

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE HACIENDA

22165 *ORDEN de 31 de julio de 1979 por la que se priva a la Empresa «Aprovechamiento Integral de Residuos Agrícolas, S. A.» (AIRASA), de los beneficios fiscales que le fueron concedidos al ser declarada industria de «interés preferente».*

Ilmo. Sr.: Vista la Orden del Ministerio de Agricultura de 28 de junio de 1979 por la que se anula la concesión de beneficios y la calificación de industria comprendida en zona de preferente localización industrial agraria, otorgados a la Empresa «Aprovechamiento Integral de Residuos Agrícolas, S. A.» (AIRASA), para la instalación de una planta de obtención de granilla de uva en Argamasilla de Alba (Ciudad Real), ubicación primeramente proyectada en Tomelloso y autorizado el cambio de emplazamiento por Orden de este Departamento de 20 de septiembre de 1976 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de noviembre).

Este Ministerio, de acuerdo con la propuesta formulada por la Dirección General de Tributos, conforme al artículo 9.º de la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, ha dispuesto privar de los beneficios fiscales que le fueron otorgados a la Empresa «Aprovechamiento Integral de Residuos Agrícolas, S. A.» (AIRASA), por la Orden de este Departamento de 8 de noviembre de 1974, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» del día 23, la cual queda sin efecto alguno, debiendo abonarse o reintegrarse, en su caso, las bonificaciones, exenciones o subvenciones ya disfrutadas.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 31 de julio de 1979.—P. D., el Subsecretario de Hacienda, Carlos García de Vinuesa y Zabala.

Ilmo. Sr. Subsecretario de Hacienda.

MINISTERIO DE TRABAJO

22166 *ORDEN de 28 de julio de 1979 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Contenemar, S. A.».*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 8 de mayo de 1979, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Contenemar, S. A.».

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don José Gutiérrez Expósito, en representación de la Compañía «Contenemar, S. A.» contra la resolución dictada por el excelentísimo señor Ministro de Trabajo con fecha catorce de enero de mil novecientos setenta y seis, que confirmó, al resolver recurso de alzada, otra de la Dirección General de Trabajo, de cinco de septiembre de mil novecientos setenta y cinco, que impuso a la recurrente la multa de cincuenta mil pesetas, por no ser la misma conforme a derecho, debiendo devolverse a la misma la cantidad consignada en la Caja General de Depósitos para interponer el recurso de alzada, sin hacer especial imposición de las costas procesales.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 28 de julio de 1979.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

22167 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el I Convenio Colectivo Sindical de «Aviación Civil».*

Visto el I Convenio Colectivo Sindical de «Aviación Civil»; Resultando que con fecha 20 de julio de 1979 tuvo entrada el Convenio Colectivo que regula las relaciones de trabajo entre la Subsecretaría de Aviación Civil y el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales de una parte, y el personal civil no funcionario, de otra, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado por las partes negociadoras con vigencia de 1 de enero de 1979 hasta el 31 de diciembre de 1981;

Resultando que con suspensión del plazo de homologación y por tratarse de una Empresa pública, en aplicación del artículo primero del Real Decreto-ley 217/1979, de 19 de enero, fue sometido el presente Convenio a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual le prestó su conformidad;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación, como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose la reconocido así mutuamente;

Considerando que habiendo prestado su conformidad a este Convenio Colectivo la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que previenen las disposiciones en vigor y no observándose a sus cláusulas oposición, contradicción o infracción a normas de derecho necesario, procede su homologación, con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Uno. Homologar el I Convenio Colectivo Sindical de «Aviación Civil», haciéndoles saber de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo 3.º del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Dos. Notificar esta Resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tres. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 2 de agosto de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Sindical de «Aviación Civil».

I CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «AVIACION CIVIL»

CAPITULO PRIMERO

Denominación, objeto y extensión

Artículo 1.º *Denominación.*—El presente Convenio se denomina «Primer Convenio Colectivo Sindical de Aviación Civil».

Art. 2.º *Objeto.*—El presente Convenio tiene por objeto regular paritariamente las relaciones de trabajo entre la Subsecretaría de Aviación Civil y el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, de una parte, y el personal civil no funcionario, de otra.

Art. 3.º *Extensión.*

1. *Ambito territorial.*—El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio comprende todo el territorio del Estado español.

2. *Ambito funcional.*—Se regulan por el presente Convenio las relaciones laborales entre las diferentes Direcciones Generales, Organos, Centro de trabajo y Entidades, dependientes o

adscritas; que tengan establecidos o establezca en el futuro, de la Subsecretaría de Aviación Civil y el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales dentro del Estado español de una parte, y el personal civil no funcionario que en los mismos preste sus servicios.

3. Ambito personal.

a) Se regirá por el presente Convenio todo el personal civil no funcionario que preste sus servicios en los diferentes Organos de la Subsecretaría de Aviación Civil y en el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, salvo las exclusiones previstas en este artículo.

b) El personal contratado fuera de España se regirá por las normas de cada Estado. Por el contrario el contratado originariamente en el Estado español, y que fuera destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por lo acordado con la Subsecretaría de Aviación Civil o el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, las Leyes laborales del lugar de destino y, con carácter supletorio, por las disposiciones de este Convenio.

c) Exclusiones:

1.º Los funcionarios públicos de la Administración Central (Civil o Militar), Institucional y Local.

2.º El personal que desempeñe los cargos o funciones de Subsecretario o Directores generales de la Subsecretaría de Aviación Civil y del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y en general el resto de las exclusiones a que hace referencia el artículo 2.º, apartados A, B, C, D y E y el artículo 3.1, apartado K) de la Ley de Relaciones Laborales, en tanto desempeñen estos cometidos, sin perjuicio de los derechos mínimos que puedan corresponderles como miembros, si lo fuesen, de cualquier grupo laboral regulado por este Convenio.

3.º Las clases pasivas.

4.º Los contratistas que, por la índole de sus funciones, sean requeridos individualmente o en equipo para un trabajo o servicio determinado, concreto y de duración limitada, así como cualesquiera otras personas que lo sean para trabajos análogos y discontinuos y siempre que estén acogidos a la Ley de Contratos del Estado.

4. Ambito temporal.—El presente Convenio tendrá una duración de tres años con efectos desde 1 de enero de 1979 hasta el 31 de diciembre de 1981.

5. Ambito legal.

a) En consecuencia con las disposiciones legales vigentes, para las cuestiones que se deriven de la interpretación del presente Convenio, se constituirá, en el momento de su aprobación, una Comisión integrada por una representación de la Subsecretaría de Aviación Civil y por los representantes elegidos por los trabajadores, procurando la presencia de todos los grupos laborales básicos, sin perjuicio de lo que disponga la legislación laboral durante la vigencia de este Convenio. Esta Comisión tendrá carácter consultativo y de asesoramiento para la interpretación de todas las cuestiones que afecten a este Convenio.

En materia de interpretación, y cuando no se alcance acuerdo en el seno de la Comisión, se acudirá a la decisión de la autoridad laboral competente.

b) Cuando la interpretación del texto del Convenio se preste a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable para el trabajador.

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

d) Si el Ministerio de Trabajo al homologar este Convenio modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberante deberá reunirse a considerar si cabe aceptar su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación propuesta obliga a revisar las concesiones reciprocas que las partes se hubieran hecho.

CAPITULO II

Organización, ordenación y participación

Art. 4.º Organización general.

1. La organización general de la S. A. C. y del O. A. A. N. es competencia indeclinable de sus Organos máximos rectores, a nivel estatal, en los términos en que la reconozcan las disposiciones vigentes.

2. Son materias de organización general las siguientes: Los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos generales; la determinación de la plantilla y de las estructuras orgánicas; el libre nombramiento, la descripción y asignación de funciones, atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica, o puestos de especial responsabilidad o confianza; la fijación de los niveles de las Jefaturas así como las exigencias de sus cualificaciones profesionales y categorías mínimas laborales de quienes las cubran; la implantación y modificación de regímenes, métodos y técnicas de trabajo y de los medios de control para evaluar la gestión realizada; la determinación

de los Centros de trabajo; la movilidad del personal entre Centros de trabajo según las necesidades generales de la explotación, de acuerdo con la función, especialidad profesional y categoría de los trabajadores, y sin perjuicio alguno de los derechos adquiridos.

Art. 5.º Ordenación del trabajo.

1. La ordenación práctica y concreta del trabajo es competencia específica de los mandos intermedios, bajo la orientación general impartida por los Organos rectores.

2. Son materias de ordenación de trabajo las siguientes: La proposición de los puestos normales de la plantilla; la organización de los turnos o grupos de trabajo; la determinación de los procesos operativos y de las prescripciones técnicas sobre utilización de medios, utillaje e instalaciones, conservación y mantenimiento de los mismos; la fijación y exigencia de los niveles e índices de rendimiento normal de actividad; la evaluación periódica de la gestión del personal de cada unidad respectiva, y la movilidad del personal en cada centro de trabajo, según necesidades de explotación técnica, de acuerdo con la función, especialidad y categoría profesional de los trabajadores, y con respeto a los derechos adquiridos.

Art. 6.º Participación del personal.

1. La participación del personal en la Empresa es un derecho social irrenunciable de los trabajadores, de carácter progresivo, que podrá ser ejercido, de manera directa o indirecta, según las materias y los casos por los propios trabajadores, por sus representantes elegidos o por las organizaciones sindicales reconocidas, y siempre de acuerdo con la legislación vigente.

2. Los grados y materias objeto de la participación del personal en la S. A. C. y en el O. A. A. N. son los siguientes:

a) El personal será informado directa o indirectamente del desarrollo de las materias correspondientes a la organización general de la S. A. C. y el O. A. A. N.

b) El personal será consultado, a través de la representación legal del personal, en relación con las materias referentes a la ordenación práctica y concreta del trabajo.

c) El personal será oído siempre a través de sus representantes, en todo cuanto afecte a los derechos y deberes de los trabajadores.

d) El personal participará activamente, en régimen de colaboración paritaria, por sí mismo, siempre que sea posible, o a través de sus representantes, según proceda, en la determinación y realización de los objetivos de política social y laboral en la S. A. C. y en el O. A. A. N., mediante la elaboración conjunta de los adecuados programas y consistentes, entre otros, en los siguientes:

1.º Revisiones y actualizaciones de las retribuciones salariales, de conformidad con las Leyes vigentes en cada momento.

2.º Creación, promoción y mantenimiento de actividades asistenciales, servicios sociales, y obras de cooperación y previsión.

3.º Racionalización del trabajo y mejora de los métodos operativos.

4.º Promoción y formación profesional del personal, y su perfeccionamiento cultural y recreativo.

5.º En las tareas de organización de su propio trabajo en los Organos asesores de carácter colegiado en que proceda.

6.º Mejoramiento progresivo de las comunicaciones internas, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo funcional de la S. A. C. y el O. A. A. N.

e) En toda Comisión que se cree para el estudio de un problema laboral que afecte de modo directo a los trabajadores, cualquiera que sea su número, se integrarán de modo paritario los representantes legales de los trabajadores y los designados por la S. A. C. y el O. A. A. N.

f) La Dirección informará con antelación de un mes a los Comités de cada centro de trabajo o, en su caso, a los Delegados del personal, acerca de la implantación o reestructuración de servicios y variación de sistemas de trabajo, y con antelación de dos meses a su ejecución, precisándose la audiencia previa de los Organos citados en los siguientes supuestos:

1.º Cierres o traslados, totales o parciales, definitivos o temporales, de instalaciones que cuenten con personal a su servicio.

2.º Reestructuración de plantilla.

3.º Respecto del personal de cualquier Centro, y en los casos de movilidad del personal que impliquen cambio de Centro o trabajo, categoría profesional o funciones diferentes de las reconocidas para su grupo laboral, la Administración informará con antelación de quince días a los Comités del Centro de trabajo, o en su caso, a los Delegados de personal, precisándose la conformidad previa del interesado y de los Organos citados, antes de proceder a dichos cambios.

g) La competencia, indeclinable de los trabajadores abarcará a todo lo relacionado con la organización de las elecciones sindicales, así como a la composición, funcionamiento y perso-

nalidad jurídica propia de las representaciones elegidas en los distintos ámbitos territoriales, siempre que actúen dentro del campo específico que les esté reconocido por la legislación vigente, pero sin condicionamientos de ningún tipo.

CAPITULO III

Clasificación profesional del personal SECCION 1.ª DISPOSICIONES COMUNES

Art. 7.º Prestación del trabajo.

1. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son enunciativos. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones oficiales le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo califica, dentro de las actividades de la S. A. C. o el O. A. A. N.

2. A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuado a su categoría y jornada. Cuando las necesidades de cobertura de la totalidad de los servicios de un Centro exijan crear puestos polivalentes de trabajo, cuyos titulares hayan de desempeñar funciones propias de categorías profesionales recogidas en distinto grupo o subgrupo, quienes los desempeñen tendrán derecho al percibo del complemento correspondiente de polivalencia. En el Reglamento de Régimen Interior se determinarán los puestos que deben ser calificados como polivalentes.

3. No supone desdoro ni menoscabo efectuar trabajos ocasionales directamente relacionados con la propia función. Entre tales trabajos quedan comprendidos la limpieza de las máquinas o ingenios, a cargo de cada interesado, en aquellas partes o elementos que requieran cuidados o conocimientos superiores al exigible al personal de régimen interno de subgrupo profesional en que se encuentran encuadrados.

SECCION 2.ª CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Art. 8.º Clases.

1. Fijo, interino, y para obra, tiempo o servicio determinado.
2. Definiciones:

a) Personal fijo: Es el trabajador que, de acuerdo con los preceptos de este Convenio, ocupa una plaza en plantilla, ostenta una categoría profesional de las que regula este Convenio y se halla unido a la S. A. C. y O. A. A. N., mediante una relación laboral por tiempo indefinido.

b) Personal interino: Es el contratado para cubrir los puestos de trabajo que queden transitoriamente vacantes por ausencia del personal fijo, derivada de enfermedad, Servicio Militar, accidente de trabajo, alumbramiento de la trabajadora, cumplimiento de cargo público que dé lugar a excedencia especial u otras causas análogas que originen reserva de plaza. En el contrato, que se hará siempre por escrito, se hará constar expresamente el nombre del trabajador sustituido, la causa de la ausencia de éste y la condición de que la relación laboral quedará extinguida desde la fecha de reincorporación del trabajador de plantilla. No podrán cubrirse sin solución de continuidad más de dos interinidades.

c) Para obra, tiempo o servicio determinado. Es el personal contratado para obra, tiempo o servicio determinado. Su relación laboral se extinguirá al término de los trabajos o período temporal para los que ha sido contratado. Se especificará con la mayor exactitud posible el servicio o la obra que haya motivado la contratación. Tendrá derecho a la misma indemnización que el personal fijo, a su cese, si sus servicios hubieran excedido de un año.

No se podrá contratar personal para obra, tiempo o servicio determinado si existiera personal fijo que pueda cumplir sus funciones, salvo para los puestos de confianza o especial responsabilidad, designados por la alta Dirección. Sobre este extremo se informará y oírá periódicamente a la representación de los trabajadores.

3. La relación laboral del personal no fijo se extinguirá de pleno derecho, automáticamente, al desaparecer la causa que motivó el contrato. Este personal únicamente podrá devenir fijo y cubrir plaza de plantilla de la S. A. C. o del O. A. A. N., a través del procedimiento de provisión de plazas que regula el capítulo quinto de este Convenio.

4. Los modelos de contratos de trabajo y de documentos que pongan fin a la relación laboral serán visados por las Entidades competentes. Asimismo la S. A. C. y el O. A. A. N. notificarán periódicamente el comienzo y terminación de los contratos a la Oficina de Empleo correspondiente. El trabajador deberá percibir una copia autorizada de su contrato.

5. En los casos b) y c) de este artículo, la S. A. C. o el O. A. A. N., comunicarán al interesado la finalización de su contrato con quince días de antelación.

SECCION 3.ª CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

Art. 9. Criterios generales.

1. En atención a las profesiones, formación o títulos requeridos, especialidades y grados alcanzados en su desempeño, se

establecen y se definen para el personal los grupos profesionales, subgrupos, especialidades, categorías y niveles retributivos que en el anexo correspondiente a este Convenio figuran.

2. Todo el personal fijo que ocupa una plaza de plantilla deberá ostentar la categoría correspondiente a aquella plaza adquirida por alguno de los procedimientos que regula este Convenio.

3. Para todas las categorías existentes se exige la profesionalidad que especifica su definición. En todo caso la S. A. C. y el O. A. A. N. adecuarán en todo momento para el desempeño de cada profesión, en sus respectivos grados, las exigencias de titulación, registrales o de otra índole que establezcan las respectivas disposiciones legales, y ello desde el momento de entrada en vigor de aquella normativa, respetando los derechos adquiridos por el personal que anteriormente ostentara la categoría afectada.

4. A efectos únicamente retributivos, en cada categoría existirán los niveles de progresión que los artículos siguientes detallan. Cualquiera que sea el nivel retributivo asignado, a cada trabajador le corresponderán y serán exigibles todos los cometidos que señala la definición de su categoría profesional.

5. El desempeño de puesto de Jefatura de unidad orgánica, o cualquiera otro de confianza o especial responsabilidad no influirá sobre la categoría profesional del ocupante, quien conservará la que ostente conforme a este Convenio.

6. Quienes ocupen puestos polivalentes previstos en el artículo 7.º, número 2, ostentarán su categoría básica, derivándose de tal situación los derechos económicos allí mencionados y los que les reconoce este Convenio a efectos de ascenso.

Art. 10. Grupos profesionales.

1. Cada grupo profesional comprende los subgrupos, especialidades, categorías y niveles retributivos de progresión siguientes: De entrada, ascenso y superior.

2. Dentro de cada subgrupo profesional y especialidad, el ingreso se efectuará siempre por la categoría inferior, salvo que siendo especialidades profesionales diferentes tengan todas el mismo nivel retributivo, en cuyo caso se considerarán categorías equivalentes.

3. Dentro de cada categoría profesional, el ingreso se efectuará siempre con el nivel retributivo de entrada, salvo que con anterioridad se disfrutará ya de otro nivel más alto, en cuyo caso se conservará éste hasta que resulten absorbidas las diferencias salariales de los respectivos niveles, y la progresión a los sucesivos niveles se realizará automáticamente al cumplirse los requisitos de permanencia en la categoría establecida.

CAPITULO IV

Plantillas y censos laborales

Art. 11. Plantillas.

1. Se entiende por plantilla, a efectos de este Convenio, la relación numérica de los puestos de trabajo, que ordenados por grupos profesionales de categorías existentes en los diversos Centros de trabajo pertenecientes a la S. A. C. y el O. A. A. N., se consideran necesarios para atender de modo suficiente y correcto a las necesidades permanentes y habituales de los mismos.

2. Las plantillas estarán a disposición de la representación legal de los trabajadores para su consulta.

3. A la S. A. C. y O. A. A. N. corresponderá la determinación y composición de las plantillas, en base a los estudios que procedan y en relación con la división del trabajo, el análisis de los rendimientos y la plena ocupación de los trabajadores, con la aprobación de la autoridad laboral y de acuerdo con la normativa jurídica aplicable. Las vacantes que se produzcan se cubrirán del modo que determina este Convenio o se amortizarán de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 12. Censos laborales.

1. Dentro del primer trimestre de cada año se publicará relación censada general y detallada por Centro de trabajo del personal fijo de la S. A. C. y del O. A. A. N., clasificado por grupos, subgrupos y especialidades profesionales, y dentro de éstos, según sus categorías y por orden de antigüedad, figurando los siguientes datos de cada persona: número de orden, nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, fecha de ingreso en la S. A. C. o en el O. A. A. N., categoría profesional, y antigüedad en la misma, nivel económico y antigüedad en el mismo, situación laboral, número de trienios y destino.

2. Los censos se expondrán en cada Centro durante treinta días para conocimiento del personal. Quiénes no figuren incluidos, debiendo estarlo, o lo estén con algún dato erróneo o inexacto, podrán reclamar en el plazo de treinta días ante la Subsecretaría de Aviación Civil o el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, que resolverán en el plazo de treinta días. Contra los acuerdos de la S. A. C. o del O. A. A. N., los trabajadores afectados podrán ejercitar las acciones correspondientes ante los Organismos competentes.

3. Un ejemplar del censo definitivo general se custodiará permanentemente en el local de la representación del personal de cada uno de los Centros de trabajo, a fin de que los traba-

adores puedan tener libre acceso al mismo. En aquellos Centros de trabajo donde no exista local de la representación de personal, se arbitrará la fórmula adecuada para que el censo esté a disposición del trabajador que lo solicite.

4. Asimismo, la Subsecretaría de Aviación Civil y el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales confeccionarán regularmente los censos relativos al personal interino, y para obra, tiempo o servicio determinado, en los que figurarán nombre y apellidos, categorías profesionales, en su caso, y fecha de inicio y terminación de los contratos. Estos censos estarán a disposición de los interesados.

CAPÍTULO V

Ingresos, modificaciones, suspensión y extensión laboral

SECCION 1.ª INGRESOS Y MODIFICACIONES

Art. 13. Dotación de puestos y provisión de plazas.

1. La Dirección asignará el puesto de trabajo concreto a cada trabajador, de acuerdo con su especialidad, función y categoría profesional y con respeto, en cada caso, a los derechos adquiridos.

2. La provisión definitiva de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, se llevará a cabo según el siguiente orden de prelación:

- a) Reingreso de los excedentes.
- b) Concurso de traslado.
- c) Pruebas de ascenso.

1.º Entre el personal del Centro.
2.º Entre el personal de la S. A. C. o del O. A. A. N., según proceda.

d) Concurso-oposición restringido:

1.º Entre el personal del Centro.
2.º Entre el personal de la S. A. C. o del O. A. A. N., según proceda.

e) Concurso-oposición libre.

3. El ingreso del personal de plantilla, comprendido en el ámbito de este Convenio, se efectuará por el nivel inferior de cada subgrupo y especialidad profesional, tras las superación de las pruebas de aptitud que se determinen, y que serán en todo momento las más acordes con la función a desempeñar.

4. Para mayor celeridad podrán anunciarse simultáneamente las distintas fases, sin perjuicio de la observancia del orden de prelación establecido.

5. La representación del personal participará en la medida reconocida por este Convenio o la legislación vigente, en todo lo expresado en los números anteriores de este artículo.

Art. 14. Requisitos generales.

1. Serán requisitos generales para optar al ingreso en la S. A. C. o en el O. A. A. N. los siguientes:

- a) Poseer la nacionalidad española.
- b) Tener la edad mínima de dieciséis años o cumplidos dentro del plazo señalado en la convocatoria.
- c) Carecer de antecedentes penales por delitos comunes o tenerlos cancelados.
- d) No haber sido separado, como resultado de expediente disciplinario, incoado por motivos no estrictamente político-laborales, de ningún Cuerpo del Estado, provincia, Municipio u Organismo autónomo.
- e) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto a cubrir.
- f) Poseer la titulación específica requerida para la categoría y especialidad profesional del puesto a cubrir.
- g) Superar las pruebas médicas y psicotécnicas adecuadas al trabajo a realizar.

Art. 15. Periodo de prueba.

1. La contratación de nuevo personal en cualquiera de sus modalidades, se hará siempre a título de prueba, por un período efectivo de tiempo de tres meses para todas las categorías; con excepción del personal no cualificado, cuya duración será de dos semanas de trabajo efectivo.

2. Durante este período, tanto el trabajador como la Subsecretaría de Aviación Civil o el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización o reclamación alguna.

3. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe el período de prueba.

4. En la calificación sobre la prueba, se tendrán en cuenta las valoraciones sobre rendimiento, conducta y actitudes del trabajador, emitidas por su Jefe y superiores, así como por sus compañeros de trabajo a través de la representación legal del Centro de trabajo.

5. Transcurrido satisfactoriamente el período de prueba, a los trabajadores fijos se les computará dicho tiempo a todos los efectos; en cuanto al personal no fijo, seguirán manteniendo su relación laboral con la S. A. C. o el O. A. A. N., hasta la extinción de su contrato.

Art. 16. Programas, Tribunales y valoración.

1. La Dirección confeccionará en el plazo máximo de un año los programas definitivos para los exámenes y las modificaciones posteriores, en su día, con la colaboración de la representación del personal.

2. La Dirección ordenará la constitución de los Tribunales generales o específicos, en cada caso, para evaluar los resultados obtenidos en las pruebas convocadas, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Los Tribunales se integrarán por personal cualificado, en todo caso, al mismo nivel profesional o superior al de la plaza a cubrir.

b) Los Tribunales serán paritarios, y los trabajadores que formen parte de los mismos habrán de ser necesariamente de la especialidad, función o categoría profesional, según proceda, de la plaza que el aspirante pretenda ocupar, y del mismo Centro de la vacante. Los trabajadores que integren el Tribunal serán designados por el Comité de Centro.

c) La Presidencia del Tribunal será designada por la Subsecretaría de Aviación Civil o el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, según proceda, y gozará del voto de calidad en los empates.

d) La composición de cada Tribunal, y los requisitos del examen, se publicarán en el tablón de anuncios de cada Centro de trabajo, con una antelación mínima de treinta días hábiles.

e) Los miembros del Tribunal podrán ser recusados dentro de los cinco días naturales siguientes a la fecha de la convocatoria, mediante escrito razonado dirigido a la Dirección o al Comité de Centro, según proceda, donde se realicen las pruebas para su resolución libre en el término de otros cinco días por la S. A. C. o el O. A. A. N., respecto a sus representantes, o por el Comité respecto a los suyos.

f) Corresponde a los Tribunales:

- 1.º Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- 2.º Administrar las pruebas establecidas.
- 3.º Valorar las actuaciones y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter personal o profesional.
- 4.º Levantar acta de sus sesiones.
- 5.º Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.

3. Los sistemas de valoración en cada convocatoria concreta, respecto de las diferentes modalidades de provisión de plazas, se establecerán de acuerdo con los siguientes criterios:

a) La suma de las puntuaciones máximas del baremo de méritos profesionales no podrá exceder, en ningún caso, del 35 por 100 de la valoración total aplicable a cada prueba, teniendo en cuenta las variables y límites siguientes:

1.º Por puntualidad, comportamiento, celo y afán de superación, hasta un máximo del 10 por 100.

2.º Por antigüedad en la categoría y en la Subsecretaría de Aviación Civil u Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, a razón de un 2 por 100 por cada año completo de servicio y el mismo porcentaje por cada trienio devengado, sin que ninguno de los dos cómputos por separado sobrepase del 10 por 100, o en su conjunto, hasta un máximo de un 20 por 100.

3.º Por conocimientos, experiencia, titulaciones y desempeño de funciones de categoría superior, hasta un máximo del 25 por 100.

b) El Tribunal que haya de valorar las pruebas publicará con antelación suficiente el baremo de méritos que hay de aplicar.

c) Los ejercicios podrán tener el carácter de eliminatorios, si así se determina en la convocatoria.

d) Los aspirantes no seleccionados provisionalmente tendrán derecho a solicitar y obtener del Tribunal, a través de los Vocales representantes del personal, información detallada sobre su examen, así como el cotejo comparativo de ejercicios e historial, con cualquiera de los restantes examinados que hayan sido seleccionados. Esta facultad tendrá que ejercitarse dentro del improrrogable plazo de los diez días siguientes a la publicación de los resultados. Pero su ejercicio temerariamente injustificado, podrá determinar la exclusión del interesado de cualquier otra convocatoria que se celebre durante el año siguiente.

e) Los criterios de puntuación serán idénticos para todo el personal examinado; no obstante, a los aspirantes que ya presten servicios laborales sin tener la condición de fijos en plantilla si aprobaran los ejercicios, se les añadirá a la puntuación obtenida en ellos un 10 por 100 de la nota máxima posible.

f) La selección definitiva se realizará por riguroso orden de puntuación y en caso de igualdad, tendrán preferencia y por este orden: Las viudas/os, huérfanos, cónyuges, hijos y hermanos de trabajadores de la S. A. C. o el O. A. A. N.

Art. 17. La S. A. C. y el O. A. A. N., previa audiencia, en su caso, de la representación legal, planificarán una adecuada

previsión anual de plazas vacantes y de nueva creación, de tal manera que, en lo posible, se esté en condiciones de anuar, siempre, la urgencia del caso concreto con la idoneidad acreditada de los admitidos.

Art. 18. Procedimiento de provisión.

1. Para el reingreso de los excedentes (forzoso o voluntarios) en su Centro de trabajo respectivo, se tendrá en cuenta que la solicitud haya sido cursada al menos seis meses antes de producirse la disponibilidad de la plaza que se piensa cubrir.

2. Para el concurso de traslado, la S. A. C. o el O. A. A. N. publicarán las convocatorias correspondientes, detallándose categorías, destino y especificación de los puestos a cubrir, así como los requisitos a los candidatos, tales como los siguientes.

a) Estar destinados en Centros de trabajo situados en distinta localidad a la de la vacante.

b) Estar clasificado en el mismo grupo y categoría profesional a la de la plaza convocada, con un mínimo de dos años de antigüedad en ella y en el Centro de trabajo.

c) El concurso de traslado se resolverá atendiendo a las circunstancias personales o familiares y a las específicas del puesto de trabajo a desempeñar. Podrá declararse desierto por la S. A. C. o el O. A. A. N., si ningún candidato reúne las exigencias de la plaza a cubrir.

d) Los traslados se ajustarán a lo dispuesto en el capítulo décimo.

3. Para las pruebas de ascenso, la convocatoria fijará la relación de plazas a cubrir y enumerará las condiciones exigidas para su cobertura, entre las cuales figurarán necesariamente estas:

a) Estar en activo o en situación de excedencia especial.

b) Tener dos años como mínimo de antigüedad en la categoría profesional inferior a la convocada, cualquiera que sea el nivel económico asignado.

c) Estar destinado en el mismo Centro de trabajo a cuya vacante aspira y, subsidiariamente, en cualquier otro Centro de trabajo.

4. Al concurso-oposición restringido podrá presentarse todo el personal del Centro de trabajo respectivo, y subsidiariamente de la S. A. C. o el O. A. A. N., cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, sin más requisitos que cumplir los exigidos por la convocatoria concreta de que se trate.

5. Para el concurso-oposición libre, será imprescindible que la plaza a cubrir no haya podido ser cubierta por falta de candidatos admitidos mediante cualquiera de los procedimientos anteriores, en cuyo caso, se procederá de la siguiente manera:

a) La convocatoria deberá contar previamente a su publicación con el visado de la Oficina de Empleo correspondiente.

b) La publicación, en medios ordinarios de difusión, se realizará al menos con treinta días de antelación al inicio de las pruebas.

c) La convocatoria será suficientemente explícita en orden a los requisitos exigibles, las plazas previstas, las características de los puestos a cubrir, el programa de materias, el baremo de méritos, los ejercicios a realizar, los plazos, formalidades y régimen de reclamaciones contra las decisiones del Tribunal.

d) En la misma convocatoria se hará constar, en su caso, la reserva legal concreta en favor de trabajadores minusválidos, jóvenes, mayores de cuarenta años y titulares de familia numerosa, con expresión de los puestos a que pueden optar con preferencia sobre los demás concursantes.

Art. 19. Efectos de la provisión.

1. En los concursos de traslado y pruebas de ascenso se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Cuando el ascenso suponga para el trabajador cambio obligatorio de residencia, tendrá la consideración de forzosa, con los efectos económicos que determina el artículo 59.1.C para el traslado a la localidad donde radique la plaza.

b) El plazo de toma de posesión de la nueva categoría y del nuevo destino no podrá exceder del que en cada caso se establezca. Se entenderá que los ascendidos renuncian a su nueva categoría cuando no cumplimenten la toma de posesión en el plazo señalado. La plaza que así resultara vacante se acumulará a la siguiente fase o se cubrirá por el siguiente en puntuación, siempre que haya efectuado satisfactoriamente las pruebas, a elección de la S. A. C. o el O. A. A. N.

c) Quienes estuvieran en situación de excedencia especial podrá permanecer en la misma, una vez formalizado el trámite para la toma de posesión.

d) El personal ascendido conservará la antigüedad a efectos económicos que por su fecha de ingreso le corresponda, y adquirirá los propios de la nueva categoría a nivel económico, a partir de la fecha de toma de posesión.

2. En los concursos-oposición de carácter restringido o libre se tendrán en cuenta los siguientes efectos:

a) El plazo para la toma de posesión de la plaza y puesto de trabajo concreto por los aprobados en concurso-oposición

será el que en cada convocatoria se señale, y que no deberá exceder de dos meses.

b) Se entenderá que quienes han obtenido plaza renuncian a la misma, cuando no cumplimenten la toma de posesión dentro del plazo señalado.

c) En caso de que un trabajador fijo obtenga plaza a través de concurso-oposición restringido o libre, perderá la plaza anterior pero conservará la antigüedad a efectos económicos que por su fecha de ingreso en la S. A. C. o el O. A. A. N. le corresponda, y adquirirá los derechos y obligaciones propios de la nueva categoría y nivel económico a partir de la fecha señalada en la convocatoria, siempre que tome posesión de la plaza conforme a este Convenio.

Art. 20. Las modificaciones legales posibles en la condición socio-profesional de cada trabajador de la S. A. C. o del O. A. A. N., son las siguientes:

1. Por promoción: Consistente en el cambio cualitativo de grupo o subgrupo profesional y/o de su categoría a través de los correspondientes cursos teóricos-prácticos de formación profesional, previa superación de las pruebas oportunas y cumplidos los requisitos exigidos en cada convocatoria.

2. Por progresión: Consistente en el cambio cuantitativo automático del nivel salarial retributivo e incrementos complementarios consiguientes, dentro de la misma categoría profesional, y en función básicamente de los años de servicio efectivo en ella.

SECCION 2.ª SUSPENSION Y EXTINCION LABORAL

Art. 21. Causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo.

1. Son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:

a) Incapacidad laboral transitoria.

b) Excedencia voluntaria.

c) Excedencia especial.

d) Suspensión disciplinaria.

e) Suspensión por procesamiento con privación de libertad del trabajador, en tanto no recaiga sentencia. Si ésta fuera absoluta se reanuda la relación laboral automáticamente, computándose dicho período a los solos efectos de antigüedad, e igualmente si la condena fuera por delitos culposos.

2. La incapacidad laboral transitoria que se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social.

3. Las excedencias y sus efectos según se regulan en el capítulo noveno de este Convenio.

4. La suspensión disciplinaria que se ajustará a lo que señala el capítulo once del presente Convenio.

5. La incapacidad laboral transitoria y las excedencias especiales son causas suspensivas de la relación laboral para el personal fijo, y causas extintivas para el personal no fijo cuando dichas circunstancias perduren en la fecha de expiración de sus contratos.

Art. 22. Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo.

1. Son causas automáticas de la extinción del contrato de trabajo las siguientes:

a) Por voluntad del trabajador.

b) Por no superación del período de prueba.

c) Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

d) En los casos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los plazos previstos en este Convenio, o no reincorporarse el trabajador a su puesto de trabajo, en el caso de haber solicitado el reingreso, dentro del período reglamentario.

e) Por expirar el plazo de contratación en el trabajo específico acordado.

f) Por jubilación.

g) Por abandono injustificado del servicio por el trabajador, sin permiso y por tiempo superior a diez días naturales consecutivos.

h) Por separación del servicio.

i) Por declaración de invalidez en cualquiera de los grados de incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, con efectos desde la fecha en que aquella tuvo lugar.

j) Por cualquiera otra causa que determine la extinción del contrato, de acuerdo con la legislación vigente.

k) El trabajador interino, además de por las causas enumeradas anteriormente, cesará automáticamente al incorporarse el trabajador fijo al que sustituye, o cuando cese la obligación de reserva de plaza a favor de aquél.

2. Los efectos de la extinción del contrato de trabajo son los siguientes:

a) Liquidación de las retribuciones devengadas por el trabajador en documento separado.

b) Preaviso obligatorio de quince días de anticipación a la fecha prevista del cese, tanto por el trabajador a la Dirección

como por ésta al trabajador interino, cuando aquel al que sustituye se reincorpora o extingue su relación laboral y en los demás casos previstos en la legislación vigente.

c) Cualquiera que sea su causa, la extinción del contrato de trabajo supone para el trabajador la pérdida de todos sus derechos en la S. A. C. o en el O. A. A. N.

Art. 23. Jubilación.

1. Dadas las peculiaridades del trabajo en la S. A. C. y en el O. A. A. N., y de acuerdo con las normas generales de la Seguridad Social, se establece la jubilación del personal fijo, con carácter voluntario, a los sesenta y cinco años de edad o rebasados los sesenta años, habiendo cumplido ya cuarenta años de servicios efectivos, de conformidad con el artículo 1 del Decreto-ley 8/1967, de 13 de julio, y demás disposiciones legales.

2. En el Reglamento de Régimen Interior se contendrán todas cuantas medidas tiendan a mejorar esta prestación a base de aportaciones conjuntas de los beneficiarios y de la Administración, fijándose un tipo de cotización y el pertinente estudio actuarial, a fin de aproximar los ingresos devengables por el jubilado al 100 por 100 de lo que percibía antes de cesar en el servicio, independientemente de las actualizaciones oficiales.

Art. 24. Abandono del servicio.

1. Quien abandone el servicio injustificadamente y de forma continuada durante un plazo superior a diez días naturales, cesará automáticamente en su relación con la S. A. C. o el O. A. A. N.

2. El abandono tendrá la consideración de baja voluntaria y resolverá la relación laboral desde el día en que se produzca con baja en Seguridad Social desde igual fecha.

Art. 25. Separación del servicio.

La S. A. C. o el O. A. A. N. aplicarán la separación del servicio al trabajador que incurra en alguna de las causas conforme a lo establecido en la legislación vigente y en el capítulo undécimo de este Convenio.

CAPITULO VI

Jornadas y descansos

SECCION 1.ª JORNADAS

Art. 26. Jornada normal.

1. La jornada normal de trabajo será la mínima de siete horas diarias continuadas, sin perjuicio de las excepciones o regímenes diferentes que puedan establecerse en razón de la naturaleza de la actividad o Centro de trabajo. Dicha jornada normal no rebasará el tope de 1.866 horas anuales, o de cuarenta y dos horas semanales, como máximo.

2. Cada Centro de trabajo podrá adoptar los horarios y turnos más acordes con su funcionamiento, previa propuesta a la Dirección de la S. A. C. o del O. A. A. N. según proceda, oída la representación legal correspondiente, con la aprobación de la autoridad laboral.

Art. 27. Modalidades de las jornadas especiales de la primera norma pactada:

1. H-24. Es aquella jornada en la que se requiere la presencia física del trabajador durante veinticuatro horas ininterrumpidas en el Centro de trabajo, sin que necesariamente realice de modo continuo, durante todo el tiempo de presencia, los trabajos o cometidos propios de su categoría. Es una situación de permanencia o guardia, más que de trabajo continuo, debiendo el trabajador hallarse siempre a punto para atender situaciones o cometidos propios de su categoría. Estas pueden tener las siguientes variantes:

a) H-24 entre 5. Cuando el puesto de trabajo es cubierto permanentemente, y mediante turno rotatorio, por un equipo de cinco trabajadores, los cuales tendrán derecho, en compensación, a un descanso de cuatro días, a partir del siguiente al de la guardia, y a un complemento económico.

b) H-24 entre 4. Cuando el puesto de trabajo es cubierto permanentemente, y mediante turno rotatorio, por un equipo de cuatro trabajadores, los cuales tendrán derecho en compensación, a un descanso de tres días, a partir del siguiente al de la guardia, y a un complemento económico.

c) H-24 entre 3. Cuando el puesto de trabajo es cubierto permanentemente, y mediante turno rotatorio, por un equipo de tres trabajadores, los cuales tendrán derecho en compensación, a un descanso de dos días a partir del siguiente al día de la guardia, y a un complemento económico.

2. H-17 entre 3. Es aquel turno de diecisiete horas ininterrumpidas, que se compensan con dos días de descanso, inmediatamente posteriores al del turno, y con un complemento económico.

3. H-12. Es aquel turno de doce horas ininterrumpidas, que se compensa con un día de descanso inmediatamente posterior al del turno.

4. Quienes observen algunos de los regímenes especiales citados disfrutarán de un día libre, en más, sobre los reseñados anteriormente, por cada número de días festivos no dominicales en que trabajen. Este descanso se observará en el primero o segundo turno inmediatos a aquel período y, de no poderse disfrutar, se compensará económicamente o incrementará en el período anual de vacaciones.

5. Las vacaciones anuales reglamentarias del personal sujeto a los regímenes especiales mencionados, así como las licencias expresadas en el artículo 53, número 3, serán planificadas por los Jefes del centro de trabajo, con el previo conocimiento del Comité de Centro, disfrutándose treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

6. Tales regímenes especiales no serán de aplicación a Vigilantes jurados con casa-habitación, ni al Jefe o Encargado del Centro.

Art. 28. Actualización de jornadas especiales.

1. Las jornadas especiales podrán modificarse, previos los estudios y las experiencias adecuadas, de conformidad entre ambas partes y con la preceptiva aprobación de la autoridad laboral.

2. La Administración y la representación legal del personal, en el plazo máximo de un año a partir de la homologación de este Convenio, estipularán las normas nuevas por las que deban regirse en materia de jornadas y turnos especiales.

3. El tiempo de prestaciones por servicios extraordinarios o excepcionales se considerará a todos los efectos como horas extraordinarias.

Art. 29. En los Centros aislados (radiofaros, VOR, etc.), donde exista casa-habitación para el Vigilante, Guarda o Encargado del mismo, se establece la jornada especial permanente durante las veinticuatro horas del día, sin que se le exija una vigilancia constante, siendo obligación de la S. A. C. o el O. A. A. N. el cubrir sus ausencias por motivo de enfermedad, licencias o vacaciones.

Art. 30. Cuando la jornada de trabajo de siete horas incluya todo el tiempo comprendido entre las trece y dieciséis horas o entre las diecinueve treinta y veintitrés treinta horas, inclusive, será considerada como jornada especial y en consecuencia, dentro de la jornada se computarán, a efectos de la misma, treinta minutos para efectuar la comida o cena. El expresado tiempo podrá prorrogarse en la medida necesaria, si resultare insuficiente por causas ajenas al trabajador y a juicio del Jefe del Centro.

Art. 31. Para efectuar jornadas especiales de trabajo por el personal de plantilla, se acudirá en primer lugar al personal voluntario que manifieste su conformidad por escrito. Si existiera mayor número de peticionarios que puestos a cubrir, participarán todos los interesados de forma rotativa y proporcional. Siempre que existan peticionarios con categoría y preparación adecuadas a las funciones que se van a desarrollar, serán éstos los preferidos. Sólo en defecto de esta adecuación, se cubrirán las vacantes con personal de inferior categoría de la que requiera el puesto de trabajo, dando preferencia entre ellos al de mayor nivel.

Cuando un trabajador adujera motivos suficientes, que fueran aceptados, cesará en el cumplimiento de esta jornada especial en el plazo mínimo posible.

En caso de no ser concedida dicha petición por la vía jerárquica, el interesado podrá presentar ante el Comité de Centro correspondiente, en el plazo de diez días, las alegaciones que convengan a su derecho.

SECCION 2.ª DESCANSOS

Art. 32. Descanso en la jornada normal.—Cuando la jornada normal de trabajo sea continuada, el trabajador disfrutará del descanso correspondiente de acuerdo con el Real Decreto 1622/1976, de 18 de junio.

Art. 33. Descanso semanal.

1. El personal podrá disfrutar de un descanso semanal de treinta y seis horas mínimas que, como regla general, comprenderán el sábado y el domingo, en los Centros de trabajo que así lo permitan y siempre que se respete la jornada semanal establecida.

2. Para la prestación del servicio en domingos y festivos se establecerán turnos convenientes, con antelación no inferior a cuarenta y ocho horas, para que todos los trabajadores de un mismo destino resulten afectados en forma equitativa, de conformidad con la legislación vigente dominical, de 13 de julio de 1940.

CAPITULO VII

Horas y trabajos extraordinarios

Art. 34. Disposiciones comunes.

1. En general tendrán la condición laboral de extraordinarias/os, las horas y los trabajos realizados por encima de cualquier jornada de trabajo así como fuera del Centro de trabajo, de la función, especialidad o categoría asignada o reconocida a cada trabajador.

2. Tanto las horas extras como los trabajos extraordinarios responderán al principio de que el requerimiento expreso y por escrito compete a la S. A. C. o al O. A. A. N. y su libre aceptación al trabajador, salvo en los supuestos de emergencia, fuerza mayor o necesidad perentoria en los cuales el requerimiento, verbal a priori y escrito después, será de obligado cumplimiento, siempre dentro de los límites establecidos por la legislación superior vigente.

Art. 35. Horas extraordinarias.

1. Se considerarán horas extraordinarias, las horas o medias horas completas realizadas por encima del cómputo diario de la jornada normal de trabajo.

2. A efectos de horas extraordinarias, se consideran festivas las transcurridas desde las cero horas del Jueves Santo hasta las veinticuatro horas del Viernes Santo, y desde las doce horas hasta las veinticuatro horas de los días 24 y 31 de diciembre exclusivamente para aquellos trabajadores que las realicen fuera de su jornada normal.

Art. 36. Trabajos extraordinarios.

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

a) El Jefe del servicio respectivo, o el responsable del mismo ordenará la realización de los desplazamientos necesarios, mediante comunicación motivada, de la que enviará copia, al interesado 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 que la S. A. C. o el O. A. A. N. pondrá a disposición del trabajador afectado, vehículo o medio de locomoción idóneo y acorde con la urgencia y el trabajo a realizar y el lugar de ejecución.

c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de la urgencia el designado como Jefe de Equipo, el cual no obstante concederá a los trabajadores el tiempo necesario para efectuar las comidas, así como un mínimo de ocho horas de descanso por jornada, procurando establecer turnos de trabajo para dicho personal 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, y se abonarán las correspondientes dietas por desplazamientos.

4. Los complementos de horas extras, festivos y nocturnos correspondientes al periodo de trabajos extraordinarios serán compatibles todos entre sí y con el incremento específico fijado e incluso con las dietas y demás gastos justificables ocasionados realmente con motivo del desplazamiento.

5. Cuando el trabajador sea requerido fuera de su jornada de trabajo habitual establecida, y no siendo a continuación de ésta, para realizar un trabajo extraordinario en su Centro de trabajo (caso de emergencia, fuerza mayor o necesidad perentoria), se le computará un mínimo de tres horas extraordinarias.

Todo desplazamiento dará derecho, además de las correspondientes dietas, al abono de todos los gastos de transporte que se originen y sean debidamente justificados.

CAPITULO VIII

Retribuciones y recompensas

SECCION 1.ª RETRIBUCIONES

Art. 37. Sistema retributivo.

1. El régimen de retribuciones del personal de la S. A. C. y del O. A. A. N. está constituido por el salario base (S. B.) y los complementos salariales y extrasalariales que se indican en este capítulo.

2. Pagos:

a) Los haberes devengados se abonarán en mensualidades vencidas y dentro de los últimos cinco días laborables del mes correspondiente.

b) El pago se efectuará en metálico, y en el propio Centro de trabajo. No obstante podrá realizarse, previo consentimiento del trabajador, mediante cheque, talón o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro abierta en Entidad bancaria, o de crédito de la que sea titular el trabajador, remitiéndose al mismo la hoja salarial con la liquidación detallada de las retribuciones y descuentos.

c) El personal tendrá derecho a:

1.º Solicitar y obtener en el día anticipos a cuenta de sus emolumentos mensuales, por cuantía inferior a éstos, para ser deducidos en el mes correspondiente.

2.º Con carácter excepcional y restringido, todo trabajador cuya situación personal o familiar sufra de pronto los efectos económicos de una contingencia grave, urgente e inaplazable, tendrá derecho a solicitar y obtener anticipos de hasta tres mensualidades completas del total de sus retribuciones. Su reintegro deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos, que se descontarán de las retribuciones correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. No se efectuará esta deducción, sin embargo, durante los meses en que el trabajador sea baja por incapacidad laboral transitoria. Estos anticipos no devengarán interés alguno y podrán determinar la obligación del personal de continuar en activo hasta que reintegre las cantidades anticipadas que hubiere percibido.

3.º El Reglamento de Régimen Interior desarrollará la normativa aplicable para estos anticipos.

Art. 38. Conceptos retributivos.

1. Básicos:

a) Salario base (S. B.):

1.º Es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada normal de trabajo incluidos los periodos de descanso computables como de trabajo.

2.º En la S. A. C. y en el O. A. A. N. existen diez niveles económicos de salario base (NSB), designados por números, desde el 1, que es el mayor, hasta el número 10, que es el menor.

3.º En estos niveles se integran todas las categorías profesionales que se enumeran en el anexo correspondiente de este Convenio.

4.º Progresión automática del salario base en la misma categoría:

— Retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de la experiencia acumulada por el ejercicio de la profesión y que se compensa mediante la progresión en el salario base.

— Dentro de los correspondientes a su categoría profesional tendrá lugar con la del nivel económico asignado.

— La progresión en nivel económico de cada trabajador dentro de la misma categoría profesional, desde el inferior de entrada o cualquier otro intermedio hasta el más alto de ella dentro de lo que a cada categoría asigna este Convenio, se efectuará por niveles sucesivos, previa concurrencia del requisito siguiente: Exigencia de una permanencia mínima de seis años completos en activo en el mismo nivel económico.

b) Plus Convenio (P. C.):

1.º Es el incremento anual derivado del reparto lineal, proporcional o mixto, del porcentaje de aumento autorizado para cada ejercicio o periodo inferior, sobre la masa salarial bruta (MSB) del ejercicio anterior.

2.º Cada cinco años, como máximo, el 50 por 100 de la acumulación producida con la suma de los pluses de Convenio anuales, se incrementará en el valor del salario base respectivo, teniéndose en cuenta la repercusión automática de esta subida en los demás conceptos, consistentes en porcentajes del salario base.

2. Complementarios:

a) Son complementos salariales, las retribuciones del trabajador que se adicionan al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción.

b) Los complementos se clasifican en:

1.º Personales: Son los que retribuyen las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al ser fijado el salario base de su categoría.

2.º De puesto de trabajo: Son los que retribuyen una mayor o distinta aportación por las especiales características del puesto de trabajo. Se justifican por el ejercicio de la actividad profesional mientras se mantengan las causas que los originan y no tienen un carácter consolidable.

3.º Por calidad o cantidad de trabajo: Son los que se perciben en razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, aportadas conforme a las especificaciones de cada complemento.

4.º De vencimiento periódico superior al mes: Son las gratificaciones extraordinarias.

5.º De especie: Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación, o cualesquiera otros suministros cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

6.º De residencia: A percibir por destino en provincias insulares que lo tengan reconocido legalmente.

c) El Reglamento de Régimen Interior regulará la cuantía y porcentaje de los complementos anteriormente citados, cuando no los fije este Convenio.

Art. 39. Complementos personales.

1. Complemento de antigüedad:

a) Retribuye la vinculación y dedicación personal ininterrumpida del trabajador de la S. A. C. o el O. A. A. N. evidenciada por el tiempo de servicio.

b) Este complemento consolidable consistirá para todo el personal fijo en el número de trienios correspondientes a cada trabajador, sin tope limitativo, abonados en el porcentaje del 5 por 100, y calculados sobre el salario base (S. B.) que se disfrute en cada momento, a tenor de lo establecido en este Convenio.

c) El número de los citados a aplicar a cada trabajador se computará en razón de los años de servicio prestados, cualquiera que sea la categoría profesional. Asimismo se estimarán los servicios prestados en período de prueba.

d) Al personal interino y para obra, tiempo, o servicio determinado, que durante el período de su contratación deviniera personal fijo por alguno de los procedimientos establecidos en este Convenio, le será computado el tiempo de servicios en su anterior condición laboral, a los efectos que establece este artículo.

e) Los trienios comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Art. 40. Complementos de puesto de trabajo.

1. Existen en la S. A. C. y en el O. A. A. N. los siguientes complementos de puestos de trabajo:

a) Complemento de peligrosidad: Dará lugar a la percepción de este complemento la realización habitual de trabajos en puestos calificados como peligrosos, penosos y tóxicos. Su cuantía será del 20 por 100 sobre el sueldo base, en cada categoría profesional.

b) Complemento de nocturnidad: La realización de la jornada completa que establece el capítulo sexto de este Convenio, en período nocturno dará derecho al percibo de un 20 por 100 del salario base de cada trabajador. La realización de la jornada parcialmente en período nocturno dará derecho a la percepción de este complemento en proporción el número de horas trabajadas en dicho período.

Este complemento sólo se aplicará en los turnos normales y no en las jornadas especiales.

c) Complemento de mando orgánico: Retribuye las actividades y responsabilidades que se adicionen a la de categoría profesional del trabajador fijo, inherentes al ejercicio de mando orgánico en la S. A. C. o en el O. A. A. N., autorizado por el correspondiente nombramiento, durante la vigencia de éste. No tiene carácter consolidable. Su percepción es incompatible con el devengo de horas extraordinarias y plus de nocturnidad.

d) Complemento de especial responsabilidad o confianza: Se percibirá por aquel trabajador que, en razón de su puesto de trabajo, haya de realizar actividades o funciones de coordinación, como las de los Oficiales de Servicio, en la S. A. C. entre otras, o mando funcional u operativo, o se le exija una responsabilidad de cualificada complejidad que, sin corresponder al mando orgánico, exceda del normal exigible en su categoría profesional.

El módulo para el cálculo de cuantías individuales será el salario base, y sus diversos coeficientes, en razón de las causas que lo originen, se detallarán por la alta Dirección.

Su percepción es incompatible con el devengo de horas extraordinarias y plus de nocturnidad.

e) Complemento de dedicación exclusiva: De carácter excepcional, se otorgará a aquellos trabajadores que por acuerdo entre ellos y la S. A. C. o el O. A. A. N. y en interés de ambas partes, se hallen permanentemente a disposición de su Centro de trabajo, comprometiéndose a no realizar ninguna otra actividad laboral por cuenta propia o ajena. Este complemento es compatible con el de prolongación de jornada. Su cuantía, calculada sobre el S. B. individual, se establece en el Reglamento de Régimen Interior. Es incompatible con los complementos de mando orgánico, especial responsabilidad o confianza, nocturnidad y horas extras.

f) Complemento de prolongación de jornada: Supone la realización habitual de una jornada de trabajo superior a la normal. Percibirán este complemento los trabajadores que realicen al menos una media de dos horas efectivas de trabajo sobre aquella jornada, su cuantía, calculada sobre el S. B. individual, se determinará en el Reglamento de Régimen Interior. Es incompatible con los complementos de mando orgánico, especial responsabilidad o confianza y nocturnidad.

g) Complemento de polivalencia: El desempeño de los puestos de trabajo a que alude el capítulo tercero de este Convenio dará derecho a percibir este complemento, cuya cuantía se calculará sobre el nivel correspondiente a la categoría profesional que ostente el trabajador. Su percepción es incompatible con la de mando orgánico y especial responsabilidad o confianza.

h) Complemento por idiomas, taquigrafía y estenotipia. Este complemento se aplicará al trabajador que requiera en su trabajo la aplicación de idiomas extranjeros a nivel conversacional o de interpretación de textos, manuales técnicos, etc. por necesidad del servicio de la S. A. C. u O. A. A. N. lo utilice con elevada frecuencia y no estén incluidos en las exigencias de los conocimientos propios de su categoría profesional. Se fijan en la cantidad de 1.500 pesetas.

Art. 41. Complementos de calidad y cantidad en el trabajo.

1. Horas extraordinarias:

a) Por simplificación administrativa, las horas extraordinarias se abonarán según una tabla de valores de horas tipos para cada nivel económico, que se establece a continuación:

1.º Salario hora: es el formado por la suma del salario base/año, el complemento base/año, el premio de antigüedad/año y las pagas extraordinarias de julio y diciembre, dividida por las mil ochocientas sesenta y nueve horas de jornada laboral anual. La fórmula a aplicar es la siguiente:

$$(SB + CB + T) \times 12 + J + D$$

1.869

b) Los valores concretos de las horas extras se calcularán incrementados sobre la hora anterior los porcentajes que legalmente correspondan.

2. Trabajos extraordinarios:

Abono de un incentivo del 50 por 100 sobre hora/base equivalente trabajada en su Centro (normal, extraordinaria, festiva o nocturna) para el tiempo dedicado al mismo, contándose desde la hora de salida del Centro o desde su domicilio y hasta un máximo de tres jornadas. Se tendrá derecho, además, a las correspondientes dietas o medias dietas.

Art. 42. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Pagas extraordinarias:

1. Todos los trabajadores fijos, interinos y temporales sujetos a este Convenio tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de julio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente al salario base y complemento de antigüedad.

2. Cuando no se trabaje durante todo el año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

3. Las extraordinarias deberán hacerse efectivas en el Centro de trabajo en los días laborales anteriores al 1 de julio y 24 de diciembre respectivamente.

Art. 43. Complemento de especie:

1. Casa-habitación:

a) Tienen derecho a este complemento los Vigilantes jurados y Guardas de instalaciones especiales que, por razón de su destino y por determinación de la S. A. C. o el O. A. A. N., hayan de residir permanentemente en la instalación.

b) Se disfrutará dentro de la instalación oficial con la adecuada independencia, y se cesará en su disfrute por cambio de destino.

2. Comidas: Tendrá derecho a este complemento quien efectúe la jornada que regula el capítulo sexto, artículo 30.

La S. A. C. o el O. A. A. N. podrá establecer concertos con establecimientos del ramo para facilitar la comida a su costa, o bien, abonará al trabajador la cantidad de 400 pesetas por comida o cena justificada, y 50 pesetas en concepto de desayuno.

Art. 44. Complemento de residencia.

Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán en 12 pagas el complemento de residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulte, de aplicarse al sueldo base sin trienios los siguientes porcentajes (según Orden de 20 de marzo de 1975 del Ministerio de Trabajo. Salarios. Complemento de residencia Ceuta y Melilla «Boletín Oficial del Estado» de 31 de marzo de 1975 número 77):

- a) Ceuta, el 25 por 100.
- b) Melilla, el 25 por 100.

Art. 45. Complementos extrasalariales.

1. No tienen la consideración de salario las cantidades abonadas al trabajador por los siguientes conceptos:

a) Indemnizaciones o suplidos de gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas, gastos de locomoción, comidas, transporte, vestuario, etc.

b) Prestaciones, indemnizaciones y pensiones de la Seguridad Social y las mejoras voluntarias de aquellas establecidas por la S. A. C. o el O. A. A. N.

c) Indemnizaciones por traslados, suspensiones o ceses.

d) Gratificaciones en concepto de premios.

2. La regulación de las indemnizaciones no salariales se definen en los artículos respectivos y su cuantía se fijará en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 46. *Dietas.*

1. Cuando por necesidades del servicio el personal tenga que desplazarse a otra localidad distinta a la de su residencia habitual será compensado sobre sus retribuciones habituales con las dietas, fijadas por resolución 3149/353 de 31 de octubre de 1978.

a) Dieta reducida: En los supuestos en que se vuelva a pernoctar a la residencia habitual se aplicará esta compensación.
b) En los casos de viaje al extranjero, la dieta a percibir por cada nivel será el doble de las anteriormente explicitadas.
c) El trabajador que tenga que cumplir estas comisiones de servicio percibirá por adelantado el 80 por 100 del importe de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión dé lugar.

d) Las condiciones generales para el desarrollo de estas comisiones de servicio se ajustará a lo dispuesto en el capítulo décimo.

e) El percibo de la dieta entera se condiciona a pernoctar fuera de la residencia; en otro caso se devengará dieta reducida.

Art. 47. *Quebranto de moneda.*

Es el complemento retributivo que percibirá el trabajador que en el cumplimiento de su cometido sea responsable de los fondos en metálico de la S. A. C. o del O. A. A. N.

Este concepto se compensará con 2.500 pesetas mensuales.

SECCION 2.ª RECOMPENSAS

Art. 48. Los trabajadores de la Subsecretaría de Aviación Civil y del O. A. A. N. que se distinguen notoriamente en el cumplimiento de su trabajo, o los grupos o equipos de trabajadores a título individual o colectivo según proceda, tendrán derecho a ser premiados con las siguientes recompensas:

- Certificaciones honoríficas.
- Premios en metálico.
- Vacaciones extraordinarias de cinco a veinte días acumuladas a las reglamentarias.
- Becas y viajes de perfeccionamiento o de estudio.

Art. 49. Las propuestas para concesión de recompensas se formularán por el Jefe superior respectivo del trabajador, así como por los representantes del personal, o directamente por los propios compañeros, o trabajadores en general de la S. A. C. o del O. A. A. N., y de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- La concesión correspondiente al Subsecretario de Aviación Civil o Director general del O. A. A. N.
- El expediente, tramitado al efecto, debe incorporar preceptivamente informe del Director del Centro de trabajo y del Comité de Centro correspondiente.
- En todo caso se anotará en los expedientes de cada interesado, computándose siempre en el baremo de méritos a tener en cuenta en las pruebas de ascenso.

Art. 50. Serán motivo de premio los siguientes:

- Actos heroicos y/o meritorios.
- Permanencias, por períodos de treinta y cuarenta años, y jubilación.
- Afán de superación profesional.

Art. 51. *Definiciones y premios.*

1. Son actos heroicos los que con riesgo de la vida o integridad corporal realiza cualquier trabajador con el propósito de evitar un accidente o reducir sus consecuencias, y se estimarán meritorios aquellos actos que no exijan riesgo de la vida o integridad corporal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria de evitar o vencer una anomalía en beneficio del servicio.

En ambos casos, se tendrá en cuenta como circunstancia cualificativa la de no encontrarse el trabajador de servicio, o no estar obligado a intervenir así como la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se halle o cualesquiera otras semejantes, y serán otorgados sin limitación de número.

2. La permanencia se acredita por los servicios efectivos prestados durante un período de treinta y cuarenta o más años. Esta permanencia se recompensará con premios en metálico a los que cumplan el número de años exigidos. Los premios en metálico serán de una mensualidad del sueldo base y trienios, a los treinta años, y de dos, a los cuarenta.

3. Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional, aquellos trabajadores que hayan mejorado notablemente su formación, con el propósito de desarrollar más eficazmente su trabajo.

Además de lo anteriormente expuesto, deberán recompensarse otras actuaciones en materias concretas, tales como la prevención de accidentes de trabajo, la mejora de métodos y cualesquiera otras que se estimen merecedoras.

Las recompensas por afán de superación consistirán en becas, viajes de estudios o premios en metálico, y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones que se fijan.

CAPITULO IX

Situación del personal

Art. 52. El personal de la S. A. C. u Organismo autónomo al que le afecte la aplicación del presente Convenio, puede encontrarse en situación de activo o excedente.

SECCION 1.ª PERSONAL EN ACTIVO

Art. 53. *Licencias.*—Todo el personal fijo, una vez superado el período de prueba, tiene derecho a disfrutar de licencias, en los casos que a continuación se relacionan y con las duraciones que se indican:

1. Con abono íntegro de la retribución:

a) Por matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos del trabajador; y con respecto a la familia política: Padres y hermanos, tres días, ampliables hasta cinco, si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.
c) Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o hijos que convivan con el solicitante, que requieran cuidados indispensables, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.

d) Por alumbramiento de la esposa del trabajador: Cuatro días naturales, prorrogables hasta diez, en caso de intervención quirúrgica.

e) Por causas de embarazo, la trabajadora disfrutará la licencia reglamentaria establecida en las disposiciones vigentes.

Durante el período de lactancia se acogerá a los beneficios que la Ley concede, pudiendo distribuir este tiempo u horarios a su conveniencia comunicándolo a la Dirección del Centro con la máxima antelación posible.

f) Por cumplimiento de un deber público inexcusable y personal dispuesto en las normas legales vigentes, y distintos de los restantes específicos en este capítulo, como prestar testimonio en juicios, etc. durante el tiempo que lo exija.

g) Por motivos particulares: hasta seis días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

h) Para el disfrute de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en el artículo 25 número 3, apartado a) de la Ley de Relaciones Laborales: Diez días.

2. Sin derechos al abono de retribución alguna:

a) Se concederá licencia al personal fijo que lleve al menos dos años de servicios, por asuntos propios y una sola vez al año, por plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) El tiempo de licencia por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad cuando la duración exceda de un mes.

c) La concesión de permisos corresponderá a las respectivas Direcciones de los Centros, las cuales efectuarán la correspondiente comunicación a la superioridad, de la concesión de los mismos.

3. En relación a la época de las fiestas de Semana Santa y Navidad, se aplicará a todo el personal el disfrute de los días que por derecho adquirido se contiene, hasta el presente Convenio, en las normas contractuales colectivas.

Estos días se irán concediendo en turnos, a medida que las necesidades del servicio lo permitan, y en el caso de no poderse disfrutar, deberán ser compensados en forma proporcional al salario.

Art. 54. *Vacaciones.*

1. Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

2. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses a trabajar en este año o al número de meses trabajados respectivamente. Se computará como mes completo la fracción del mismo.

3. Las vacaciones anuales reglamentarias del personal sujeto a los regímenes especiales mencionados en el capítulo sexto así como las expresadas en los anteriores números, serán planificadas por los Jefes de los Centros de trabajo, previo conocimiento del Comité de Centro.

4. Las vacaciones se programarán con tres meses de antelación, de acuerdo con las necesidades de cada unidad orgánica.

5. Las vacaciones de verano se concederán del 1 de abril al 31 de octubre. Los trabajadores de mutuo acuerdo y solicitándolo al Jefe de su departamento, podrán dividirlas en dos períodos de quince días, disfrutándose uno de ellos en el señalado anteriormente y el otro en cualquiera de los restantes meses no considerados vacacionales.

6. En caso de discrepancia, los turnos de vacaciones deberán elegirse entre los trabajadores de la misma categoría, atendiendo a la antigüedad en ella y por turno rotativo anual. En los

casos de igual antigüedad en la categoría se dará preferencia al trabajador más antiguo en la S. A. C. u O. A. A. N., y en el último término, al de mayor edad.

7. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores cuyos cónyuges también trabajen en la S. A. C. u O. A. A. N. tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones simultáneamente con sus respectivos consortes.

8. Si el trabajador durante el disfrute de las vacaciones sufriese internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a su Centro de trabajo en el plazo de setenta y dos horas, no computándose, a efectos de la duración de las vacaciones, el tiempo justificado de internamiento o enfermedad. Los días de vacaciones pendientes, por aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

9. Si el internamiento clínico o enfermedad grave lo fuere de alguno de sus parientes directos inmediatos, el trabajador, tras comunicarlo, en el mismo plazo, a su Centro de trabajo, tendrá derecho a que no se le computen a efectos de la duración de sus vacaciones, hasta cinco días si el hecho ocurriese en lugar distinto al de su residencia habitual.

10. La S. A. C. y O. A. A. N., a través de su servicio médico, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad del trabajador y su calificación.

SECCION 2.ª PERSONAL EN EXCEDENCIA

Art. 55. Clases de excedencia.

Se reconocen dos clases de excedencia para el personal fijo de la S. A. C. u O. A. A. N.

1. Excedencia voluntaria.
2. Excedencia especial.

Art. 56. Excedencia voluntaria.

1. Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad mínima de dos años de servicio efectivo, de acuerdo con las normas siguientes:

a) La petición de excedencia se concederá en el plazo máximo de treinta días, por plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de dos años de servicio activo en la S. A. C. u O. A. A. N.

b) Transcurrido el primer año de excedencia, el interesado podrá solicitar el reintegro, y pasará a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en el Centro en que cesó, o en cualquier otro de la S. A. C. y O. A. A. N., siempre que no exista personal en iguales circunstancias con mayor antigüedad en la solicitud de reintegro. Si no existiera vacante de la misma categoría podrá optar al reintegro en la inmediata inferior, de haber vacante.

c) Al publicar sus plantillas, la S. A. C. y O. A. A. N. reservará las vacantes correspondientes a los excedentes, que hubieran ejercitado su derecho al reintegro con anterioridad a la publicación de aquellas.

d) Se perderá el derecho al reintegro, si no se solicita un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia. Si solicitado el reintegro dentro de plazo no hubiera vacante, el excedente conservará su derecho de reintegro hasta que ésta se produzca. De no ocupar ésta por su voluntad decaerá definitivamente en su derecho.

e) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla, estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva ésta.

2. El tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria no dará derecho a retribución ni se computará a ningún efecto.

3. Excedencia por matrimonio:

a) Las trabajadoras que contraigan matrimonio podrán solicitar excedencia voluntaria, que se calificará por razón de matrimonio.

b) Podrán solicitar el reintegro aun cuando hubieran transcurrido más de cinco años, en el caso de fallecimiento o invalidez permanente de su cónyuge, o separación legal.

c) En el caso de rescindirse su contrato laboral, la trabajadora que contraiga matrimonio tendrá derecho a una indemnización equivalente a una mensualidad por cada año de servicio prestado, sin que pueda exceder de seis mensualidades.

Art. 57. Excedencia especial.

1. Dan lugar a excedencia especial cualquiera de las causas siguientes:

a) El nombramiento por el «Boletín Oficial del Estado» o elección para cargo público o sindical provincial o estatal, y consiguiente toma de posesión del mismo, cuando no sea de carácter permanente y no implique relación de empleo laboral, y siempre que resulte incompatible con el trabajo desempeñado.

b) La enfermedad del trabajador, en los casos previstos por este Convenio.

c) El alumbramiento de la trabajadora, cuando solicitare la excedencia por esta causa.

d) El cumplimiento del servicio militar, cívico o social, en cualquiera de sus formas de presentación.

2. La excedencia especial origina reserva de la plaza ocupada por el trabajador.

3. El tiempo permanecido en situación de excedencia especial se computará a efectos de antigüedad en la S. A. C. u O. A. A. N.

4. Los trabajadores en excedencia especial no tienen derecho a retribución, salvo la reconocida legalmente para quienes se hallen en el cumplimiento del Servicio Militar, cívico o social. El tiempo permanecido en esta situación se computará a efectos de antigüedad en su categoría.

5. Definiciones:

a) En el supuesto previsto en la causa a) del número primero el excedente deberá reincorporarse dentro del plazo que los artículos siguientes determinan.

b) Excedencia especial por enfermedad:

1.º El trabajador enfermo pasará a la situación de excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en incapacidad laboral transitoria.

2.º La duración de esta excedencia será la establecida para la invalidez provisional por la legislación de Seguridad Social.

3.º El excedente deberá solicitar el reintegro en el servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta por curación. De no hacerlo así, causará baja definitiva salvo que, en el mismo plazo, solicitara excedencia voluntaria.

4.º La invalidez permanente absoluta determina la baja definitiva en la S. A. C. u O. A. A. N.

c) Excedencia especial por alumbramiento:

1.º El alumbramiento da derecho a la trabajadora a disfrutar excedencia por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha del término de la licencia por embarazo. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

2.º La trabajadora que se halle disfrutando esta excedencia podrá solicitar en cualquier momento el reintegro en la S. A. C. u O. A. A. N.

3.º Agotado el plazo de excedencia por alumbramiento sin que se produzca la reincorporación de la trabajadora, ésta causará baja definitiva, salvo que en el plazo de un mes inmediato solicitara y obtuviera excedencia voluntaria.

d) Excedencia especial por Servicio Militar o social:

1.º Los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el tiempo que dure su Servicio Militar y social, debiendo ponerse a disposición de su Centro antes de transcurridos dos meses a contar desde la fecha de su licenciamiento o terminación, ya que de no hacerlo así se entenderán extinguidas las relaciones jurídico-laborales, salvo causas debidamente justificadas.

2.º El tiempo de Servicio Militar y social obligatorio, y el voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, que se presta para anticipar el cumplimiento de los deberes militares y sociales, se computará a los efectos de antigüedad y aumentos económicos por años de servicio como si el interesado se hallase en servicio activo.

3.º Si las obligaciones militares y sociales permiten al trabajador acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos durante media jornada, tendrá derecho a percibir la parte de los haberes que le correspondan e íntegramente las pagas extraordinarias de julio y Navidad. Asimismo disfrutará de las retribuciones de las vacaciones en igual proporción en que perciba sus haberes.

CAPITULO X

Cambio de residencia, destino y función

SECCION 1.ª CAMBIOS DE RESIDENCIA: TRASLADOS Y PERMUTAS

Art. 58. Traslados.

1. Traslado es el cambio de destino de un Centro a otro de la S. A. C. u O. A. A. N y sólo dará derecho a las indemnizaciones que se establecen en los artículos siguientes, cuando ello implique un cambio de residencia del trabajador.

2. El traslado puede ser:

- a) Voluntario.
- b) Forzoso.
- c) Convenido.
- d) Por promoción.

3. Traslado voluntario:

a) Es el producido como consecuencia de concurso y a solicitud del interesado, según regula el capítulo quinto.

b) Sólo en supuestos excepcionales, oída la representación electiva del personal, podrá accederse a un traslado solicitado individualmente, sin convocarse el concurso de traslado reglamentario.

c) Para solicitar un nuevo traslado tendrán que transcurrir dos años desde el anterior, salvo circunstancias especiales.

d) La petición de traslado se elevará por vía jerárquica hasta la Dirección competente. Los Jefes del solicitante enviarán preceptivamente un informe con las observaciones que estimen oportunas.

e) La información de la solicitud no podrá demorarse más de diez días.

4. Traslado forzoso:

a) Es el que tiene lugar por exigencias del servicio, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo apruebe la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto. Si la naturaleza del trabajo lo permite se designará al más moderno de la categoría requerida. Tendrán además la consideración de traslado forzoso los derivados de pruebas de ascenso, cuando la ocupación de la plaza sea a requerimiento y por conveniencia de la S. A. C. o el O. A. A. N. y el que se imponga como sanción.

b) El traslado forzoso, por exigencias del servicio, solamente podrá imponerse a los trabajadores que lleven menos de cinco años en la categoría. Dicho personal no podrá nuevamente ser trasladado con carácter forzoso y los trabajadores afectados por él podrán solicitar nuevo traslado, pasado un año desde la toma de posesión, teniendo prioridad absoluta para cubrir las vacantes adecuadas a su categoría.

c) El trabajador que, siendo destinado a ocupar forzosamente la vacante, estuviere en desacuerdo con la decisión podrá presentar recurso en el plazo de diez días ante el Subsecretario de la S. A. C. Este resolverá en el plazo de diez días, previo informe del Comité Central Sindical.

5. Traslado convenido:

Tendrán la consideración de traslados convenidos:

a) El que se efectúa de mutuo acuerdo entre la S. A. C. u O. A. A. N. y el trabajador.

b) El que se produce por conveniencia del servicio y en razón de vacante hasta tanto ésta se provea reglamentariamente.

c) El derivado de enfermedad del trabajador, esposa o hijos a su cargo, a juicio de los servicios médicos de la S. A. C. o del O. A. A. N. o de la Seguridad Social.

6. Por promoción:

Es el traslado que como consecuencia de pruebas de ascenso realiza el trabajador para ocupar la categoría obtenida.

Art. 59. Indemnizaciones.

1. Los traslados, con excepción del voluntario y permutas, darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

a) En todos los casos de traslados la S. A. C. u O. A. A. N. abonará:

1.º Los gastos de desplazamiento del trabajador y de las personas a su cargo en los medios de transporte que en cada caso se determine.

2.º Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos, y la prima del seguro de transporte, previa presentación de la correspondiente factura.

3.º Si el trabajador no trasladara mobiliario, podrá solicitar una cantidad sustitutiva, que será fijada por acuerdo entre el trabajador y la S. A. C. u O. A. A. N.

b) En los supuestos de traslado forzoso, se abonará, además de lo señalado en los párrafos 1.º y 2.º del apartado anterior, y desde la fecha de la orden por escrito:

1.º A quien tenga a su cargo hasta dos personas: Dos mensualidades del salario base.

2.º A quien tenga a su cargo más de dos personas: Cuatro mensualidades del salario base.

3.º Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de dos años del 25 por 100 del salario base del Convenio.

c) En los supuestos de traslado forzoso derivado de sanción se abonará:

1.º Los gastos citados en los párrafos 1.º y 2.º del apartado a) de este artículo.

2.º La compensación por vivienda del párrafo 3.º, apartado b) de este artículo.

2. A los efectos establecidos en los párrafos y apartados anteriores se considerarán personas a cargo del trabajador las incluidas como beneficiarias en el Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 60. Permutas.

1. Los trabajadores destinados en Centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma categoría y grupo laboral, podrán concertar las permutas de sus respectivos puestos, previa autorización de la S. A. C. y O. A. A. N. que tendrá en cuenta las necesidades del servicio y la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos.

2. En el caso de consumarse la permuta, se entenderá que los interesados renuncian a toda indemnización por gastos de traslado y aceptan las posibles modificaciones de horario de trabajo, retribuciones, u otras que pueda llegar aparejadas el intercambio de sus respectivos puestos de trabajo.

SECCION 2.ª CAMBIOS DE DESTINO: COMISIONES DE SERVICIO Y DESTINO

Art. 61. Comisión de servicio.

1. Es la misión o cometido especial que se ordene circunstancialmente al trabajador a realizar en otro Centro de trabajo de localidad distinta a aquella en que presta ordinariamente su actividad. Dado el carácter de servicio público de la S. A. C. u O. A. A. N. la orden de comisión de servicio, que se comunicará habitualmente con, por lo menos, setenta y dos horas de antelación es obligatoria para el personal. Su cumplimiento no invalida el derecho a las reclamaciones que el trabajador pueda elevar a través del Comité de su Centro.

2. Afectará de forma equitativa al personal sobre el que recaiga habitualmente.

3. El trabajador que tenga que cumplir una comisión de servicio, percibirá por adelantado el importe de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión diera lugar.

4. Toda comisión de servicio con derecho a dietas, no durará más de sesenta días ininterrumpidos en territorio nacional y de tres meses en el extranjero. No obstante, si el plazo resultara insuficiente y lo exigieran razones de servicio público, podría optarse, con el consentimiento del trabajador, por la sustitución de éste o pasar a regirse por las condiciones que regulan el traslado temporal, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 62. Comisión de destino.

1. Se considerará en comisión de destino a los trabajadores fijos que por interés de la S. A. C. u O. A. A. N. pasen a ocupar puestos no permanentes en Organismo o Entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por el Subsecretario.

2. Durante el tiempo de permanencia en una comisión de destino el trabajador afectado se considerará en activo en la S. A. C. u O. A. A. N. con los derechos propios de su categoría profesional y, en todos los casos que así se establezca, percibirá las retribuciones pertinentes a la misma.

3. La S. A. C. o el O. A. A. N. facilitarán los medios adecuados para efectuar estos desplazamientos.

SECCION 3.ª CAMBIOS DE FUNCION: SUPERIOR, DISMINUIDA Y DIFERENTE

Art. 63. Trabajos de categoría superior.

1. En caso de necesidad del servicio todos los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese esta necesidad, y haciendo constar en su expediente esta circunstancia como mérito contraído. En el supuesto de que varios trabajadores opten a la realización de trabajos de categoría superior, ocupará el puesto el más antiguo en la categoría, y en caso de igualdad, el más antiguo en la S. A. C. o en el O. A. A. N. y con capacidad profesional suficiente.

2. Los trabajos de categoría superior, se efectuarán con autorización (salvo si son de duración inferior a un mes) expresa de la S. A. C. o el O. A. A. N. y con el informe preceptivo del Comité del Centro correspondiente.

3. Se entiende por autorización expresa la confirmada por escrito señalando el día y la hora, en su caso, en que comenzarán a realizarse tales trabajos.

4. Este cambio no puede ser de duración superior a los cuatro meses ininterrumpidos, salvo en los supuestos de sustitución por excedencia especial u otra causa que motive la reserva de plaza, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado. El trabajador percibirá el salario y complementos correspondientes a la categoría superior, desde el primer día que pase a ocupar ésta.

5. Si transcurridos cuatro meses desde la ocupación de categoría superior, la necesidad de ésta continuara, podrá ser considerada creada plaza, que saldrá a concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior del Centro, en el que tendrá derecho preferentemente quien viniera ocupando la vacante, pudiéndose bonificar este mérito con el 25 por 100 de la puntuación total.

6. Si a este concurso sólo optara el trabajador que viniera desempeñando estas funciones de superior categoría, consolidará la plaza automáticamente.

Art. 64. Trabajos para el personal con capacidad disminuida.

1. La Dirección, a petición de los respectivos interesados, acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido, por edad, estado de salud, accidente, enfermedad profesional, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

2. Los trabajadores que hubieran sufrido accidente o enfermedad profesional tendrán preferencia absoluta para su readaptación a un nuevo puesto de trabajo, siguiendo en el futuro las modificaciones salariales que experimente su antiguo nivel retributivo, y que serán compatibles con las prestaciones que pueda percibir de la Seguridad Social.

3. Con carácter especial, el personal del Servicio Contra Incendios al llegar a la edad de cincuenta y cinco años, podrá optar por pasar a un puesto auxiliar en el mismo Parque donde preste sus servicios o en el taller auxiliar que se cree y se le abonarán los salarios propios de su nivel retributivo y categoría, que se le respetarán, así como los incrementos salariales que experimente, hasta la fecha de su jubilación.

4. Dicha situación se determinará previo el sometimiento a un examen físico que señalará las posibilidades de seguir ejecutando las funciones propias de bombero. En el caso de que el dictamen médico permitiera continuar en las funciones propias de su categoría, los reconocimientos se harán anualmente, y la facultad de cambiar de puestos de trabajo será del trabajador.

5. En las situaciones determinadas en los párrafos precedentes será preceptivo el informe del Comité del Centro.

Art. 65. Trabajos de función diferente: Conductores.

1. Los Conductores de la S. A. C. u O. A. A. N., a quienes, en cumplimiento de su servicio y a causa de accidente profesional, fuera retirado temporal o provisionalmente el carné de conducir, pasarán a prestar servicios auxiliares, dentro del mismo parque de automóviles, mientras dure la retirada del mismo, y conservando su nivel retributivo.

2. Si la retirada del permiso de conducir fuera definitiva, se les adaptará a otro puesto de trabajo acorde con sus conocimientos, y la retribución será la propia de la categoría de la nueva función que realicen, salvo cuando tuvieran nivel retributivo superior, en cuyo caso, la conservarán con carácter absorbible y, siempre, su cualificación profesional.

CAPITULO XI**Régimen disciplinario, procedimiento y jurisdicción****SECCION 1.ª REGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 66. Facultad disciplinaria.**

1. La facultad disciplinaria, sobre el personal comprendido en este Convenio, corresponde al Subsecretario de Aviación Civil o al Director general del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales.

2. Los expedientes disciplinarios relativos al incumplimiento de sus obligaciones para con la S. A. C. o el O. A. A. N., por parte del personal a que se refiere este Convenio, serán resueltos por la S. A. C. o el O. A. A. N. y en su delegación, por los Directores de los Centros de trabajo.

Art. 67. Faltas:

1. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad en leve, grave o muy grave.

2. Serán faltas leves las siguientes:

a) El incumplimiento consciente de órdenes referentes al servicio, siempre que se produzca por primera vez y no cause perjuicio alguno al mismo.

b) Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.

c) Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida del trabajo, inferior a treinta y superior a quince. El retraso superior a cinco e inferior a quince se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante el período de un mes.

d) El abandono del puesto de trabajo, aun después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado aquél o hasta que le provea de sustituto por sus superiores y no se deriven perjuicio para el servicio.

e) Ausencia prolongada e injustificada pero no reiterada, del puesto de trabajo.

f) No atender al público o a los compañeros de trabajo, con la corrección y diligencias debidas.

g) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

La enumeración de las faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose assimilar a ellas cualesquiera otras de naturaleza similar, atendidas las circunstancias y consecuencias de la falta.

3. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas leves de puntualidad, habiendo mediado sanción, en el período de un mes, o tres superiores a treinta minutos.

b) Faltar al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

e) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.

f) La imprudencia con infracción de Reglamento en acto de servicio.

g) Las derivadas de los supuestos prevenidos en las a), b), c) y d), del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de la S. A. C. o el O. A. A. N.

h) La reincidencia en tres faltas leves, de la misma naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, mediando sanción, o la reiteración de seis faltas de distinta naturaleza dentro del mismo período de tres meses y mediando sanción.

i) La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al decoro o moralidad del personal.

j) El enfrentamiento físico y escándalo público en el lugar de trabajo.

k) El incumplimiento por parte de los Jefes responsables de la obligación de dar parte a la Dirección de Personal de las incidencias de los trabajadores a su cargo, o el consentimiento a la infracción por éstos de las normas sobre Seguridad e Higiene.

l) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de la S. A. C. o el O. A. A. N. o atribuirse aquellos que no se ostentan.

m) El abuso de autoridad cuando no revista carácter de especial gravedad, conforme a lo dispuesto en el número siguiente.

La enumeración de las faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose assimilar a ellas cualesquiera otras de naturaleza similar, atendidas las circunstancias y consecuencias de la falta.

4. Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas, no consecutivas, de asistencia al trabajo en un período de tres meses o veinte durante un año, sin la debida justificación.

b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o con cualquiera otra persona al servicio de la S. A. C. o el O. A. A. N. o en relación de trabajo con ésta.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario, y documentos de la S. A. C. o el O. A. A. N., o de sus trabajadores.

d) Embriaguez habitual durante el servicio.

e) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de la S. A. C. o el O. A. A. N. de reserva obligada.

f) Acepta cualquier remuneración, comisión o ventaja de Organismos, Empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

g) Los malos tratos de palabra y otra o las faltas de respeto y consideración graves a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.

h) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

i) Abandonar el trabajo en puesto de mando orgánico o de especial responsabilidad.

j) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a), b), c) y d) (número 2) de las faltas leves y de los apartados a), b), c), d), e), f) y h) de las faltas graves cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o accidentes de trabajo o grave, deterioro de las instalaciones o equipos de la S. A. C. o el O. A. A. N.

k) La reincidencia o reiteración en tres faltas graves sancionadas, siempre que se produzca en un período de tres meses o en diez dentro del plazo de un año.

l) El abuso de autoridad, cuando revista caracteres de especial gravedad, conforme a las siguientes condiciones:

1.º Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un Jefe orgánico o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción deliberada de un precepto legal, o la emisión de una orden de iguales características.

2.º En los supuestos casos de abuso de autoridad, la S. A. C. o el O. A. A. N., de oficio, a petición del afectado o de la

representación electiva del personal, abrirá expediente, que se ajustará al regulado en esta norma.

3.º El trabajador también podrá solicitar la iniciación del oportuno expediente en los supuestos de abuso de autoridad del personal directivo, conforme al procedimiento que se determine en su regulación específica.

La enumeración de las faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose assimilar a ellas cualesquiera otras de naturaleza similar, atendidas las circunstancias y consecuencia de la falta.

Art. 68. *Valoración.*—En la valoración de la responsabilidad derivada de la comisión de faltas por el personal, se fijarán y tendrán en consideración los siguientes elementos de valoración:

1. Intencionalidad en la comisión de la falta.
2. El trastorno producido en el servicio.
3. Los daños y perjuicios causados a la S. A. C. o al Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales.

Art. 69. *Sanciones.*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1.º Amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves:

1.º Deducción del 50 por 100 de remuneración de tres a diez días.

2.º Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

1.º Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

2.º Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.

3.º Inhabilitación para el ascenso durante un año.

4.º Cambio de destino en el mismo Centro de trabajo, con respeto de la función, especialidad y categoría profesional.

5.º Traslado forzoso del trabajador a distinta localidad.

6.º Separación del servicio con pérdida de todos los derechos en la S. A. C. o en el O. A. A. N.

2. Las sanciones se impondrán por el orden establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves, en que la alta Dirección de la S. A. C. o del O. A. A. N. podrá alterar aquél sólo cuando se produjeran graves daños materiales o daños a la seguridad de las personas.

SECCION 2.ª PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Art. 70. Para la imposición de cualquiera de las sanciones por faltas leves, graves o muy graves previstas en el artículo anterior, la S. A. C. o el O. A. A. N. se ajustará a los siguientes procedimientos:

1. Para las faltas leves se oír al interesado y no será preciso la previa instrucción del expediente disciplinario, pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente por la Dirección del Centro respectivo, notificándose ésta por escrito al trabajador.

2. El procedimiento disciplinario para corregir las faltas graves y muy graves, cometidas por los trabajadores y mandos orgánicos de la S. A. C. o el O. A. A. N., constará de tres fases:

a) Incoación:

1.º La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el Subsecretario de Aviación Civil o por el Director general del O. A. A. N., quienes podrán delegar esta facultad.

2.º En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente se nombrará un Instructor y un Secretario notificándose ambos extremos al sujeto a expediente. En ningún caso el Instructor podrá ser la persona que propuso la sanción. El nombramiento del Instructor deberá recaer en trabajadores clasificados profesionalmente en categoría superior a la del expedientado, y a ser posible entre Licenciados en Derecho.

b) Instrucción del expediente:

1.º El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculpado, un pliego de cargos, en el que se reseñará con precisión los que contra él aparezcan, a tenor de las actuaciones practicadas.

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

3.º Recibida la contestación al pliego de cargos, o transcurrido el plazo para presentarla el Instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas por el inculpado y aprobará la prác-

tica de las admitidas o de cuantas otras estime eficaces para el mejor esclarecimiento de los hechos.

4.º Se informará al Comité de Centro de la apertura del expediente, dándole traslado de un informe resumido de las actuaciones practicadas requiriéndole que emita su opinión, y comunicándole la resolución final del mismo.

5.º Terminadas las actuaciones, y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta razonada de resolución, la propuesta habrá de contener:

- Exposición breve y precisa de los hechos.
- Calificación razonada de los hechos.
- Resolución que se propone.

c) Resolución:

1.º La autoridad sancionadora, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda.

2.º Dicha resolución habrá de notificarse al interesado por escrito con acuse de recibo.

3.º Desde la comisión de la falta hasta el momento de la notificación de la resolución no podrán pasar más de sesenta días.

4.º Las sanciones impuestas en firme como faltas graves o muy graves se anotarán en los expedientes personales y serán recurribles de acuerdo con la normativa legal correspondiente ante la Magistratura de Trabajo.

5.º El importe de los haberes por sanción se ingresará en el Fondo solidario interno de atenciones sociales.

Art. 71. *Prescripción y cancelación.*

1. La prescripción de las faltas leves, graves y muy graves, se regularán según lo dispuesto en la legislación laboral vigente:

a) Las faltas leves, a los diez días.

b) Las graves, a los veinte días.

c) Las muy graves, a los sesenta días.

d) En todo caso, a los seis meses de haberse cometido salvo la deslealtad o el abuso de confianza que prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

2. La cancelación de las notas desfavorables por faltas cometidas, se producirá automáticamente desde la fecha en que causaren firmeza:

a) A los tres meses, las leves.

b) A los seis meses, las graves, y

c) Al año, las muy graves.

SECCION 3.ª JURISDICCION

Art. 72. *Jurisdicción laboral.*—Los conflictos laborales entre los trabajadores y la S. A. C. o el O. A. A. N. se dilucidarán ante la Jurisdicción o la autoridad laboral competente.

Art. 73. *Procedimiento.*

1. Previamente a interponer demanda ante la Magistratura de Trabajo, el interesado, por sí mismo o a través de sus representantes, si el problema denunciado afecta de modo general a grupos de trabajadores, deberá plantearse la petición ante la Dirección del Centro de trabajo, según establece el artículo 49 de la Ley de Procedimiento Laboral y el artículo 45 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

2. Simultáneamente, el Comité de Centro de trabajo, si tiene conocimiento del problema, podrá emprender también las acciones legales que estime oportunas.

3. En caso de infracción de este Convenio por la S. A. C. o el O. A. A. N. se seguirá el procedimiento establecido por el Ordenamiento Jurídico General respecto a los Centros de trabajo regidos o administrados por el Estado.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene

Art. 74. *Disposiciones comunes:*

1. En todos los Centros de trabajo dotados con personal sujeto a este Convenio, S. A. C. y el O. A. A. N., así como la representación sindical del personal, exigirán el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 11 de marzo de 1971, y demás disposiciones de aplicación.

2. La S. A. C. y el O. A. A. N. cuidarán de que todos los Departamentos o Secciones de cada Centro de trabajo se halle expuesto permanentemente, para su consulta, un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

3. En todos los Centros de trabajo de la S. A. C. y el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales se crearán Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Vigilancia, a tenor de la legislación vigente.

4. La S. A. C. y el O. A. A. N. aprobarán de acuerdo con las propuestas que elaboren los Comités de Seguridad e Higiene en

el Trabajo, y con los asesoramientos técnicos precisos, un Reglamento Interno, que desarrollará cuantos extremos y peculiaridades exija la observancia de la normativa general sobre tales materias, y al que se dará la máxima difusión entre el personal, en base de los siguientes principios generales:

a) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- 1.º Su generación.
- 2.º Su emisión.
- 3.º Su transmisión.

Y sólo, en última instancia, se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esa última medida sería excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

b) Los daños a la salud del trabajador ocasionados por las condiciones de trabajo, sean considerados enfermedad profesional o accidente laboral de acuerdo con las resoluciones de las Comisiones Técnicas Calificadoras.

c) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará, en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

d) Siempre que exista un riesgo demostrable para la salud del trabajador, derivado de ese puesto de trabajo, el afectado podrá recurrir al C. S. H., comunicándolo asimismo a su inmediato superior, y en todo caso, podrá interrumpirse la realización del trabajo hasta que el riesgo desaparezca, sin que por ello el trabajador reciba ningún tipo de sanción económica, administrativa o de otro tipo, por adoptar esa conducta.

e) En todo Centro de trabajo será reconocido un C. S. H. y sus miembros tendrán los derechos y garantías reconocidas por la legislación vigente, y entre ellos, celebrar sus reuniones dentro de las horas de trabajo y caso de prolongarse incluso fuera de la jornada habitual, a sus componentes se les abonarán sin recargo o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo cuando la prolongación haya tenido lugar durante el descanso de mediodía.

f) Los trabajadores mediante el C. S. H. tendrán derecho a conocer toda la información y estudios técnicos sobre las materias empleadas, tecnología y demás aspectos del proceso productivo en relación a los riesgos, reales o potenciales, que entrañan para la salud física y mental.

g) El C. S. H. podrá exigir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición o riesgos, por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

h) A todo trabajador que vea afectada su salud a causa del puesto de trabajo, la S. A. C. o el O. A. A. N. estarán obligados a trasladarlo a otro que no le sea nocivo, dentro del mismo Centro o cualquier otro, a petición del trabajador previa propuesta del C. S. H. y de conformidad con el informe del Servicio Médico, sin pérdida de sus percepciones salariales, conforme al Decreto 17/1973, de 17 de agosto, categoría profesional ni ningún tipo de perjuicios sobre sus condiciones de contractuales.

i) Los trabajadores a través del C. S. H. conocerán, se interesarán y velarán por la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de los Centros, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos realizados para protección de la salud del trabajador.

j) El C. S. H. instará en colaboración con los S. H. T., la S. A. C. y el O. A. A. N. la información necesaria y la realización de los estudios que estimen pertinentes tanto del medio ambiente del trabajo como de las condiciones de seguridad y del estado de salud de los trabajadores.

k) El C. S. H. elaborará los programas, en todos los aspectos, sobre la seguridad e higiene en el trabajo, los cuales serán negociados anualmente con la Administración por los representantes legales del personal.

l) El C. S. H. deberá ser consultado en todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tenga repercusión sobre la salud física o mental del trabajador. Para lo cual la S. A. C. y el O. A. A. N. deberán disponer de personal propio especializado.

m) La S. A. C. y el O. A. A. N. garantizarán unas revisiones médicas en Centros adecuados que mantengan una observancia correcta de la repercusión que las peculiares actividades desarrolladas en nuestro sector, específicamente aeronáuticas, y que afecten directamente a todos los trabajadores. Estas revisiones se reflejarán en una cartilla profesional facilitada a los mismos para tal efecto. En los casos de nuevo ingreso someterá a un reconocimiento previo de las mismas características a todo aspirante a la plaza. Desde este momento se proveerá al trabajador de la citada cartilla.

n) La S. A. C. y el O. A. A. N. dotarán a todos sus Centros de trabajo con los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia, estableciendo un servicio médico permanente en los Centros en que el número de trabaja-

dores lo exija, y manteniendo en todos ellos un vehículo propio a disposición del personal para traslado urgente, por motivos sanitarios o accidentes laborales.

o) Periódicamente se impartirán cursos de salvamento, primeros auxilios, extinción de incendios y análogos, en régimen de asistencia obligatoria para todos el personal.

Art. 75. Obligaciones.

1. Todo trabajador, cualquiera que sea su categoría y posición jerárquica, viene obligado al más estricto cumplimiento de las normas y Reglamentos sobre Seguridad e Higiene, Vigilancia y Tráfico, vigentes en la Subsecretaría de Aviación Civil, no pudiendo alegarse en momento alguno ignorancia de aquéllos.

2. Además de otras obligaciones que se recogen en este Convenio o que se establezcan, el personal deberá:

a) Emplear permanentemente, durante su trabajo, los elementos y prendas de protección y seguridad obligados. Todos los elementos de protección serán mantenidos por la S. A. C. o el O. A. A. N. en perfectas y eficientes condiciones de conservación y seguridad, viniendo obligado el personal a usar tales elementos de protección, así como a poner en conocimiento de su Jefe inmediato cualquier anomalía o defecto en ellos observado y a velar por su cuidado.

b) Comunicar al Servicio Médico las dolencias, enfermedades, tratamientos o regímenes alimentarios o medicamentos a que estén sometidos.

c) Colaborar en las emergencias colectivas y en las incidencias o accidentes individuales, en el límite de sus posibilidades.

3. Quienes ocupan puestos calificados como peligrosos no podrán efectuar trabajos de riesgo sin adoptar previamente todas las medidas de seguridad establecidas.

4. Esta normativa recogerá todos aquellos casos que puedan darse en las múltiples facetas del trabajo que se desarrollan en los Centros de la S. A. C. y el O. A. A. N. y será elaborada por un Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

5. En todas estas actividades intervendrá el C. S. H.

6. Respecto a las prendas de trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) La S. A. C. y el O. A. A. N. facilitarán a los trabajadores que su puesto de trabajo lo precise, las prendas de trabajo adecuadas.

b) Las prendas de seguridad y protección personal, debidamente homologadas y en adecuado estado de conservación, deberán ser acordes a la constitución física del trabajador para que no impida o dificulte el normal desenvolvimiento de sus actividades.

c) Las prendas o elementos de protección de uso en el desarrollo del trabajo que puedan producir transmisión de enfermedades o contagio serán utilizadas con carácter exclusivamente personal.

CAPITULO XIII

Formación profesional

Art. 76. La S. A. C. y el O. A. A. N. atenderán debidamente, en beneficio propio y el de su personal, a la formación y perfeccionamiento profesional de éste, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La S. A. C. y el O. A. A. N., con la programación correspondiente, llevarán a cabo los cursos de formación y perfeccionamiento para todas las actividades profesionales, a través de sus Centros de adiestramiento o de cualquier otra Escuela Universitaria o de formación profesional, oficial o reconocida que estimen adecuada.

2. La formación comprenderá cinco grupos de enseñanza:

a) Común, dirigida a proporcionar una base cultural al trabajador que le sirva de punto de partida para otros tipos de enseñanza.

b) Inicial, para trabajadores de nuevo ingreso en la S. A. C. o en la O. A. A. N.

c) Especial, para trabajadores que deseen en el futuro realizar sus funciones en un grupo laboral determinado.

d) Perfeccionamiento, encaminado al desarrollo de los conocimientos propios que le permitan la promoción.

e) Mantenimiento, para una permanente puesta al día de los conocimientos requeridos para el normal desempeño del puesto de trabajo.

3. Subsidiariamente, se facilitará la formación profesional en el exterior (Universidad, etc.), adoptando para ellos las medidas precisas, tales como becas, reducciones o flexibilidad de jornada, etc.

4. Estos cursos serán costeados íntegramente por la Subsecretaría de Aviación Civil y el O. A. A. N.

Art. 77. Objetivos.

1. Capacitación del personal procedente del exterior para las actividades específicamente aeronáuticas.

2. Adiestramiento en el manejo y reparación de maquinaria, ingenios, aparatos y material de cualquier tipo, así como adaptación del titular de un puesto de trabajo a las modificaciones del mismo.

3. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y el puesto de trabajo.

4. Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

5. Adquisición por el personal de los títulos oficiales de Formación Profesional de primero, segundo y tercer grado.

6. Reconversión profesional.

7. Conocimiento de idiomas nacionales o extranjeros.

8. Capacitación permanente de los mandos y de quienes desempeñen puestos de Jefatura.

9. Se programarán cursos de capacitación para mandos intermedios.

Art. 79. Desarrollo de la formación.

1. La S. A. C. y el O. A. A. N. programarán anualmente y a nivel nacional, el desarrollo de la formación profesional.

2. La formación del personal se efectuará preferentemente en los propios Centros de formación de la S. A. C. y O. A. A. N. o en sus Centros de trabajo. Asimismo se podrá implantar esa formación mediante conciertos con otros Organismos, información bibliográfica y con la asistencia a cursos en Entidades nacionales, o extranjeras, según la especialidad de que se trate.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se impartan en horas de trabajo.

4. Una normativa de régimen interior planificará la formación profesional en la S. A. C. o el O. A. A. N., señalando las formas de colaboración en esta materia con la representación del personal.

Art. 79. Facilidades para la formación.

1. En esta materia será de aplicación cuanto dispone el artículo 9.º de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, que dice lo siguiente:

a) Las Ordenanzas de Trabajo, y de modo especial los Convenios Colectivos, Sindicales, establecerán medidas para facilitar a los trabajadores mayores de dieciséis años su promoción profesional y social, fijándose como mínimas las garantías que se indican en los párrafos siguientes:

b) Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho en los términos que se establezcan:

1.º A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteraciones ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en períodos distintos de los previstos en el artículo 27 de esta Ley, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo de la Empresa.

2.º A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en la Empresa haya varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

c) Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los Centros oficiales, sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo o, en su caso, en el Ministerio de Agricultura, disfrutando, a defecto, de los beneficios siguientes:

1.º A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la Empresa, pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso.

2.º Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación y perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

d) Si tales cursos hubiesen sido organizados por la propia Subsecretaría de Aviación Civil u O. A. A. N., la asistencia del trabajador será obligatoria, cuando se impartan en horas de trabajo.

e) La realización de los cursos también será obligatoria para la Administración y los trabajadores, cuando se haya acordado así por la autoridad laboral, como consecuencia de expediente de regulación de empleo que afecte a los mismos, determinando un cambio de puesto de trabajo distinto, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso.

f) Las reducciones de jornadas, así como los permisos o licencias de formación, previstos en los párrafos anteriores, no

producirán disminución alguna de los derechos del trabajador, ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniesen percibiendo.

g) Cuando se realicen o se colabore en las actividades de formación, a que se refieren los párrafos tres y siguientes de este artículo y, además, las garanticen económicamente, tendrán derecho a la desgravación que señale el Gobierno de la cuota de formación profesional, dentro de los límites máximos establecidos en la disposición adicional cuarta de la Ley General de Educación. Parte de dicha cuota, en los términos que fijen el Gobierno, se destinará a financiar los cursos de actualización y perfeccionamiento de los trabajadores.

h) En todo caso, la Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de disfrute oportuno por el trabajador, de los derechos a que se refiere este artículo, así como también podrá establecer un calendario que facilite la realización de los cursos previstos en los párrafos tres, cuatro y cinco, sin perjuicio de la organización razonable del trabajo.

Art. 80. Reconversión profesional.

1. Cuando la S. A. C. o el O. A. A. N. declaren la necesidad de reconversión profesional, originada por motivos tecnológicos y autorizada por la autoridad laboral, o por otros supuestos que contenga el articulado de este Convenio, el personal afectado tendrá obligación de asistir a los cursos que por este fin se convoquen.

2. En los supuestos de reconversión profesional, no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en la S. A. C. y en el O. A. A. N. que establece el capítulo cuarto de este Convenio. La asignación de nueva categoría concreta, se efectuará con la colaboración del Comité de Centro de trabajo, atendiendo en lo posible a las opciones manifestadas por cada afectado.

3. En los supuestos de reconversión profesional por causa de reestructuración de plantilla, a los trabajadores se les garantizarán los derechos adquiridos y condiciones laborales más beneficiosas.

CAPITULO XIV

Derechos y deberes

Art. 81. Derechos.

1. Además de los derechos que la legislación laboral reconoce y los que esta Ordenanza confiere, todo trabajador de la S. A. C. o el O. A. A. N. es acreedor, cualesquiera sean su categoría, cargo o función, a los siguientes:

a) Recibir información adecuada para el mejor desarrollo de su función profesional y respecto de la política general de la S. A. C. o el O. A. A. N.

b) Libre sindicación.

c) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

d) Negociación colectiva.

e) Huelga.

f) Reunión.

g) Participación.

h) Contribuir, en colaboración con la Dirección, en todas aquellas actividades sociales que beneficien al personal y a la imagen pública de la S. A. C. y del O. A. A. N.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a:

a) La ocupación efectiva.

b) La promoción en el trabajo.

c) No ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, raza, origen social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, o lengua dentro del Estado español.

d) La protección en materia de seguridad e higiene.

f) La remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Cuantos otros deriven específicamente del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores no podrán renunciar a los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario.

Art. 82. Deberes.

1. Todo trabajador de la S. A. C. o el O. A. A. N., viene obligado a:

a) Cumplir el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo las funciones que tenga encomendadas.

b) Observar las normas del presente Convenio y aquellas otras generales vigentes.

c) Realizar durante el horario de trabajo ocupaciones propias de su especialidad, función o categoría profesional. Se considerarán dentro de aquellas las permitidas por la legislación sindical vigente.

d) Y cuantas otras deriven específicamente de las condiciones del contrato de trabajo.

CAPITULO XV

Previsión y servicios sociales

Art. 83. *Prestación complementaria y voluntaria por enfermedad o accidente:*

1. La S. A. C. y el O. A. A. N. mantendrán a sus expensas el régimen complementario actual de las prestaciones que la Seguridad Social viene otorgando en caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad no profesional del trabajador, de tal forma que se le garantice el 100 por 100 de su salario real durante los cuatro primeros meses.

Art. 84. *Actividades sociales.*

1. Promover la creación y fomentar el desarrollo de obras y servicios asistenciales y sociales para el personal de la Subsecretaría de Aviación Civil o el O. A. A. N., tales como ayuda a los trabajadores con hijos en edad escolar, promoción en el ámbito cultural y recreativo.

La gestión de tales actividades y obras se efectuará contando con la activa participación del personal de la S. A. C. o del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, tanto directamente como a través de sus representantes elegidos.

2. Se acuerda la constitución de un Fondo solidario interno para atenciones sociales dotado con las siguientes aportaciones.

a) La cantidad de 10.000.000 de pesetas por una sola vez, a prorrata entre la S. A. C. y el O. A. A. N., para el comienzo de las actividades después de la homologación de este Convenio.

b) El 0,50 por 100 del sueldo base de cada trabajador retenido de su nómina, junto con otro 0,50 por 100 aportado por la S. A. C. y el O. A. A. N., conjuntamente.

3. La Administración íntegra de este Fondo corresponderá al Comité Central, de acuerdo con los Comités de Centro y con la única limitación de rendir cuentas suficientemente detalladas y justificadas al final de cada ejercicio ante la S. A. C. y el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, así como ante el colectivo de los trabajadores que representan.

Art. 85. La S. A. C. y el O. A. A. N. se comprometen a realizar la política social tendiente a conseguir:

1. Creación de cooperativas de viviendas o consecución de cupos de las mismas, a través del Instituto Nacional de la Vivienda, o mediante la obtención de los conciertos necesarios por parte de la S. A. C., de créditos de Entidades oficiales, a bajo interés, con la garantía hipotecaria o avales de la propia Subsecretaría de Aviación Civil o el O. A. A. N.

2. La creación de economatos laborales o la adscripción de su personal a otros ya existentes.

3. La creación urgente, bien por la propia S. A. C. o el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales o en colaboración con las Compañías aéreas interesadas, o de guarderías infantiles, próximas a los Centros de trabajo u otros conciertos, de acuerdo con las normas reguladoras de las guarderías infantiles aprobadas por Orden ministerial de 12 de febrero de 1974, para lo cual se crea una Comisión Paritaria a fin de estudiar globalmente las necesidades del colectivo, la búsqueda de las soluciones y la aplicación gradual que permita su consecución durante la vigencia de este Convenio.

Art. 86 *Transporte del personal.*—El personal que deba ser transportado por la S. A. C. lo será mediante el establecimiento de itinerarios, paradas y horarios fijos de partida y llegada de los vehículos de transporte, procurándose acomodar los itinerarios a las necesidades de uso por la mayoría de personal afectado.

CAPITULO XVI

Actividades sindicales

Art. 87. *Disposiciones generales.*

1. La S. A. C. y el O. A. A. N. facilitarán el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus Centros de trabajo, tanto por los representantes elegidos del personal, como por los trabajadores en general, de acuerdo con la legislación vigente.

2. Los trabajadores en general y los representantes elegidos por el personal, en particular, vigilarán especialmente para que nadie haga mal uso de estas facilidades, perjudicando la continuidad de los derechos aquí reconocidos.

Art. 88. *De las elecciones.*

1. Los trabajadores periódicamente expresarán su voluntad eligiendo a sus representantes en sufragio directo y público, y mediante voto secreto.

2. Las normas que rijan estas elecciones sindicales serán adoptadas por los propios trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Art. 89. *De las asambleas.*

1. En los Centros de trabajo podrán celebrarse asambleas ordinarias cada dos meses, de acuerdo con la legislación vigente.

La fecha de celebración deberá fijarse de acuerdo con el Jefe de Servicio, en los días que ocasionen la menor perturbación. En el supuesto de que sea necesaria la celebración de asambleas extraordinarias, los Delegados de personal o Comités podrán convocarla por acuerdo mayoritario, previa solicitud a la Dirección del Centro, en la que relacione el orden de los asuntos a tratar. En las mismas circunstancias podrá solicitarlo el 25 por 100 de la plantilla.

2. En todo caso, será precisa la mayoría absoluta de los trabajadores de Centros para adoptar acuerdos que impliquen la posibilidad de instar la denuncia del presente Convenio, requiriéndose entonces la celebración preceptiva de un acto de conciliación en el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia, Interpretación, Conciliación y Arbitraje.

Art. 90. *De los órganos de representación.*

1. Los órganos de representación sindical de los trabajadores se obtendrán de la aplicación del Decreto del Ministerio de Trabajo número 3149, de 6 de diciembre de 1977, o la vigente sobre los resultados de las Elecciones Sindicales celebradas en la Subsecretaría de Aviación Civil y en el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales.

2. Estos Organos de representación serán los Delegados de personal, los Comités de Centro y el Comité Central Sindical.

3. Se les facilitará tabloneros de anuncios en lugares idóneos, y local adecuado y apto para la actividad sindical de los Comités o Delegados de personal, así como, con prudente uso, utilización del material de oficina necesario. Dispondrán también, cuando lo precisen, de espacios visibles y de dimensiones suficientes para las asambleas, que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil a los trabajadores. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto 1870/1971, de 23 de julio.

4. Del Comité de Centro y Delegados de personal:

a) Se elegirán, por lo tanto en número y forma, de acuerdo con el citado Decreto 3149/1977, o legislación que rija en cada momento.

b) Es este Comité el órgano-base de representación de los trabajadores en su ámbito local y provincial. Será el interlocutor válido ante la Dirección del Centro, con plena capacidad jurídica para entender sobre cualquier materia socio-laboral, regulada en este Convenio y cualquier otra que le reconozca las disposiciones legales vigentes, así como sobre cuantas reclamaciones formulen o puedan formular los trabajadores individualmente o Delegados de personal por incumplimiento de la legislación laboral o infracciones a este Convenio y en lo referente a reestructuración de plantillas, expedientes de regulación de empleo, y en los planes de formación profesional, eficacia de los mismos o de cualquier otro que pueda generarse en su citado ámbito, sin perjuicio de lo que en estas materias se disponga por la legislación laboral para los Sindicatos.

c) Durante la vigencia de este Convenio, se reconocen los siguientes Comités de Centro o Delegados de personal en las zonas operativas que se indican, así como se reconocerán las que se realicen durante la vigencia de este Convenio o en los Centros de nueva creación o en los que no se hubieran realizado.

1.º Zona norte: 12, Asturias, Bilbao, La Coruña, E. U. S. M., Huesca, Pamplona, Salamanca, San Sebastián, Santander, Santiago, Valadolid, Vigo y Zaragoza.

2.º Zona levante: 8, Alicante, Barcelona, Gerona, Ibiza, Menorca, Mallorca, Reus y Valencia.

3.º Zona centro: 5, S. Centrales, M/Barajas, Madrid/Cuatro Vientos, Paracuellos y Vicálvaro

4.º Zona Sur: 8, Almería, Córdoba, Granada, Jerez, Málaga, Melilla E. U. S. M., Ocaña y Sevilla.

5.º Zona Canarias: 6, Fuerteventura, Hierro, Lanzarote, La Palma, Las Palmas, Tenerife y Norte-Sur.

5. Del Comité Central Sindical:

a) Se compondrá de 17 miembros, representantes de las diferentes alternativas sindicales con implantación en la Subsecretaría de Aviación Civil y en el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales pertenecientes a Comités Centro o Delegados, designados en proporción a los Delegados obtenidos, a nivel nacional, por cada opción sindical.

b) La Subsecretaría de Aviación Civil, el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y los Sindicatos tratarán de respetar y hacer respetar las siguientes proporciones por zonas geográficas:

1.º Zona Norte: Dos Delegados en el Comité Central.

2.º Zona Levante: Cinco Delegados en el Comité Central.

3.º Zona Centro: Cinco Delegados en el Comité Central.

4.º Zona Sur: Tres Delegados en el Comité Central.

5.º Zona Canarias: Dos Delegados en el Comité Central.

c) No obstante lo anterior, se permite criterio de flexibilidad a las diferentes alternativas con implantación en la Subsecretaría de Aviación Civil y en el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales.

d) Este Comité ostenta la representación de todos los trabajadores de la S. A. C. y el O. A. A. N., siendo, asimismo, el interlocutor válido ante la Dirección de éstos. Entra dentro del

ámbito del mismo las competencias del Comité de Centro referidas a su carácter nacional o general, así como la designación o remoción de los miembros sociales de la Comisión de Vigilancia o interpretación del Convenio, o de las Comisiones de Trabajo que pudieran crearse.

e) El Comité Central Sindical negociará los futuros Convenios, si así lo deciden los trabajadores, sin perjuicio de lo que en esta materia pudiera legalmente reconocerse a los Sindicatos en relación con el personal civil no funcionario al servicio de la Administración Central.

f) Igualmente será competente en aquellas otras materias que se detallan expresamente en este Convenio.

Art. 91. Del funcionamiento y garantía.

1. Los Delegados de personal y los Comités del Centro y Central Sindical, tendrán los derechos y obligaciones siguientes:

a) Garantías comunes:

1.º Los derechos y obligaciones de los Vocales de los Comités mencionados y de las delegaciones de personal, serán las reconocidas en el Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, y demás disposiciones vigentes, así como las contenidas en este Convenio.

2.º Con objeto de facilitar las tareas aludidas, a los trabajadores elegidos se les dotará de una autorización expresa y nominal del Subsecretario de Aviación Civil o del Director general del O. A. A. N. para asistir a las asambleas de trabajadores o reuniones de Comités.

3.º Asimismo, la S. A. C. y el O. A. A. N. comunicarán por escrito a los Directores del Centro y de los que dependen principalmente dichos trabajadores la naturaleza prioritaria que en ellos tienen el trabajo de representación y gestión sindical.

4.º Dispondrá de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realice esta información, la Jefatura expondrá sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo de cuarenta y ocho horas.

5.º Están facultados para acordar la declaración de huelga los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el 75 por 100 de los representantes, se levantará acta que deberán firmar los asistentes. En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

6.º Los representantes de los trabajadores 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.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el expediente contradictorio, para lo que se nombrará Instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece. La decisión de la Administración será recurrible ante la Jurisdicción Laboral.

Para el caso de traslado de puesto de trabajo, si el representante reclamara ante la Magistratura de Trabajo, el traslado quedará en suspenso hasta que por sentencia firme y definitiva se ratifique, anulándose la orden de traslado en cualquier otro supuesto.

7.º De las reuniones de los Comités y Asambleas se levantarán actas con los votos particulares que en cada caso proceden, y copias de las mismas, una vez aprobadas, se exhibirán públicamente en tabloneros de anuncios, colocados al efecto en cada Centro de trabajo, remitiéndose una copia al Director del Centro, otra a la S. A. C. y otra al O. A. A. N.

b) Los Delegados de personal, previa comunicación al Jefe del Servicio, dispondrán del tiempo imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas, y su número quedará limitado por el criterio de una honrada gestión.

c) Al Comité de Centro se le garantizará una reunión ordinaria al mes y cuantas extraordinarias, por causas urgentes y justificadas, pudiera demandar la problemática de los trabajadores. Todo ello al amparo del Decreto 1870/1971, de 23 de julio, y sin perjuicio de la periodicidad que los Comités hubieran decidido, siempre que no sobrepasen, a la elección del Comité, el tope máximo de cuarenta horas mensuales, en los Centros de trabajo grandes; treinta horas en los medianos, y veinte horas en los pequeños, salvo lo previsto en el artículo 15 del citado Decreto. Para la utilización de estas horas bastará una comunicación previa al Jefe del Servicio y la justificación posterior del tiempo empleado.

d) Los miembros del Comité Central Sindical:

1.º Podrán desarrollar las actividades que les son propias, sin otras limitaciones de reunión y desplazamientos por todos los Centros de la S. A. C. y el O. A. A. N. que solicitan, anteriormente, la previa autorización expresa de la Dirección, en cuyo

caso se les facilitarán las comisiones de servicio correspondientes a cargo de la S. A. C. o del O. A. A. N., según proceda.

2.º El Comité Central Sindical deberá reunirse al menos una vez al trimestre, y con frecuencia mensual si así se acuerda por la mitad más uno de sus miembros o en cualquier momento o circunstancia documentada, a petición del 25 por 100 de la plantilla total de los trabajadores.

e) Las obligaciones específicas de los Delegados de personal y de los Comités respectivos son, entre otras, las siguientes:

1.º Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de los servicios, en relación con las altas y bajas en la Seguridad Social y cotizaciones de los trabajadores, con acceso a esta información.

2.º Emitir informes en materia de:

— Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.

— Plantillas.

— Sistemas de control de rendimientos, pluses e incentivos.

— Precedencia de pluses por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos o de naturaleza similar.

— Sanciones y despidos.

— Necesidad de designación de personal sanitario.

— Modificaciones de las condiciones de trabajo.

— En cuantos casos sean requeridos por la Subsecretaría del Departamento o por la Dirección General del O. A. A. N.

3.º Requerir con la suficiente antelación información sobre la planificación de la actividad de la S. A. C. y del O. A. A. N. en relación a los Centros de trabajo, que pueda incidir sustancialmente en las condiciones de trabajo del colectivo laboral.

4.º Elección de los representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad e Higiene. Podrán elegir tres miembros en los Centros de menos de 100 trabajadores; cuatro miembros en los Centros de 100 a 500 trabajadores, y cinco miembros en los de más de 500 trabajadores.

Cuando por necesidades del Centro existieran Delegaciones dependientes de él, los Comités de Seguridad e Higiene se verán ampliados, si se cree necesario, por un Delegado más en cada uno de ellos.

5.º Distribución de folletos periódicos o impresos informativos sindicales o laborales. Los Delegados de los trabajadores y los miembros del Comité podrán efectuar dichas distribuciones, con el único requisito de que sean de distribución legal, y fuera de la jornada de trabajo.

6.º Los Delegados de los trabajadores y los Comités vendrán obligados a colaborar con la Jefatura de los Servicios en cuanto pueda redundar en el buen funcionamiento de los mismos, especialmente a los que se refiere el estricto cumplimiento de las obligaciones de todos los trabajadores.

7.º Deberán poner en conocimiento de la superioridad cualquier anomalía que pueda ser observada en el ámbito laboral.

8.º El incumplimiento de las obligaciones señaladas para los Comités y Delegados de los trabajadores será comunicado al Comité Central para la adopción de las medidas pertinentes, en orden a la revocabilidad de su representación laboral o sindical.

Art. 92. De los Sindicatos.

1. La S. A. C. y el O. A. A. N. reconocen la existencia de los Sindicatos que tengan implantación suficiente entre el personal.

2. Este reconocimiento no supondrá otra clase de presencia activa en la S. A. C. o el O. A. A. N. que la de poder convocarles, previa petición en tal sentido del Comité Central Sindical, con carácter informativo o de consulta en problemas laborales que afecten a todo el colectivo de S. A. C. o del O. A. A. N.

3. No obstante, ante la existencia de varias Comisiones mixtas trabajadores-Administración, la necesidad de un diálogo constante con los Organismos de representación laboral con la S. A. C. y el O. A. A. N.; el desarrollo más preciso de los párrafos anteriores, y la complejidad creciente de las tareas de representación de los colectivos aconsejan que cuatro trabajadores, uno por cada Sindicato reconocido, con credencial oficial del mismo, a propuesta del Comité Central y por duración no inferior al año pasen a ocuparse de las tareas antes señaladas.

Dichos trabajadores contarán con las mayores facilidades por parte de todos los Jefes de la S. A. C. y del O. A. A. N. y tendrán autorizado plenamente y «a priori» el libre movimiento entre los distintos Centros de trabajo.

4. La actividad de los afiliados y representantes de las Centrales Sindicales, a nivel de cada Centro, podrá desarrollarse en las siguientes condiciones:

a) Podrán utilizar el local que se habilite para los Comités o Delegados de Personal a que se refiere el apartado 7.º del artículo 50, e igualmente los tabloneros de anuncio.

b) No podrán ser obstaculizadas sus tareas sindicales (afiliación, difusión, recogida de cuotas, etc), siempre que se desarrollen fuera de las horas de trabajo.

c) Cualquier afiliado a una Central, que fuera designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección, tendrá derecho al uso de los permisos normales y a excedencia especial sin remun-

neración durante el tiempo de su mandato con reserva de la plaza y destino que venía ocupando, salvó que la misma se amortizase a consecuencia de una reestructuración general de plantillas. En el supuesto de amortización de la plaza, tendrá derecho a ocupar vacante de su mismo nivel profesional. El tiempo transcurrido en dicha situación especial será computable a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá comunicar al Servicio y Organismo correspondientes su cese en el cargo que motivó la excedencia, dentro de los cinco días inmediatos al cese, a efectos de que pueda cursarse el oportuno preaviso de extinción del contrato de interinidad a quien, en su caso, lo ostentase.

En el plazo de un mes, a partir del mencionado cese, el interesado deberá solicitar su reingreso, entendiéndose, caso de no hacerlo, como renuncia tácita a la plaza, procediéndose, en consecuencia, a su baja definitiva en el servicio.

5. Se reconoce el derecho de reunión, fuera de la jornada laboral, en los Centros de trabajo, a los afiliados a las Centrales Sindicales, así como la presencia de dirigentes sindicales.

6. La S. A. C. y el O. A. A. N. garantizarán a los respectivos Sindicatos el cobro de las cuotas de sus afiliados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—La S. A. C. y el O. A. A. N. eximirán al personal fijo existente a la entrada en vigor de este Convenio de la posesión de los títulos académicos de nueva implantación, no siendo aplicable esta excepción a las categorías en que anteriormente ya se exigía título.

Segunda.—Las convocatorias de ingreso y pruebas de promoción autorizadas al amparo del Decreto 2525/1967 y/o de la primera norma pactada se regirán a todos los efectos por dicha normativa, aplicándose a su término al personal afectado a la disposición transitoria cuarta.

Tercera.—De la reclasificación del personal.

1. El personal fijo de la S. A. C. y del O. A. A. N. que a la publicación de este Convenio considere que se halla mal clasificado para desempeñar de modo continuado, por orden superior y a satisfacción, trabajos correspondientes a otra categoría profesional, sea superior, sea de otra especialidad profesional, que la que tenga reconocida y que reúna los demás requisitos exigidos para ostentar aquella categoría conforme el Decreto 2525/1967, de 20 de octubre, por el que se aprueba la Reglamentación de Trabajo del Personal Civil no Funcionario de la Administración Militar, dispondrá del plazo de treinta días hábiles a contar del siguiente al de la terminación de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» para presentar la correspondiente reclamación, mediante escrito dirigido al Subsecretario de Aviación Civil o al Director General del Organismo autónomo «Aeropuertos Nacionales», según la pertenencia, aportando los medios de prueba que estime oportunos.

2. Para el estudio individualizado de las reclamaciones presentadas se constituirán en cada Centro de trabajo sendos grupos de trabajo por parte de la Administración y por parte de la representación legal de los trabajadores, integrándose cada uno por cinco miembros como máximo, los cuales, previa verificación de las pruebas aportadas y estudio de las funciones desempeñadas y las demás circunstancias de cada caso, emitirán informe detallado individualmente, que elevarán, con la documentación pertinente, a la S. A. C. o Dirección General del Organismo autónomo «Aeropuertos Nacionales», y al Comité Central Sindical, respectivamente, para su pase a la Comisión de Clasificación, que a nivel estatal coordinará el proceso de reclasificación presentando propuesta razonada de resolución al Subsecretario de Aviación Civil o al Director general del Organismo autónomo «Aeropuertos Nacionales», según proceda.

3. La Comisión de Clasificación se integrará por Vocales, nombrados, respectivamente, por la Dirección y el Comité Central Sindical entre profesionales cualificados de la S. A. C. y el O. A. A. N., procurándose, en todo caso, que sean lo más representativos de los diferentes sectores y Centros de las Subsecretarías de Aviación Civil y el O. A. A. N. a fin de obtener unos resultados coherentes y homogéneos de las valoraciones del personal a reclasificar.

4. Las deliberaciones de la Comisión serán presididas por un Vocal representante de la Administración que decidirá los empates con voto de calidad.

5. La Comisión de Clasificación elaborará previamente los criterios que se hayan de tener en cuenta, con carácter general y que determinarán la asignación de categoría, tales como funciones que realmente vengán desempeñándose o se hayan realizado con anterioridad, identidad de dichas funciones con las definidas como propias de la categoría solicitada, continuidad, tiempos, titulaciones, dedicación. Informes favorables, así como el cumplimiento de los requisitos personales necesarios para el desempeño de las tareas exigibles en la categoría solicitada (conocimientos y experiencia, aptitudes físicas y psicológicas, responsabilidad, iniciativa y rendimientos).

6. Dado que la clasificación afecta a la estructura general de trabajo, habrá que evitar que el resultado global de aquélla, en su contexto operativo y sectorial, produzca sensibles desequilibrios organizativos.

7. La clasificación será aprobada, con carácter provisional,

por la S. A. C. y Dirección General del O. A. A. N., concediéndose un plazo de quince días, a contar desde la publicación o comunicación al interesado, para formular reclamaciones ante la propia S. A. C. o Dirección General del O. A. A. N., según proceda. Expirado dicho plazo y resultadas las reclamaciones se elevará la clasificación a definitiva.

8. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, queda salvaguardado el derecho personal de cada trabajador para, al amparo de lo establecido en la Orden de 29 de diciembre de 1945, instar individualmente su expediente ante la Delegación Provincial de Trabajo competente.

Cuarta.—De la homologación profesional.

1. Todo el personal fijo de la S. A. C. y del O. A. A. N., conforme al Decreto 2525/1967, de 20 de octubre, y primera norma pactada de 4 de julio de 1978, será clasificado automáticamente atendiendo a la categoría laboral y nivel económico que ostente, según tabla de homologaciones que elaborará la S. A. C. y el O. A. A. N. y que elevarán al Ministerio de Trabajo para su aprobación.

2. Cada trabajador ostentará la nueva categoría que le corresponda de acuerdo con el mencionado cuadro de homologaciones y conforme a lo siguiente:

a) La antigüedad en la categoría, a efectos de este Convenio, será la misma de la categoría anterior, aunque haya variado su denominación.

b) En el caso de que sean varias las categorías integradas en la nueva denominación, la antigüedad en la nueva categoría será la de la mínima de las integradas.

c) El nivel económico asignado será el de entrada, salvo que con anterioridad disfrutara del nivel de ascenso o superior.

d) La antigüedad de cada trabajador en su nivel económico será la de la fecha inicial de su asignación por la S. A. C. o el O. A. A. N.

3. En el caso de que existan varias posibles homologaciones según el citado cuadro, la S. A. C. y el O. A. A. N. asignarán la que corresponda a sus aptitudes y experiencias profesionales, siempre que cumpla los requisitos exigidos.

4. En el supuesto de categorías a extinguir se actuará según el número anterior y, de no ser posible, seguirá el trabajador ostentando, a título personal, la categoría extinguida, salvo su preferencia para ocupar nuevas plazas que se creen en subgrupos afines.

5. Las categorías de subgrupos de nueva creación, para los que no exista homologación automática, se cubrirán a través de los procedimientos establecidos por este Convenio.

Quinta.—El proceso de clasificación, reclasificación y homologación del personal se realizará, a ser posible, con el mismo Comité Central Sindical que ha negociado este Convenio y por parte de la Administración las personas que se indicarán llegado el momento.

Sexta.—Hasta tanto no se realice el proceso de reclasificación y homologación del personal, así como la determinación de la plantilla general y se publiquen los censos laborales resultantes, la S. A. C. y el O. A. A. N. se comprometen, en la medida posible, a no aumentar el número de funcionarios que cubran puestos de trabajo de análoga naturaleza funcional a la de los puestos cubiertos por los grupos laborales afectados por este Convenio.

Séptima.—A los efectos de progresión de nivel económico que previene el artículo 38, 1.ª a), 4.ª, de este Convenio, se reconocerá como fecha inicial de la ostentación del nivel actual del trabajador la de 1 de enero de 1980, siempre que cambie el nivel económico.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Las jornadas especiales habrán de ser profundamente revisadas, actualizando sus razones de vigencia en orden a su racionalización. En tal sentido, en cada Centro de trabajo donde tengan implantación se constituirá una Comisión Paritaria en el plazo de un año, encargada de estudiar y proponer soluciones a la Alta Dirección de la S. A. C. y del O. A. A. N., tendentes a conseguir la normalización más amplia posible con sujeción a la normativa general, para su progresiva implantación.

Segunda.—Lo dispuesto en el artículo 3.º, 3.ª C), 3.º, del presente Convenio no afectará al personal ya contratado con anterioridad al 1 de marzo de 1978.

Tercera.—El desarrollo del sistema de remuneraciones y la cuantificación y aplicación de los diferentes conceptos retributivos, previstos en este Convenio, se realizarán con arreglo al procedimiento y disposición que en cada momento sean aplicados por la S. A. C. o el O. A. A. N.

Cuarta.—La aplicación y eficacia de este Convenio, por lo que a efectos económicos se refiere, quedan condicionadas al cumplimiento de lo dispuesto en las disposiciones anteriores y a que los dichos efectos económicos cumplan los criterios estatales sobre política salarial y empleo.

Quinta.—Seguros de los vehículos de transporte: La Subsecretaría de Aviación Civil y el O. A. A. N. se comprometen a

dotar todos sus vehículos de los seguros de responsabilidad civil ilimitada (ARC), defensa, reclamación de daños, fianza y seguro de ocupantes del vehículo, ello sin perjuicio del seguro obligatorio que ya poseen dichos vehículos.

Sexta.—La S. A. C. y el O. A. A. N. confeccionarán a partir de la homologación de este Convenio el Reglamento de Régimen Interior, de acuerdo con lo establecido en el mismo y conforme a la legislación laboral vigente.

Séptima.—El Comité Central Sindical elaborará, a partir de la homologación de este Convenio, el Reglamento de Actividades Sindicales reguladas en el capítulo dieciséis y las normas a seguir en la administración del Fondo Solidario Interno de Acción Social.

DISPOSICION FINAL

Este Convenio y la reclasificación general del personal forman un todo orgánico e insoluble, y en caso de no cumplirse una de las dos condiciones la otra decaerá en su vigencia de forma automática, por lo tanto la Administración y el personal se comprometen expresamente a defenderlo y mantenerlo en esa unidad fundamental.

CLAUSULAS DE GARANTIA

Primera.—Los acuerdos establecidos entre la Administración y el personal que figuran recogidos en el artículo 101 de la norma pactada de 1978, referentes a la integración del personal civil no funcionario en el Montepío Lcreso de Aviación Civil, subsisten en este Convenio, pero su desarrollo normativo podrá ser diferido hasta el próximo Convenio Colectivo.

Segunda.—Asimismo, los acuerdos que figuraban en el artículo 103 de la misma norma pactada, referentes al transporte concertado, también se declaran subsistentes en este Convenio, pero su desarrollo normativo podrá ser diferido hasta el próximo Convenio Colectivo.

Tercera.—La S. A. C. y el O. A. A. N. respetarán los derechos legalmente adquiridos al amparo de la norma pactada, de fecha 4 de julio de 1978, siempre que no estén en contradicción con lo establecido en el presente Convenio.

No tendrán esta consideración de derechos adquiridos la mera tolerancia al trabajador, en el incumplimiento de obligaciones legalmente exigibles anteriormente, o el disfrute de condiciones especiales de trabajo, que resulten superadas por lo establecido en este Convenio, y cuyos beneficios constituyen un todo indivisible.

Cuarta.—Podrá adherirse al presente Convenio, siempre que lo solicite en el plazo de un mes a partir de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado», el personal no funcionario de la Dirección General de Infraestructura y del Instituto Nacional de Meteorología del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y el de todos aquellos Centros y Organos que perteneciendo en su día a la Subsecretaría de Aviación Civil se rizaron por el Decreto 2523/1967 y/o por la primera norma pactada, hasta tanto este personal no adquiera la condición de funcionario o deseara voluntariamente otra adscripción

CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL ANUAL

Primera.—Durante el primer trimestre de los años 1980 y 1981, la Comisión Deliberante paritaria, integrada por el Comité Central Sindical, y los Vocales, en número igual, designados por la Administración procederán a revisar las condiciones económicas pactadas en este Convenio, de conformidad con las instrucciones de política salarial aplicables al sector público, promulgadas por la Administración Central del Estado.

Segunda.—Estas revisiones salariales anuales adoptarán la forma jurídica de «Acuerdos de revisión y actualización salarial» y tendrán como ámbito temporal de vigencia el periodo de cada año natural afectado, siendo compatibles con otros acuerdos paritarios de actualización salarial de duración inferior al año cuando los topes económicos fijados por la Administración Central se rebasen por el índice de precios al consumo previsto legalmente.

Tercera.—En los acuerdos de revisión salarial para los años 1979, 1980, 1981 y 1982 se tendrá en cuenta:

1.º Con carácter prioritario en los años 1979, 1980 y 1981, la descongelación progresiva de los conceptos complementarios derivados de la norma pactada de 1978 hasta alcanzar el 100 por 100 de su valor devengable conforme a dicha normativa.

2.º La repercusión en 1982 directa o indirecta, de los nuevos niveles retributivos básicos que se fijen en los demás conceptos complementarios, cuya cuantía devengable presuponga la inclusión, absoluta o porcentual, de aquellas retribuciones básicas para su descongelación total de acuerdo con este Convenio.

CLAUSULA DE REMISION LEGAL

En todo lo no expresamente dispuesto por este primer Convenio Colectivo de Aviación Civil se estará a lo que regule el Ordenamiento jurídico vigente y en especial la legislación laboral aplicable a los Organismos administrativos o regidos por el Estado.

CLAUSULA DEROGATORIA

Este primer Convenio Colectivo Sindical entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», quedando derogada la norma pactada de 1978, que fue homologada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 4 de julio de 1978.

ANEXO PRIMERO

Plus Convenio Colectivo 1979

Primero.—Determinación de la masa salarial total de 1978 y 1979.

1. La masa salarial total (MST), excluyendo Seguridad Social, se ha calculado partiendo de la liquidación de los presupuestos del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y de la Subsecretaría de Aviación Civil.

2. Se han tenido en cuenta, los gastos corrientes correspondientes a dietas gastos de transportes de personal, cursos de formación y vestuario, imputables al personal laboral.

3. Detalle por conceptos:

	Parciales	Totales
1.º Retribuciones básicas:		
a) Sueldo base	3.162.642.996	
b) Complemento base	228.014.016	
c) Complemento especial y profesional	131.095.380	3.521.752.392
2.º Trienios:		
a) Trienios 1978 (pagados)	360.836.406	
b) Trienios devengados (y no pagados) según dictamen del Ministerio de Trabajo	340.883.498	701.719.904
3.º Pagas extras	396.004.860	396.004.860
4.º Complementos individuales:		
a) Varios (incluye idiomas, taquigrafía, contabilidad, cargo, etc.)	34.916.628	
b) Prolongación jornada	82.806.060	
c) Dedicación exclusiva	3.245.940	
d) Trabajos peligrosos	33.717.024	
e) Plus residencia	3.955.188	
f) H-24/4	52.236.204	
g) H-24/5	3.025.908	
h) H-60 y H-80	164.723.280	378.626.232
5.º Horas extraordinarias	15.607.412	15.607.412
6.º Personal excluido	9.040.735	9.040.735
7.º Conceptos extrasalariales:		
a) Dietas	28.252.362	
b) Transporte personal	6.195.589	
c) Curso de Formación	865.558	
d) Vestuario	29.029.855	64.343.364
Suma total		5.087.094.899

4. Resumen de la MST de 1978 para 1979:

	Parciales	Totales
1.º Masa salarial total 1978	5.087.094.899	
2.º Incremento del 14 por 100 sobre la MST/1978	712.193.286	
5. Masa salarial total para 1979		5.799.288.185

Segundo.—Distribución del incremento para 1979:

1.º Plus Convenio 1979	493.045.335
Δ del 14 por 100 en los tres conceptos básicos: (SB + CB + CEP)	
2.º Estimación de setecientos nuevos trienios descongelados	17.714.448
3.º Descongelación de las pagas extras según tabla salarial 1979	132.265.210
4.º Descongelación parcial de los complementos individuales siguientes: Prolongación de jornada, dedicación exclusiva, trabajos peligrosos, plus de residencia H-24/4, H-24/5, H-60 y H-80, horas extras y otros varios como idiomas, taquigrafía, contabilidad, cargo y quebranto de moneda, en una cantidad de aumento equivalente al 14 por 100 de su importe pagado durante 1978, lo que representa una descongelación parcial superior al 47 por 100 de sus valores respectivos estimados conforme a la aplicación de la tabla salarial de 1978, una vez descongelada al 100 por 100	55.192.710
5.º Resto para varios y promociones	13.975.583

Total suma distribución incremento 712.193.286

ANEXO SEGUNDO

Tabla salarial 1979

Categorías laborales	Sueldo base	Complemento base	Complemento Esp. y Prof.	Plus Convenio	Total
Ingeniero Superior	43.974	3.698	10.502	8.144	66.318
Licenciado	43.974	3.698	3.430	7.154	58.256
Ingeniero Técnico	38.955	3.335	8.920	7.169	58.379
A. T. S.	38.955	2.115	669	5.843	47.582
Ayudante de Obras	35.809	2.204	4.732	5.984	48.729
Delineante Proyectista	33.258	3.146	608	5.182	42.194
Delineante de primera	32.975	3.106	599	5.135	41.815
Delineante de segunda	32.692	2.631	579	5.026	40.928
Técnicos de Organización de primera	31.945	2.559	556	4.908	39.698
Técnicos de Organización de segunda	31.416	2.305	534	4.796	39.051
Reproductor de fotografía	30.360	1.493	483	4.527	36.866
Archivero	31.416	2.305	—	—	—
Jefe de primera Administrativo	35.809	2.204	653	5.413	44.079
Jefe de segunda Administrativo	35.243	2.413	643	5.362	43.661
Oficial de primera Administrativo	31.945	2.559	556	4.908	39.968
Oficial de segunda Administrativo	31.416	2.305	534	4.796	30.051
Auxiliar Administrativo	30.360	1.493	483	4.527	38.863
Traductor de primera	31.945	2.559	556	4.908	39.968
Subalterno de primera	30.360	2.508	511	4.673	38.052
Subalterno de segunda	30.360	1.493	483	4.527	36.863
Limpiadora	30.360	1.173	816	4.529	36.878
Conductor Mecánico	31.533	2.344	578	4.824	39.279
Telefonista	30.360	2.508	2.070	4.891	39.829
Locutora	32.692	2.776	2.273	5.284	43.025
Operador Mayor	35.809	2.204	2.544	5.678	46.235
Operador de primera Comunicación	32.692	2.776	2.273	5.284	43.025
Operador de segunda Comunicación	31.945	2.704	2.204	5.159	42.012
Auxiliar de Comunicación	30.360	1.493	483	4.527	36.963
Auxiliar de Organización	30.360	1.493	483	4.527	36.863
Jefe de Taller	35.809	2.204	2.544	5.678	46.235
Maestro de Taller	33.258	3.146	2.322	5.422	44.148
Encargado	32.975	2.818	592	5.094	41.479
Capataz de Bomberos	35.809	2.204	2.544	5.678	46.235
Bombero	32.975	3.250	1.150	5.233	42.608
Capataz especialista	32.692	2.631	579	5.026	40.928
Capataz de Peones	32.407	2.591	670	4.980	40.548
Peón	30.360	1.173	816	4.529	36.878
Mozo de clínica	30.360	1.493	483	4.527	36.863
Oficial de primera oficinas varios	31.533	2.344	578	4.824	39.279
Oficial de segunda oficinas varios	31.326	2.046	897	4.798	39.067
Oficial de tercera	31.119	1.282	903	4.663	39.967
Especialista	31.050	1.173	1.847	4.770	38.840
Jefe de Sección laboratorio	33.258	3.146	608	5.182	42.194
Analista de primera	32.975	2.818	592	5.094	41.479
Analista de segunda	32.692	2.341	571	4.985	40.589
Auxiliar de laboratorio	30.360	1.493	483	4.527	36.863
Jefe de cocina de segunda	31.416	2.885	550	4.879	39.730
Cocinero de primera	30.877	2.925	536	4.807	39.145
Cocinero de segunda	30.622	2.715	523	4.740	38.600
Cocinero de tercera	30.360	2.508	511	4.673	38.052
Jefe de Taller de Mantenimiento	35.809	2.204	2.544	5.678	46.235
Oficial de primera de Mantenimiento	32.975	3.250	2.299	5.356	43.880
Oficial de segunda de Mantenimiento	32.692	2.776	2.273	5.284	43.025
Mecánico de primera de Mantenimiento	32.407	2.881	2.248	5.255	42.791
Mecánico de segunda de Mantenimiento	31.945	2.704	2.204	5.159	41.912
Señalero	31.533	2.344	578	4.824	39.279

ANEXO TERCERO

Clasificación profesional del personal

Primero.—Los grupos, subgrupos, especialidades y respectivas categorías profesionales, con sus definiciones y nuevos niveles retributivos se determinarán en el acuerdo de revisión salarial para 1980 y se considerarán incorporados a este Convenio como parte integrante de este anexo tercero.

Segundo.—Esquema modelo de la clasificación profesional.

	Niveles		
	Entrada	Ascenso	Superior
Grupo 1. Personal			
Subgrupo 01			
01.1. Categoría profesional de:	3	2	1
01.2. Categoría profesional de:	5	4	3
01.3. Categoría profesional de:	7	6	5
01.4. Categoría profesional de:	9	8	7

	Niveles		
	Entrada	Ascenso	Superior
Subgrupo 02			
02.1. Categoría profesional de:	3	2	1
02.2. Categoría profesional de:	4	3	2
02.3. Categoría profesional de:	5	4	3
02.4. Categoría profesional de:	6	5	4
02.5. Categoría profesional de:	7	6	5
02.6. Categoría profesional de:	8	7	6
02.7. Categoría profesional de:	9	8	7
02.8. Categoría profesional de:	10	9	8
Subgrupo 03			
03.1. Categoría profesional de:	4	3	2
03.2. Categoría profesional de:	6	5	4
03.3. Categoría profesional de:	8	7	6
03.4. Categoría profesional de:	10	9	8