de seguimiento y evaluación del plan.

Los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo del Grupo Aena, que han aprobado el presente plan, facultan para el seguimiento y evaluación del mismo, a la Comisión Paritaria de Igualdad integrada por siete representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal (CSE), y un número equivalente de representantes empresariales, tal y como se determina a continuación:

Por la parte social:

Por CC.OO.: Doña Lidia Rojas García, don Emilio García Fernández y don José Francisco Muñoz Santiago.

Por U.G.T.: Doña Aurora Martínez Fenoy y doña Cristina Luján Hernández.

Por U.S.O.: Doña Margarita Bauzá March.

Por C.S.P.A.: Doña Cristina Domínguez Delgado.

Por la parte empresarial: Doña Nuria Castrosín Forniés, doña Ana I. Heras Sancho, doña Noelia Martínez Morato, don Francisco J. Jiménez Torres, doña María de Mar Hidalgo Ayllón, doña Herminia Ruíz Galán y don Roberto Veiga Cobreiro.

La Comisión Paritaria de Igualdad se reunirá con carácter ordinario con una periodicidad mínima de, al menos, dos veces al año, o con carácter extraordinario cuando así lo estime oportuno cualquiera de las dos representaciones (empresarial o social) razonando su petición.

En cualquier caso, se justificarán los casos en que se desestime llevarlas a cabo. Se convocará a las partes de la Comisión Paritaria de Igualdad con antelación a la celebración de la reunión ordinaria con la remisión de la relación de materias que conformarán el orden del día, indicando el día, lugar y hora de la sesión.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta, que podrá contener, entre otros aspectos, la siguiente información:

- Indicación de las personas asistentes.
- Orden del día.
- Fecha, hora y lugar de la celebración de la reunión.
- Síntesis de los asuntos tratados.
- Acuerdos adoptados en su caso.
- Cualquier propuesta de modificación del Plan.

En el caso de que posteriormente se elabore un reglamento sobre el funcionamiento de la citada Comisión, se estará a lo que se disponga en el mismo sobre esta materia.

En el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad, ya sea individual o conjuntamente, sus miembros podrán exponer de forma detallada y razonada cualesquiera de las modificaciones al Plan que consideren pertinentes, a fin de que el resto de miembros pueda valorar su conveniencia, salvo que se trate de una adecuación a las actualizaciones normativas, en cuyo caso la modificación será preceptiva.

Los acuerdos en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones, por la parte social y por la parte empresarial.

La solución de las posibles discrepancias que pudieran surgir en la implementación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ se realizará a través de la Comisión Paritaria de Igualdad, por ser el órgano encargado del seguimiento del Plan y facultado para actualizar las modificaciones del Plan que procedan o que puedan acordarse, recogiendo las mismas en un acta.

#### X. Vigencia

El plan tendrá una vigencia de cuatro años, que comenzará a contarse a partir de la suscripción del mismo, finalizando en diciembre de 2027.

En este plazo, se llevarán a cabo las acciones establecidas en el mismo a fin de alcanzar los objetivos en materia de diversidad.

#### XI. Acuerdo

Los abajo firmantes en su condición de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo del Grupo Aena, conformada por los representantes de Aena S.M.E., SA y Aena SCAIRM, SA, y los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal (CSE) tras la oportuna negociación, manifiestan su conformidad con el contenido del presente Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ y su compromiso con la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, concretado en la aplicación de medidas para la consecución de su inclusión en el entorno laboral y en la lucha contra su discriminación.

Y en prueba de conformidad con la versión II del mencionado Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+, firman el presente.—AENA.—ENAIRE.—CC.OO.—U.G.T.—U.S.O.—C.S.P.A.

*Acta de acuerdo entre la representación empresarial de Aena y Enaire y la representación de las organizaciones sindicales presentes en la mesa negociadora del convenio colectivo del Grupo Aena*

Por las empresas del Grupo Aena: Doña M.<sup>a</sup> Aránzazu Hernández Rodríguez, doña Begoña Gosálvez Mayordomo, doña Ana I. Heras Sancho, don Eduardo Jiménez Pardo, doña Sandra Millán Pérez, doña M.<sup>a</sup> Dolores de Ynclán Franco, doña María de Mar Hidalgo Ayllón, doña Noelia Martínez Morato, doña Cristina Muñoz Moraga, don Francisco J. Jiménez Torres, doña Ana María Ginés García, doña Mabel Revilla Maillo y doña Alicia Gómez Martín.

Por la Representación Sindical:

Por CC.OO.: Doña Lidia Rojas García, don José Francisco Muñoz Santiago, doña Mayte Villalobos Carpintero, don Manuel Caro Expósito y don Johnny Lozano Briones.

Por U.G.T.: Doña Sandra González Martínez, doña Mar García-Vaquero García, don Enrique Pedrajas Ruíz y don José Luis Ballesteros Sanz.

Por U.S.O.: Doña Marta López Pinilla y doña M.<sup>a</sup> Dolores Alonso Parada.

Por C.S.P.A.: Don Ruyman Capote Etala y don Enrique Prieto Prieto.

El día 21 de abril de 2025, las personas que al margen se relacionan, en representación, por un lado, de la Entidad Pública Empresarial ENAIRE (en adelante ENAIRE) y AENA S.M.E., SA y AENA SCAIRM S.M.E., SA (en adelante AENA), y por otro, de las organizaciones sindicales CC.OO., U.G.T., U.S.O. y C.S.P.A., presentes en la Mesa Negociadora del Convenio colectivo del Grupo AENA, proceden a tratar el siguiente punto del orden del día:

*Único. Revisión y aprobación del conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI de ENAIRE.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las empresas han de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos con el propósito de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y garantizar la equidad, igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas que conforman la entidad, independientemente de su género, identidad, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.

En cumplimiento de este mandato y con el objetivo de seguir promoviendo en todos los centros de trabajo de ENAIRE espacios diversos e inclusivos, se envió a la representación sindical el Plan de Medidas LGTBI para su valoración.

Tras la valoración inicial se procede en este acto a abordar la revisión del texto definitivo, a fin de someterlo a la consiguiente aprobación por parte de esta Comisión Negociadora.

Finalmente, tras reconocerse mutuamente capacidad y legitimación necesarias, ambas partes

#### ACUERDAN

Aprobar el texto definitivo del conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, de aplicación al personal de la Entidad Pública Empresarial ENAIRE que se encuentre bajo el ámbito de aplicación del Convenio colectivo del Grupo AENA vigente y que se incorpora como anexo a la presente acta.

En base a lo anterior, suprimir la disposición transitoria decimoctava de la propuesta de acuerdo del II Convenio colectivo del Grupo AENA, firmada el 22 de enero de 2025 por la mayoría de la parte social, incorporando en el artículo 194 de dicho texto convencional, relativo al principio de no discriminación y gestión de la diversidad, la aprobación del Plan de medidas LGTBI de ENAIRE.

Formalizar la firma de la presente acta, así como el documento que constituye la versión definitiva del Plan de Medidas LGTBI de ENAIRE, por delegación, únicamente por los Secretarios Generales de las organizaciones sindicales presentes en esta Comisión Negociadora, así como por la Directora de Personas de ENAIRE y la Directora de Organización y Personas de AENA.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión.—AENA.—ENAIRE.—CC.OO.—U.G.T.— U.S.O.—C.S.P.A.

#### *Plan de gestión de la diversidad LGTBI+ de Enaire*

#### Plan de medidas LGTBI del personal del Convenio de Grupo

##### 1. Introducción.

La sociedad actual valora cada vez más la igualdad por lo que resulta esencial que las empresas asuman un compromiso firme con la diversidad. En este sentido ENAIRE considera que la inclusión de las personas LGTBI en un entorno laboral libre de

prejuicios y discriminaciones, debe formar parte de las políticas de toda organización como una oportunidad para impulsar el crecimiento y el valor de la empresa.

Desde un punto de vista laboral y con objeto de continuar en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, la reciente normativa que regula este ámbito, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, impuso una serie de obligaciones y desarrolló un marco legal para que las empresas implementen medidas concretas, algunas de las cuales se encontraban pendientes de desarrollo reglamentario. El 10 de octubre de 2024 entró en vigor el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se Desarrolla el Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBI en las Empresas, que persigue proteger los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, dando cumplimiento al desarrollo reglamentario establecido en el artículo 15.1 de la referida Ley 4/2023.

Pues bien, dentro del marco de la negociación colectiva, con el fin de velar y seguir garantizado estos derechos y contribuir a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI garantizando la equidad y la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas que conforman la entidad, independientemente de su género, identidad u orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social y asimismo, con el propósito de mantener y seguir promoviendo en todos sus centros de trabajo espacios diversos e inclusivos para todas las personas trabajadoras, se elabora el presente Plan de Medidas LGTBI de la entidad pública ENAIRE.

En dicho sentido, y al margen de las obligaciones legislativas, ENAIRE ha venido demostrado su compromiso con la protección de los derechos de las personas LGTBI, buscando garantizar su plena inclusión en el entorno laboral. Prueba de ello son las diversas acciones que se han llevado a cabo en la entidad:

- La aprobación de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- La creación del grupo Proud ENAIRE que tiene como objetivo favorecer la concienciación en materia LGTBI en la empresa, a través de acciones orientadas al respeto la inclusión y el aprendizaje sobre diversidad LGTBI.
- La celebración del mes de la diversidad con carácter anual.
- La colaboración con REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI), en el marco de la política de Responsabilidad Social Empresarial.
- La aprobación del «Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad sexual o expresión de género». Dicho protocolo cuenta con un procedimiento de actuación ante denuncias, debiendo ser comunicadas, en su caso, a través del Canal Ético de ENAIRE.

Todas estas actuaciones han contribuido y contribuyen a establecer un clima de respeto en ENAIRE en el que se valoran las diferencias, se promueve una cultura inclusiva con ausencia de discriminación, se trabaja por y para configurar un entorno de trabajo tolerante y respetuoso, y con el que se pretende sensibilizar en materia de diversidad, inclusión y equidad. Por tanto y aunque es menester y preciso seguir avanzando, la integración de la diversidad en las políticas y cultura empresarial son elementos preventivos y proactivos que forman parte de la identidad de la organización; en definitiva, entender la diversidad como un valor, reforzando la lucha contra la discriminación en general y en particular frente a las personas LGTBI, y promover los valores de igualdad y respeto.

2. Marco jurídico.
  - a) Marco legislativo internacional.

En el contexto internacional, la Organización de las Naciones Unidas, ha adoptado diferentes documentos y recomendaciones que han contribuido a elevar los estándares internacionales de respeto y protección del derecho a la integridad y a la no

discriminación de las personas LGTBI. A este respecto, deben mencionarse los siguientes:

– El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

– Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos:

- Resolución adoptada el 17 de junio de 2011 (A/HRC/RES/17/19) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género».
- Resolución adoptada el 26 de septiembre de 2014 (A/HRC/RES/27/32) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género».
- Resolución adoptada el 30 de junio de 2016 (A/HRC/RES/32/2) «Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género».

– El Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos se ha pronunciado en repetidas ocasiones sobre la cuestión de la discriminación y la violencia que sufren las personas LGTBI, entre otros, en su informe A/HRC/29/23, de 4 de mayo de 2015, además ha establecido una serie de recomendaciones para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI que han inspirado a muchos estados en sus respectivas políticas y legislaciones.

b) Marco legislativo comunitario.

En el marco de la Unión Europea se ha aprobado un conjunto de normativas dirigidas al reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI en general y de las personas trans en particular, entre las que destaca:

– La Carta Europea de Derechos Fundamentales que, en su artículo 21, prohíbe la discriminación por orientación sexual, entre otros motivos. Asimismo, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en su artículo 19, faculta al Consejo para adoptar acciones adecuadas dirigidas a combatir la discriminación por distintos motivos, incluida la orientación sexual.

– La Directiva UE 2000/78 (de 27 de noviembre de 2000) que establece un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y el empleo, y que menciona a las personas gais, lesbianas, bisexuales y trans, obligando a todos los países de la UE a brindar protección jurídica frente a la discriminación y el acoso por motivos de orientación sexual en lo que concierne a las solicitudes de empleo, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo y el salario y el despido.

– La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y que protege a las personas transgénero en su vida profesional frente a la discriminación debida al cambio de sexo.

– La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social que protege a las personas transgénero frente a la discriminación en materia de seguridad social debida al cambio de sexo.

c) Marco normativo nacional.

La aprobación del marco normativo relacionado a continuación ha supuesto un salto cualitativo en la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

– La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. El derecho al cambio registral

de la mención al sexo se basa en el principio de libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1 de la Constitución) y constituye igualmente una proyección del derecho fundamental a la intimidad personal consagrado en artículo 18.1 de la Constitución.

– En los últimos años se han aprobado leyes y normas en materia LGTBI:

- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social: Esta ley modifica el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Capítulo III, relativo a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, garantizando el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.

- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas reconoció a las personas trans mayores de edad y de nacionalidad española la posibilidad de modificar la asignación registral de su sexo, sin necesidad de someterse a un procedimiento quirúrgico de reasignación de sexo y sin procedimiento judicial previo, aunque manteniendo la necesidad de disponer de un diagnóstico de disforia de género.

- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Esta ley reconoce y protege los derechos de las personas LGTBI en diversos ámbitos, incluido el laboral. En concreto en el capítulo III relativo al mercado de trabajo, la norma aborda el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI (artículo 20), y establece medidas y actuaciones para la ocupación, prevención y combatir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (artículo 21).

- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el ámbito laboral el artículo 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho «A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral».

- Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y no Discriminación, en referencia al artículo 14 de la Constitución de 1978 que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La ley cita como motivos de especial atención social o protección el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohíbe la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

- Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, que tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas LGTBI, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

- El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se Desarrolla el Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBI en las Empresas y que persigue prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, en el ámbito de la empresa.

d) Ámbito interno.

En el ámbito interno, nuestra entidad pone en valor la cultura inclusiva, el respeto por la diferencia y el rechazo a cualquier forma de discriminación, y reconoce el derecho de todas las personas, y especialmente de los que conforman ENAIRE, a ser tratados de manera digna y respetuosa, prueba de ello es que con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, ya habían sido aprobadas las siguientes normas internas en materia LGTBI:

– La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, aprobada por el Consejo Rector de ENAIRE en 2023, con la que formaliza su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión en materia de:

- Liderazgo inclusivo.
- Diálogo social y negociación colectiva.
- Beligerancia frente a los sesgos inconscientes.
- Comunicación corporativa inclusiva.
- Beligerancia frente a cualquier tipo de acoso.
- Reconocimiento y apoyo a todos los tipos de diversidad.

– El Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad sexual o expresión de género, aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ENAIRE, que entró en vigor en el mes de marzo del 2024, con el que se busca detectar y en su caso erradicar aquellos comportamientos que puedan considerarse constitutivos de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Dicho protocolo cumple con la obligación establecida en el artículo 8.4 del RD 1026/2024 de contar, como medida planificada del plan LGTBI, con un protocolo frente al acoso y la violencia, al estipular el propio RD 1026/2024 que dicha obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa ya contase con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, siendo este el caso de ENAIRE. De hecho, muestra del compromiso de ENAIRE con la diversidad se incluyeron en el mencionado protocolo, y previa aprobación del presente plan, los siguientes apartados en materia LGTBI, entre otros:

- Un marco normativo que contempla la normativa más reciente en materia LGTBI.
- Un apartado de definición de conceptos entre los que se incluyen conceptos en materia LGTBI, como son: orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, personas trans, familia LGTBI, LGTBI-fobia, homofobia, bifobia, transfobia.
- Un conjunto de medidas de prevención de situaciones de violencia sexual, o situaciones potencialmente constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad o expresión de género.
- Un apartado de conductas que podrían ser constitutivas de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual y/o expresión de género.

3. Situación de las personas LGTBI en el entorno laboral.

Las personas LGTBI se enfrentan a una serie de desafíos y desigualdades que afectan a su bienestar personal y social, pero también a su desarrollo profesional, es por ello que en los últimos años se ha tejido en un marco jurídico protector de los derechos de las personas LGTBI que ha venido acompañado de un reseñable número de estudios que analizan la situación de las personas LGTBI en diversas esferas.

Es gracias a estos estudios que es posible hacerse una idea más precisa de la realidad de las personas LGTBI en el ámbito laboral y abordar la materia con una mayor perspectiva, y ello a pesar de lo complejo que resulta atender las realidades de las personas LGTBI, por cuanto la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la

expresión de género se encuentran intrínsecamente vinculadas a la esfera privada de las personas.

En este sentido, la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, perteneciente al Ministerio de Igualdad, ha publicado diversos estudios sobre la materia, llegando a las conclusiones que se exponen a continuación:

– El Estudio sobre inclusión de la diversidad sexual e identidad de género en empresas y organizaciones, de agosto de 2019, revela que:

- Las situaciones discriminatorias más habituales en el ámbito laboral son: rumores sobre la orientación e identidad sexual de la persona, recibir burlas o insultos por pertenecer al colectivo LGTBI, hacer comentarios negativos o chistes acerca de las personas LGTBI y, en menor grado, la merma de su carrera profesional al no recibir un ascenso o subida salarial por pertenecer al colectivo LGTBI.

- Las personas que no son LGTBI no son conscientes de las dificultades que enfrentan los miembros de este colectivo en contextos laborales.

- Se corre el riesgo de pensar que al ser la sexualidad una cuestión privada, las empresas no deben tener en cuenta la diversidad, familiar y de identidad de género, pero lo cierto es que de las relaciones de pareja y familiares derivan importantes derechos laborales a los que algunas personas LGTBI corren el riesgo de renunciar, ya que al no querer compartir su situación personal son condenadas por la ley del silencio. Esto se materializa en no solicitar permisos por matrimonio o pareja de hecho, por enfermedad o accidente del cónyuge o de sus familiares, o bien no asistir a eventos corporativos o evitar espacios de encuentros informales, entre otros. La encuesta en la que se basa el estudio determina que un 15 % de las personas LGTBI han evitado alguna vez espacios o eventos corporativos para evitar hablar o mostrar aspectos de su vida personal.

- Más de la mitad de las personas trabajadoras LGTBI no se puede mostrar libremente como tales en sus empresas e instituciones.

- Un 54 % de las personas LGTBI justifica su invisibilidad en el trabajo con el argumento de que es una cuestión privada y el 43 % para evitar rumores, estereotipos o etiquetas sobre su persona.

- Los datos muestran que la dificultad para el colectivo LGTBI no viene tanto de hablar de determinados aspectos de su vida privada (aficiones y vida social), sino de hablar de aquellas cuestiones que pueden visibilizarles como personas LGTBI, es decir, de su vida afectiva y sexual y de sus familias (hijos e hijas).

– En cuanto a las personas trans, el Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans, publicado en el mes de abril del 2022, recoge que los datos de la encuesta realizada a personas trans arrojan como resultado que el 68,2 % de las personas trans empleadas consideran haber sido discriminadas en el ámbito laboral por su identidad de género: el 23,2 % durante un proceso de selección y el 45 % tras obtener dicho empleo. El 62 % indicó haber revelado públicamente en su empresa ser una persona trans. En este porcentaje se encuentran representadas principalmente mujeres trans de entre 30 y 40 años que ya han realizado su proceso de transición, lo que, por distintos motivos, explicaría su mayor grado de visibilidad. No obstante, el 38 % de las personas trans permanecen invisibilizadas en sus puestos de trabajo y, a pesar de sentirse integradas, señalan temor a comunicar al resto su identidad de género. A causa de las dificultades de acceso al empleo, una vez que una persona trans consigue un puesto de trabajo, siente que lo hace en condiciones de inclusión y dignidad. A la luz de estos datos, el estudio concluye que es necesario, por tanto, ofrecer a las personas trans una formación mínima para el acceso al mercado laboral, pero también llevar a cabo políticas integrales dirigidas a combatir esta discriminación, con medidas específicas que den solución a las diferentes necesidades de cada perfil.

Por lo tanto, teniendo en cuenta las conclusiones expuestas, consideramos que resulta imprescindible para el desarrollo de las personas LGTBI en las empresas crear

ambientes inclusivos, en los que no solo las personas LGTBI se sientan cómodas a la hora de compartir su realidad, sino también lograr involucrar, de forma orgánica, a todo el personal de la empresa en la labor de fomentar el respeto de todas las personas, sea cual sea su orientación sexual o identidad de género. Así pues, en respuesta a estas conclusiones, la entidad ha considerado que debe centrar las medidas del plan LGTBI, en continuar generando espacios seguros en los que las personas puedan sentirse libres para compartir los aspectos de su vida personal que ellas deseen.

### 3.1 Situación de las personas LGTBI en ENAIRE:

Al margen de las disposiciones que se recogen en el presente plan de medidas LGTBI, es de destacar que ENAIRE lleva años trabajando en esta materia, habiendo manifestado, a través de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de ENAIRE, su firme compromiso con la igualdad de oportunidades y con el reconocimiento de la diversidad, la apuesta por la equidad y la inclusión de todas las individualidades, así como su beligerancia contra la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones. Prueba de ello son las diversas acciones llevadas en la entidad para promover un entorno profesional inclusivo:

- En septiembre de 2021, ENAIRE suscribió el Charter europeo de la diversidad y la firma de un decálogo de principios sobre inclusión y diversidad promovido por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad, por el que la empresa se comprometía a continuar trabajando por una plantilla diversa, una cultura inclusiva, promover la conciliación y sensibilizar en materia de diversidad e inclusión. Estas materias están recogidas en el Plan «One Team» del Plan de Vuelo 2025, apostando como organización por la tolerancia y el respeto, valores asociados a la responsabilidad social empresarial.
- En el mes de febrero de 2021, ENAIRE se adhirió a REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI). El objetivo de esta colaboración es fomentar un ambiente inclusivo, tolerante y respetuoso con las personas LGTBI, contribuyendo a la normalización social y a la eliminación de sesgos y prejuicios socioculturales a través de la sensibilización, la formación y el apoyo.
- En abril de 2021, se crea el grupo Proud ENAIRE, Red LGTBI abierta a todo el personal, para favorecer la concienciación en materia LGTBI en la empresa, a través de acciones orientadas al respeto, la inclusión y el aprendizaje sobre diversidad LGTBI. Con la finalidad de poder evaluar el grado de madurez y conocimiento de la compañía en esta materia, se elaboró una encuesta, de la mano de la asociación REDI.
- En junio de 2021 se celebró el evento «Celebra la Semana del Orgullo», evento organizado por Proud ENAIRE en el que empleados de diferentes regiones de ENAIRE compartieron experiencias relacionadas con la diversidad sexual y de género. También se realizó un repaso por la historia de las personas LGTBI, resaltando los hitos que han marcado su evolución, tanto a nivel nacional como internacional. Asimismo, se conectó por streaming a la gala «Familias, empresas y diversidad LGTBI» organizada por asociada REDI. Además, la Dirección de Personas participó en el evento «Empresas públicas y diversidad LGTBI», con ADIF, Puertos del Estado e INECO.
- En octubre de 2021, se celebró el «Día Internacional por la despatologización trans», en el que se organizó un evento para conocer la realidad de las personas trans, en el que la Fundación 26 de diciembre nos acompañó explicando conceptos y contextualizando su situación, además de contar con testimonios de personas trans que narraron su experiencia personal.
- En mayo de 2022, en el mes de la diversidad, PROUD ENAIRE anunció el lanzamiento de la figura de los «Proud Important People» (PIPs) en cada Región y Servicios Centrales. Se trata de una serie de personas que actúan como una figura referente implicadas en favorecer la diversidad e inclusión en ENAIRE, para estar cerca de las personas LGTBI que quieran apoyo o información sobre esta red.

– En noviembre de 2022, se celebró el «Taller sobre Familias Diversas», al objeto de ampliar conceptos sobre la diversidad LGTBI de la mano de profesionales, aprender de testimonios en primera persona y dar a conocer la red Proud ENAIRE.

– En marzo de 2023, se organizó, a través de los jueves del PAE, una webinar para todo el personal de ENAIRE, sobre lenguaje inclusivo y cómo tener una comunicación correcta, respetuosa y empática con personas diversas.

– En mayo de 2023, ENAIRE se unió a la celebración del mes Europeo de la Diversidad con el objetivo es fomentar la diversidad e inclusión laboral en las empresas y organizaciones, impulsando de esta forma la conformación de sociedades más justas e inclusivas. Para ello, entre otras acciones:

- Se publicitó una firma corporativa para incluir en los correos electrónicos durante el mes de mayo de 2023.

- Se celebró, el 17 de mayo de 2023, el «Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia» con el objetivo de promover un cambio social a través de la transformación de las personas y organizaciones.

- Se celebró una charla de sensibilización en materia LGTBI con el codirector y cofundador de REDI.

- Se invitó al personal de ENAIRE a convertirse en aliada o aliado del colectivo LGTBI y de Proud ENAIRE, mediante la actividad «Connect & Include». A través de esta actividad se animaba a los empleados de ENAIRE a compartir ideas sobre las actividades que la empresa puede llevar a cabo para promover un lugar de trabajo más inclusivo para las personas LGTBI.

– Se reconoció en mayo de 2023 al director de Servicios de Navegación Aérea, como uno de los referentes de la diversidad LGTBI dentro del mundo empresarial en España. Su candidatura forma parte de la categoría «Top Compromiso-Aliadas», que distingue a las personas aliadas con posición de liderazgo en las compañías, formen o no parte del colectivo LGTBI, han promovido políticas de inclusión y diversidad en su empresa, además de mostrar su apoyo de forma explícita. Con esta iniciativa, se reconoce la labor de aquellas personas que contribuyen en la creación de ámbitos corporativos más diversos e inclusivos.

– En julio de 2023, ENAIRE celebró una sesión especial en «Los Jueves del PAE» en el que se ofreció ideas y recursos prácticos sobre «¿Cómo abordar la diversidad con los niños?», en base al compromiso con la educación y sensibilización de hijos e hijas es una de las claves para lograr una sociedad justa e igualitaria.

Todas estas acciones, que reflejan el compromiso de ENAIRE con la búsqueda de la igualdad real y la no discriminación entre las personas, son mecanismos que contribuyen a la prevención de posibles comportamientos discriminatorios y con los que se pretende evitar que las personas LGTBI, con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, sientan algún tipo de incertidumbre o exclusión en el trabajo.

#### 4. Partes que lo conciernen.

El presente Plan de medidas LGTBI es aprobado en el seno de la Comisión Negociadora del II Convenio colectivo del Grupo Aena, conformadas por los representantes, por un lado de AENA S.M.E., SA y AENA SCAIRM S.M.E., SA (en adelante AENA) y de la Entidad Pública Empresarial ENAIRE (en adelante ENAIRE), y por otro, de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Negociadora del Convenio colectivo del Grupo AENA.

#### 5. Ámbito de aplicación.

El presente Plan de medidas LGTBI será de aplicación al personal de la Entidad Pública Empresarial de ENAIRE que se encuentre bajo el ámbito de aplicación del Convenio colectivo del Grupo AENA que esté en vigor.

Se aplicará en todos sus centros de trabajo, distribuidos por toda España, siendo por tanto su ámbito todo el territorio nacional.

El plan entrará en vigor al día siguiente de la aprobación del mismo, vinculándose su vigencia al II Convenio colectivo del Grupo Aena.

## 6. Objetivos y medidas.

### 6.1 Objetivos generales:

Integrar en todas las actuaciones de ENAIRE el principio de igualdad de trato y el principio de no discriminación de las personas LGTBI, estando presente, de igual forma, en todas las políticas de recursos humanos de la Entidad, especialmente en aquellas que hagan referencia a:

- a) Acceso al empleo.
- b) Clasificación y promoción profesional.
- c) Formación, sensibilización y lenguaje.
- d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- e) Permisos y beneficios sociales.
- f) Régimen disciplinario.

### 6.2 Objetivos específicos:

A estos efectos, se establecen los siguientes objetivos específicos para cada una de las siguientes materias.

#### – En materia de acceso al empleo:

- Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

#### – En materia de clasificación y promoción profesional:

- Regular los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

#### – En materia de formación, sensibilización y lenguaje:

- Fomentar que toda la plantilla, especialmente aquéllos con responsabilidades en materia de selección y comunicación, tenga formación específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real

y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

○ Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

○ Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

● Fomentar medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

– En materia de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

● Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo. En el caso de ENAIRE, a través del «Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad sexual o expresión de género».

– En materia de permisos y beneficios sociales:

○ Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

– En materia de régimen disciplinario:

● Proteger la dignidad de las personas LGTBI, contemplando en el régimen disciplinario infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras de ENAIRE.

### 6.3 Plan de actuación: medidas.

Los objetivos a seguir, para cada una de las materias anteriormente enunciadas, se llevarán a cabo mediante el establecimiento de las siguientes medidas, en las que figuran asimismo:

– Los indicadores que permitirán determinar el grado de avance y consecución de objetivos de cada acción.

– Los responsables de su ejecución.

– El plazo de ejecución de cada uno de ellos.

#### A. En materia de acceso al empleo:

Objetivo 1: Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.1	Incluir en el portal de empleo de la página web de ENAIRE el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades indicando de forma explícita su compromiso con la inclusión LGTBI.	Inclusión realizada.	Departamento de Coordinación y Apoyo/División de Relaciones Laborales/Dirección de Comunicación.	Diciembre 2025.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.2	Impartir formación en materia LGTBI a las nuevas incorporaciones del departamento de selección y a aquellas personas del departamento que no hayan recibido formación previa en la materia.	Formación impartida.	Campus.	Revisión anual en CPI.
1.3	Impartir breves píldoras informativas sobre las barreras de acceso al empleo de las personas LGTBI, al personal de selección que previamente haya recibido formación en materia LGTBI.	Formación impartida.	Campus.	Diciembre 2026.

**B. En materia de clasificación y promoción profesional:**

Objetivo 2: Regular los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones de forma que ninguna persona podrá ser discriminada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, en la promoción profesional en empleo.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.1	Revisar el Protocolo de aplicación de criterios homogéneos y no discriminatorios en el área de Selección con la finalidad de eliminar los posibles sesgos que pudieran darse en el proceso de selección, por la orientación e identidad sexual o expresión de género de las personas candidatas.	Proceso de revisión realizado.	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	Diciembre 2025.
1.2	Incorporar en las comunicaciones oficiales de las convocatorias a puestos de estructura, referencia expresa al cumplimiento del principio de no discriminación de las personas LGTBI.	Incorporación realizada.	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	Diciembre 2025.

**C. En materia de formación, sensibilización y lenguaje:**

Objetivo 3: Fomentar que toda la plantilla, especialmente aquéllos con responsabilidades en materia de selección y comunicación, tenga formación específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.1	Integrar en los planes de formación, acciones formativas específicas en temática LGTBI, de conformidad con los mínimos establecidos en el RD 1026/2024, e impartir la formación a todo el personal de ENAIRE, incluyendo los puestos directivos y mandos intermedios.	Incorporación a los planes de formación realizada.	Campus.	Enero 2026.
1.2	Incluir material informativo en CAMPUS en materia de sensibilización sobre la realidad de las personas LGTBI, y especialmente en materia de sensibilización sobre las personas trans.	Material incluido Campus.	Campus.	Diciembre 2025.
1.3	Desarrollar estrategias y campañas de concienciación para sensibilizar y visibilizar las realidades de las personas LGTBI, y en particular la de las personas trans.	Campaña concienciación realizada.	Dirección de Comunicación/Dirección Personas.	Diciembre 2025. Diciembre 2026.

Objetivo 4: Fomentar medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.1	Revisar las políticas internas y el Código Ético y de conducta para incluir explícitamente la diversidad sexual y de género.	Proceso de revisión realizado.	Secretaría General.	Enero 2026.
1.2	Incluir en la guía de ENAIRE de comunicación inclusiva un apartado de prácticas inclusivas en materia LGTBI, sensibilizando a la plantilla sobre el uso inapropiado del lenguaje discriminatorio.	Elaboración de la guía.	Dirección de Comunicación.	Diciembre 2026.

D. En materia de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

Objetivo 5: Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.1	Difundir y divulgar anualmente entre la plantilla el Plan de medidas LGTBI de ENAIRE.	Difusión anual realizada.	Dirección de Comunicación.	Diciembre 2025.
1.2	Difundir las convocatorias de los procesos de selección en las asociaciones LGTBI de ámbito nacional más representativas.	Difusión realizada.	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas/Dirección de Personas.	Diciembre 2026.
1.3	Realizar una encuesta a la plantilla en relación con la igualdad y la inclusión en la organización, incluidas las de las personas LGTBI, con el objetivo de fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso con las personas LGTBI.	Encuesta realizada.	Dirección de Personas/División Estrategia y Transformación.	Enero 2026.

E. En materia de permisos y beneficios sociales:

Objetivo 6: Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.1	Creación de un procedimiento para facilitar, agilizar y normalizar los procesos de transición de género dentro de la organización, en el que se incluyan pautas orientativas en su proceso de transición y pautas para facilitar las gestiones administrativas que supone el cambio de género en la empresa y las consecuentes modificaciones de datos personales en los ficheros de ENAIRE.	Creación del protocolo.	Departamento de Coordinación y Apoyo/División de Administración de Recursos Humanos/División Servicio de PRL.	Diciembre 2025.

F. En materia de régimen disciplinario:

Objetivo 7: Proteger la dignidad de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, contemplando en el régimen disciplinario infracciones y sanciones por comportamientos

que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras de ENAIRE.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.1	Revisar el régimen disciplinario con la finalidad de contemplar expresamente sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género del personal de ENAIRE.	Proceso de revisión realizado.	División de Relaciones Laborales.	Diciembre 2025.

#### 6.4 Seguimiento, evaluación y revisión.

En cumplimiento del artículo 9 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se Desarrolla el Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBI en las Empresas, en el cual se establece la posibilidad de acordar plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas, se estipula que los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo del Grupo Aena, que han aprobado el presente plan, facultan para el seguimiento y evaluación del mismo, a la Comisión Paritaria de Igualdad y Diversidad de ENAIRE, integrada por siete representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Negociadora del Convenio colectivo del Grupo Aena, y un número equivalente de representantes empresariales.

Para el seguimiento del presente Plan, la Comisión Paritaria de Igualdad y Diversidad se reunirá con carácter ordinario con una periodicidad mínima de, al menos, dos veces al año, o con carácter extraordinario cuando así lo estime oportuno cualquiera de las dos representaciones (empresarial o social) razonando su petición. En ellas se pondrán de relieve los avances alcanzados, así como los aspectos que requieren mejoras, todo ello, sin perjuicio de que el mismo pueda ser revisado a lo largo de su aplicación, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar, o incluso dejar de aplicar alguna medida, cuando concurra algún cambio o circunstancia que así lo aconseje.

En cualquier caso, se justificarán los casos en que se desestime llevarlas a cabo. Se convocará a las partes de la Comisión Paritaria de Igualdad y Diversidad con antelación a la celebración de la reunión ordinaria con la remisión de la relación de materias que conformarán el orden del día, indicando el día, lugar y hora de la sesión.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta, que podrá contener, entre otros aspectos, la siguiente información:

- Indicación de las personas asistentes.
- Orden del día.
- Fecha, hora y lugar de la celebración de la reunión.
- Síntesis de los asuntos tratados.
- Acuerdos adoptados en su caso.
- Cualquier propuesta de modificación del Plan.

En el caso de que posteriormente se elabore un reglamento sobre el funcionamiento de la citada Comisión, se estará a lo que se disponga en el mismo sobre esta materia.

En el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad y Diversidad, ya sea individual o conjuntamente, sus miembros podrán exponer de forma detallada y razonada cualesquiera de las modificaciones al Plan que consideren pertinentes, a fin de que el resto de los miembros pueda valorar su conveniencia, salvo que se trate de una adecuación a las actualizaciones normativas, en cuyo caso la modificación será preceptiva.

Los acuerdos en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad y Diversidad se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones, por la parte social y por la parte empresarial.

#### 6.5 Mecanismo de solución de discrepancias.

La solución de las posibles discrepancias que pudieran surgir en la implementación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Medidas LGTBI se realizará, a través de la Comisión Paritaria de Igualdad y Diversidad de ENAIRE, recogiéndose las mismas en un acta y remitiéndose posteriormente a la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Grupo para su conocimiento, y en su caso, decisión final.

En caso de que la discrepancia persistiera, se podrán ejercitar cuantas reclamaciones y acciones legales procedan y se estimen convenientes.

#### 6.6 Acuerdo.

Los abajo firmantes en su condición de miembros de la Comisión Negociadora del II Convenio colectivo del Grupo Aena, Aena Sociedad Mercantil Estatal (Aena SME, SA o Aena), Entidad Pública Empresarial Enaire (EPE Enaire o Enaire) y Aena Sociedad Concesionaria del Aeropuerto Internacional de la Región de Murcia Sociedad Mercantil Estatal (Aena SCAIRM SME, SA o Aena SCAIRM), y los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Negociadora del II Convenio colectivo de Grupo, tras la oportuna negociación, manifiestan su conformidad con el contenido del presente Plan de medidas LGTBI y su compromiso con la garantía de los derechos de las personas LGTBI, concretado en la aplicación de medidas para la consecución de su inclusión en el entorno laboral y en la lucha contra su discriminación.

Y en prueba de conformidad con el mencionado Plan de medidas LGTBI, firman el presente.–AENA.–ENAIRE.–CC.OO.–U.G.T.–U.S.O.–C.S.P.A.