

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17773 *Resolución de 23 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo arbitral sobre la determinación de las condiciones económicas del personal afectado por el Convenio Colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional.*

Visto el Laudo arbitral de 29 de julio de 2024 dictado por don Santos Miguel Ruesga Benito en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) con el n.º de expediente A/002/2024/N, y que versa sobre la determinación de las condiciones económicas del personal afectado por el Convenio Colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional (Código de convenio n.º 99100105012012), que fue publicado en el BOE con fecha 14 de agosto de 2018, y de conformidad con lo establecido en el artículo 91.2, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el artículo 24.5 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado Laudo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

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

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

LAUDO ARBITRAL EN EQUIDAD EMITIDO POR DON SANTOS MIGUEL RUESGA BENITO

Expediente A/002/2024/N.

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

de septiembre de 2015 por la Comisión de Seguimiento del ASAC y ratificadas por el Patronato de la Fundación el día 29 de ese mismo mes y año, ha dictado el siguiente:

Laudo arbitral

I. Antecedentes

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

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

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

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

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

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

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

- «El Laudo se pronunciará exclusivamente sobre el objeto del conflicto materia salarial, sin entrar en ninguna otra cuestión de las incluidas en el convenio de referencia.
- El plazo para dictar la resolución arbitral es de 10 días hábiles a contar desde el último acto que requiera el Árbitro. Por lo tanto, no existe por el momento una fecha determinada, sino que quedará fijada en función de cómo se vaya desarrollando el procedimiento».

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

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

En último lugar, a solicitud de una de las partes el árbitro convocó a todas ellas a reuniones telemáticas individualizadas en las fechas de 2, 4 y 9 de julio, con el fin de

aclarar las posiciones respectivas en torno a las condiciones económicas a aplicar en el marco del nuevo convenio colectivo.

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

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

II. Considerandos

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

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

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

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

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

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

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

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

de acuerdos salariales específicos para los centros de trabajo de una empresa, que mejoran las condiciones estipuladas en el III convenio colectivo del sector.

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

10. Este árbitro entiende que esta situación de discrepancias interpretativas en materia salarial no sujetas al convenio vigente, no es materia en la que deba entrar. Habrá, por tanto, que esperar a que los tribunales resuelvan al respecto y, que, en todo caso, se aborde la controversia una vez que los citados acuerdos finalicen el 31 de diciembre de 2024. En todo caso, tampoco compete a este árbitro pronunciarse acerca de los efectos derivados de las reglas de concurrencia entre convenios colectivos y, por tanto, del efecto del presente Laudo arbitral sobre la pervivencia aplicativa de los referidos acuerdos a partir de su entrada en vigor.

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

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

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

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

que pasa por nuevas pautas de organización y uso más eficiente del capital humano disponible, entre otras actuaciones, resultará decisiva para despejar el horizonte empresarial de estas entidades en su prestación de servicios aeroportuarios de tránsito aéreo.

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

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

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

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

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

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

20. Con todo ello, este Laudo, teniendo cuenta el contexto brevemente reseñado y el sistema retributivo contenido en el convenio, contempla, a partir del 1 de enero de 2023 una revalorización anual de los emolumentos reflejados en las tablas de los anexos I y II del convenio y, a partir del 1 de enero de 2025, la incorporación de dos nuevos complementos salariales personales. De un lado, incorporando al convenio y consolidándolo uno de los complementos que se vienen aplicando hasta al 31 de diciembre de 2024 en varios centros de trabajo, en razón de acuerdos de empresa suscritos en 2018 y su prórroga de 3 años o en aplicación de resoluciones judiciales favorables a los trabajadores que en su día demandaron el impago de dichas prórrogas,

después de la subrogación de plantillas derivada del cambio de compañías concesionarias tras los pertinentes concursos concesionales. De otro lado, se considera procedente a efectos de corregir una carencia en la estructura salarial, incorporar un plus de insularidad, de contenido usual en los convenios estatales con centros operativos en todo el territorio nacional, para compensar los inconvenientes económicos derivados de la residencia de los CTA en territorios insulares o extrapeninsulares.

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

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

En consecuencia con las consideraciones anteriores, dicto el siguiente

III. Laudo

1) Todas las estipulaciones salariales aquí contenidas se aplicarán en todos los ámbitos del sector de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo del mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, con efectos retroactivos, cuando se indique. Por lo tanto, se aplicarán sobre las tablas salariales determinadas por el convenio colectivo vigente que regula las relaciones laborales del sector (código de convenio 99100105012012, registrado por Resolución de la Dirección General de Trabajo del 30 de julio de 2018, BOE núm. 196 del 14 de agosto de 2018, págs. 81995-82049, en adelante el convenio colectivo) a fecha de 31 de diciembre de 2022, actualmente en situación legal de ultraactividad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10) El presente Laudo arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 65.4 y 163 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

11) Se procederá por el SIMA a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral por los medios que determina su procedimiento administrativo regulado y a su remisión a la autoridad laboral a los efectos de su registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 29 de julio 2024.–Santos Miguel Ruesga Benito.