

13724 ORDEN de 19 de mayo de 1994 por la que se aprueba la denominación específica de «Claudio Prieto», para el Instituto de Educación Secundaria de Guardo (Palencia).

En sesión ordinaria del Consejo Escolar del Instituto de Educación Secundaria de Guardo (Palencia), antiguo Instituto de Bachillerato, se acordó proponer la denominación de «Claudio Prieto», para dicho Centro. Visto el artículo 4 del Reglamento orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, aprobado por Real Decreto 929/1993, de 18 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 13 de julio); la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo,

Este Ministerio ha dispuesto aprobar la denominación específica de «Claudio Prieto» para el Instituto de Educación Secundaria número 1 de Guardo (Palencia).

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 19 de mayo de 1994.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

13725 ORDEN de 26 de mayo de 1994 por la que se aprueba la denominación específica de «Alonso Quijano», para el Instituto de Educación Secundaria de Pedro Muñoz (Ciudad Real).

En sesión ordinaria del Consejo Escolar del Instituto de Educación Secundaria de Pedro Muñoz (Ciudad Real), se acordó proponer la denominación de «Alonso Quijano», para dicho Centro. Visto el artículo 4 del Reglamento orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, aprobado por Real Decreto 929/1993, de 18 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 13 de julio); la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo,

Este Ministerio ha dispuesto aprobar la denominación específica de «Alonso Quijano», para el Instituto de Educación Secundaria de Pedro Muñoz (Ciudad Real).

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 26 de mayo de 1994.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13726 RESOLUCION de 8 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA), para los años 1994-1995-1996.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Nacionales y Navegación Aérea (AENA) (Código de Convenio número 9000112), para los años 1994-1995-1996, que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 1994, de una parte, por los miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1993, de Presupuestos Generales para 1994, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 8 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL ENTE PUBLICO AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACION AEREA

CAPITULO I

Objeto

Artículo 1.

El presente Convenio, denominado I Convenio Colectivo del Ente Público AENA, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (en adelante, AENA), con sus centros actuales y futuros, de una parte, y, de la otra, el personal que presta sus servicios en el mismo y que esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

CAPITULO II

Ambito de aplicación

Artículo 2. *Ambito personal.*

Este Convenio afecta a todo el personal dependiente de AENA, con las particularidades siguientes:

1. Será de aplicación al personal contratado en España al servicio de AENA que realice su trabajo en el extranjero, sin perjuicio de las normas de derecho público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

2. Son casos de exclusión del ámbito personal del presente Convenio:

a) Los señalados en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 1.º, punto 3.

b) El personal a que se refiere el artículo 2.º, apartado 1.º, letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

c) El personal que desempeñe los cargos de Presidente, Directores generales y Directores corporativos de AENA.

Artículo 3. *Ambito funcional.*

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

Artículo 4. *Ambito territorial.*

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

Artículo 5. *Ambito temporal.*

1. Vigencia: El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, con efectos desde el 1.º de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1996, salvo en aquellas materias sobre las que se pacte específicamente una vigencia diferente.

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

Artículo 6. *Denuncia.*

El presente Convenio queda denunciado expresamente, y de forma automática, el 31 de diciembre de 1996; comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones para la discusión del II Convenio Colectivo del Ente Público AENA el 1 de octubre de 1996.

CAPITULO III

Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje

Artículo 7.

1. Para la interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje de las diferencias y discrepancias que puedan producirse en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo, en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del mismo, se creará una Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje (en adelante, CIVCA), que tendrá carácter paritario.

2. Son funciones de la CIVCA las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento y aplicación de lo pactado.
- c) Actuación como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos, sin perjuicio del ejercicio de las acciones administrativas o judiciales o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de «Solución Voluntaria de Conflictos», que se regula en el capítulo XIX.

d) Cuantas otras funciones le sean atribuidas en este Convenio Colectivo y las que se especifiquen en el Reglamento de funcionamiento.

3. La CIVCA estará compuesta por cinco representantes de AENA y un número equivalente de representantes de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con su proporcionalidad en la Coordinadora Sindical Estatal.

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

- a) En sesión ordinaria: Una vez al mes.
- b) En sesión extraordinaria: Cuando existan causas justificadas para ello, a petición de AENA o de la mayoría de la representación sindical, en el plazo de diez días a partir de la solicitud.

5. Las consultas, asuntos y conflictos que se sometan a la CIVCA, por parte de los trabajadores, deberán plantearse a través de la Comisión de Centro o Delegados de personal, en su caso, o Secciones Sindicales, que las tramitarán ante la Comisión.

6. Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la Comisión, adoptadas por unanimidad, serán vinculantes para ambas partes, así como para los órganos y organizaciones que representan.

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

7. En el mes siguiente a la aprobación de este Convenio, se convocará la primera reunión de la CIVCA para proceder a la constitución formal de la misma y elaborar su Reglamento de organización y funcionamiento.

8. El trabajador que estime lesionados sus derechos individuales podrá ejercitar las acciones legales que considere pertinentes.

Artículo 8.

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

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Artículo 9.

La facultad de dirección, organización, planificación y control de actividades y objetivos, en el ámbito de aplicación de este Convenio, corresponde a los órganos de gobierno de AENA, cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos en que les reconozcan la normativa vigente aplicable, según su propia naturaleza y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

CAPITULO V

Provisión de puestos de trabajo, contratación e ingresos

SECCIÓN 1.ª FASES

Artículo 10.

1. La provisión de puestos de trabajo en AENA, que hayan de cubrirse por personal fijo, se efectuará, con excepción de lo previsto en la sección 5.ª, a través de las siguientes fases:

- a) Reingreso de excedentes.
- b) Promoción intracentro.
- c) Promoción intercentros.
- d) Traslados.
- e) Selección externa.

2. Para la realización de las referidas fases se aplicará la norma de procedimiento que se publica como anexo IV al presente Convenio.

La situación del personal con contrato indefinido a tiempo parcial con carácter de fijo discontinuo se regulará en el Estatuto sobre dicho personal, incorporándose como anexo al Convenio Colectivo.

3. Se creará una Comisión Paritaria de Promoción e Ingreso; dicha comisión estará compuesta por un máximo de cinco representantes designados por AENA, y un número equivalente de representantes de los Sindicatos con presencia en la Coordinadora Sindical Estatal, según la proporcionalidad acreditada en la misma.

SECCIÓN 2.ª PROMOCIÓN

Artículo 11.

1. La promoción profesional del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se basará en los principios de igualdad, mérito y capacidad y estará presidida por los criterios de evaluación del potencial y evaluación del rendimiento del trabajador y la facilitación, por parte de la empresa, de los medios necesarios para mejorar la carrera profesional.

2. La promoción profesional se realizará a través de un sistema de valoración objetiva de méritos y pruebas prácticas seguida, cuando así se determine, de un período de formación, selectivo, en su caso, orientado al puesto de trabajo a cubrir.

3. La Comisión Paritaria de Promoción e Ingreso aprobará el diseño e implantación de un sistema de evaluación del rendimiento, que servirá para objetivar y estructurar el potencial desarrollo de los trabajadores. Su implantación se adaptará, progresivamente, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa en la provisión de puestos de trabajo.

Artículo 12.

1. La valoración de los candidatos se hará en relación a los criterios fijados en un perfil de promoción, diseñado para regular la participación en el proceso selectivo de los puestos a cubrir. Tanto el contenido del perfil como el sistema de evaluación, basado en criterios objetivos y profesionales, se acordará en la Comisión Paritaria de Promoción e Ingreso.

2. El período de formación tendrá como objetivo que los candidatos adquieran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para garantizar el desempeño efectivo en el nuevo puesto de trabajo, una vez superado el período de selección anterior.

3. El trabajador que resulte seleccionado se incorporará al nuevo puesto de trabajo con la retribución que corresponda.

SECCIÓN 3.ª TRASLADOS

Artículo 13.

1. Los trabajadores de AENA tendrán derecho al traslado voluntario hacia los puestos de trabajo de la empresa que sean de su misma categoría y especialidad, que hayan sido objeto de convocatoria.

2. Para los puestos de trabajo que, por su contenido o especialidad, requieran que los candidatos se adapten a las exigencias y requisitos de un perfil específico, se evaluará objetivamente el grado de adecuación al mismo.

3. El contenido de este perfil y proceso de baremación se consensuará en la Comisión Paritaria de Promoción e Ingreso.

4. Cuando el traslado solicitado implique cambio de localidad, será requisito imprescindible que el trabajador tenga una antigüedad mínima de dos años en su centro de trabajo actual.

5. Con independencia de lo anterior, tendrán preferencia absoluta para obtener traslado los trabajadores que hayan sido objeto de un traslado forzoso, por razones tecnológicas u organizativas, reguladas en el artículo 29, en cuyo caso no se les exigirá la antigüedad mínima de dos años.

SECCIÓN 4.ª INGRESO

Artículo 14.

1. La Comisión Paritaria de Promoción e Ingreso fijará las condiciones de ingreso de las categorías profesionales correspondientes a los niveles 3 al 9 del vigente Convenio.

2. Se constituirán tribunales para seleccionar los candidatos a las plazas convocadas, formados por un número par de miembros, la mitad de los cuales serán designados por cada una de las opciones sindicales con presencia en la Coordinadora Sindical Estatal, cuando la selección se realice a nivel estatal, o representadas en el Comité de Centro, cuando la misma se efectúe en el de un centro de trabajo, en su caso. El 50 por 100 restante de los miembros serán designados por AENA, de entre los cuales se nombrará un Presidente.

Artículo 15.

La contratación de personal se hará siempre a título de prueba, por un período de trabajo de tres meses para los niveles 3 a 7, un mes para el nivel 8 y quince días para el nivel 9. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria, que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

SECCIÓN 5.ª RÉGIMEN DE ACCESO AL GRUPO DE TITULADOS

Artículo 16.

1. AENA realizará, de acuerdo con sus necesidades, las correspondientes acciones de promoción a los niveles 1 y 2, entre el personal del Ente Público que disponga de los títulos académicos correspondientes. Previamente a la celebración de las mismas, AENA informará a la Coordinadora Sindical Estatal de los criterios de promoción, así como de los perfiles adecuados a los puestos a cubrir.

2. El procedimiento y metodología aplicables para el ingreso de personal en las categorías de Titulado Superior y Titulado Universitario o Diplomado serán determinados por AENA, de acuerdo con el artículo 63 del Estatuto del Ente Público, con los requisitos y exigencias de los puestos de trabajo a cubrir.

3. La Coordinadora Sindical Estatal será informada de las condiciones de acceso a estas categorías profesionales.

4. La contratación de este personal se realizará, en todo caso, a título de prueba, por un período de trabajo de seis meses. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria, que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

SECCIÓN 6.ª CONTRATACIÓN TEMPORAL

Artículo 17.

1. Se podrán efectuar contratos de trabajo, de carácter temporal, de conformidad con la legislación vigente.

2. Las contrataciones de carácter no fijo se realizarán a través de:

a) La base de datos integrada por las personas que, habiendo superado las pruebas selectivas para la contratación de personal fijo o eventual, hayan quedado en la bolsa de candidatos en reserva. La vigencia de esta bolsa será de dos años y el orden de contratación se efectuará en relación a la puntuación obtenida en los procesos selectivos.

En caso de existir personal contratado, de carácter temporal, en un Centro de trabajo determinado y fuere necesario realizar una nueva contratación temporal en el mismo, con carácter previo a disponer de la bolsa de candidatos de reserva, se ofertará la posibilidad de formalizar una nueva relación laboral al personal que ya se encuentre contratado temporalmente, siempre que la naturaleza de la nueva modalidad contractual no sea incompatible con la anterior, y no se oponga a la legislación vigente.

b) En el supuesto de no disponer de candidatos en dicha bolsa, en el momento de autorizarse una contratación, se procederá a la realización de un proceso selectivo, que será, previamente, fijado por la Comisión Paritaria de Promoción e Ingreso para las categorías profesionales correspondientes a los niveles 3 a 9, ambos inclusive.

3. La retribución de los trabajadores que se contraten, al amparo de lo dispuesto en el capítulo I sección 1.ª del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, será, al menos, del 75 y del 85 por 100, durante, respectivamente, el primero o el segundo año de vigencia del contrato, del Salario Base Nivel y Complemento de Nivel previstos en este Convenio Colectivo.

4. La retribución de los trabajadores que se contraten, al amparo de lo dispuesto en el capítulo I sección 2.ª del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, será del 75 por 100 del Salario Base Nivel y Complemento de Nivel.

CAPITULO VI

Clasificación de personal

SECCIÓN 1.ª CATEGORÍAS

Artículo 18.

El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguna de las categorías profesionales definidas en el Catálogo que se indica en el anexo I.

Artículo 19.

1. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son enunciativos.

2. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo cualifica, según el Catálogo de Categorías.

3. A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuada a su categoría y jornada.

4. Con objeto de posibilitar la plena ocupación de los trabajadores en aquellos centros de trabajo en que las necesidades de trabajo así lo requieran, podrá encomendarse a los mismos la realización de funciones ocasionales, complementarias y afines a su profesión o especialidad, sin perjuicio o menoscabo de su categoría y contando con la conformidad del interesado y con informe de la representación laboral y sindical. Los derechos económicos y de promoción serán los derivados de la categoría que ostente el trabajador.

Artículo 20.

El desempeño de un puesto de estructura orgánica o funcional o cualquiera otro de confianza o especial cualificación, no influirá sobre la categoría profesional del ocupante, quien conservará la que ostenta conforme a este Convenio.

SECCIÓN 2.ª TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Artículo 21.

1. En caso de necesidad del servicio, todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior y, en su defecto, la siguiente del mismo subgrupo y especialidad podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, reintegrándose a su anterior puesto cuando cese esta necesidad. En el supuesto de que varios trabajadores opten a la realización de trabajos de categoría superior, los trabajos se realizarán de forma rotativa y por orden de antigüedad en la categoría y en el centro de trabajo, entre los trabajadores de la plantilla de la Unidad afectada por las necesidades del servicio.

2. Cuando en los respectivos subgrupos laborales no exista categoría profesional inmediata inferior y, en su defecto, la siguiente, todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla, de la Unidad afectada por las necesidades del servicio, podrán desempeñar funciones de igual o mayor cualificación de las correspondientes a su categoría, previa conformidad con el interesado.

En estos casos, la selección de los interesados se realizará, conjuntamente, entre la Dirección del centro de trabajo y un representante de cada uno de los Sindicatos presentes en el Comité de Centro respectivo. Si no hay acuerdo entre ambas partes, se estará a lo establecido en la sección 2.ª del capítulo V de este Convenio.

3. Los trabajos de superior categoría, así como los de funciones distintas regulados en los dos apartados anteriores, se efectuarán con autorización escrita de la Jefatura de Personal correspondiente.

Esta autorización no podrá tener una duración superior a seis meses en un período de doce meses ni a ocho meses en un período de veinticuatro meses.

Cuando el puesto de trabajo conlleve la reserva del mismo, por un tiempo superior al anteriormente indicado, será cubierto con idéntico criterio y procedimientos establecidos en los puntos anteriores.

Si, superados los plazos máximos del párrafo 2.º de este número, existiera un puesto de trabajo de necesaria cobertura de la misma convocatoria, éste debe ser cubierto a través de los procedimientos de provisión establecidos en el presente Convenio.

A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión, mediante el turno de promoción o ascenso,

fijados en este Convenio, serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

4. Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, desde el primer día que pase a ocupar ésta.

5. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole el Salario Base, complementos y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

6. La empresa emitirá un informe al Comité de Centro, Delegados de personal, en su caso, y Secciones Sindicales, y al interesado, razonando la justificación del cambio.

SECCIÓN 3.ª CAPACIDAD DISMINUIDA

Artículo 22.

1. Será considerado personal con capacidad disminuida los trabajadores que tengan una limitación funcional o psíquica, bien por razón de enfermedad común o profesional, accidente —sea o no laboral—, o por desgaste físico natural, por razón de edad, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su categoría o profesión habitual e impida desarrollar de forma correcta los cometidos de su puesto de trabajo.

2. La empresa, o a petición del interesado, acoplará al personal con capacidad disminuida y al que esté en situación de incapacidad permanente parcial a otros puestos compatibles con sus limitaciones y aptitudes profesionales, previa propuesta del Servicio Médico de Empresa, y previo informe preceptivo favorable del Comité de Centro o Delegados de personal, en su caso, siempre que el grado de incapacidad o invalidez declarado no dé lugar a la extinción del vínculo laboral.

Cuando la petición de cambio de trabajo sea realizada a instancia del trabajador, la solicitud deberá cursarse en el plazo de un mes a partir de la comunicación de la resolución citada.

3. Los trabajadores afectados por el párrafo anterior, serán incorporados obligatoriamente en el plazo máximo de tres meses, desde la notificación de la resolución, a un nuevo puesto de trabajo, teniendo preferencia absoluta para su incorporación a dicho nuevo puesto de trabajo los trabajadores antedichos que hubieran sufrido accidente laboral o enfermedad profesional.

4. El personal con capacidad disminuida o con incapacidad permanente parcial será acoplado por AENA a aquellos puestos que fuera más necesario cubrir en cada centro de trabajo, de entre aquéllos que se encuentren capacitados, tras propuesta del Servicio Médico de Empresa, trasladando informe a la representación laboral y sindical.

5. A estos efectos, los Servicios Médicos de Empresa de los distintos centros, cuando detecten una incompatibilidad manifiesta del trabajador para desempeñar su puesto, elevarán un informe a la Dirección del centro.

Cuando de la situación de salud y características de la tarea se prevean riesgos especiales para el interesado u otras personas, el trabajador estará obligado a someterse a las pruebas que el Servicio Médico de Empresa determine.

6. El personal, acoplado a otro puesto de trabajo de igual o inferior nivel económico por capacidad disminuida o con incapacidad permanente parcial, percibirá las retribuciones correspondientes a su anterior categoría y puesto de trabajo, excepto las relativas a los Complementos de Calidad y Cantidad regulados en el capítulo XV de este Convenio.

Si el desempeño del nuevo puesto conllevara la percepción de Complementos de Puesto de Trabajo de idéntica naturaleza a los que tuviera reconocidos en su anterior categoría o puesto de trabajo, los mismos serán incompatibles entre sí, percibiendo el trabajador aquel o aquellos que le sean más favorables.

Cuando el trabajador tenga asignada pensión o indemnización a tanto alzado por la Seguridad Social, se le abonará el salario correspondiente a la categoría del nuevo puesto que desempeñe.

7. Para todos los cambios de puesto de trabajo por capacidad disminuida o con incapacidad permanente parcial, se requerirá el informe de la representación laboral y sindical, que será emitido en el plazo de diez días hábiles desde la fecha en que les hubiese sido comunicado, oficialmente, el trámite de cambio de puesto de trabajo. Todo trabajador, afectado por los anteriores párrafos, será informado, previamente, de su

situación médico-laboral, de la naturaleza y contenido de las pruebas médicas a las que será sometido.

8. En los casos de incapacidad permanente total para la profesión habitual se abonarán tres mensualidades de Salario Base Nivel, más antigüedad, en el momento de la extinción del contrato.

Artículo 23.

1. A aquellos trabajadores que, en cumplimiento de su servicio, les fuera retenida, temporal o provisionalmente, hasta un máximo de veinticuatro meses, la habilitación correspondiente para el cumplimiento de su trabajo, se les adaptará a otro puesto de trabajo, acorde con sus conocimientos, conservando su nivel retributivo.

2. En el caso de que la retirada de la habilitación fuera definitiva o superior al plazo indicado en el párrafo anterior, excepto en los casos en que la pérdida de la habilitación sea como consecuencia de la disminución de la capacidad, las retribuciones a percibir serán las propias de la categoría de las nuevas funciones que realicen.

Artículo 24.

1. Cuando AENA declare la necesidad de reciclaje profesional, originada por motivos tecnológicos, organizativos o productivos y autorizada por la Autoridad Laboral, se convocarán cursos, a tal fin, a los que el personal afectado tendrá obligación de asistir con aprovechamiento a los mismos, salvo que el mismo esté realizando de hecho tales funciones, satisfactoriamente, más de un año, o las haya realizado, satisfactoriamente, en los dos años anteriores.

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

Tanto en el primero como en el segundo caso, se procurará atender a las opciones manifestadas por cada afectado y a las aportadas en el informe emitido por el Comité de Centro o Delegados de personal, en su caso, y Delegados Sindicales.

2. En los supuestos de reciclaje profesional, no se aplicarán las normas sobre provisión de puestos de trabajo que establece el capítulo V de este Convenio. La asignación de la nueva categoría concreta se efectuará con la colaboración del Comité de Centro o Delegados de personal, en su caso, y de los Delegados sindicales.

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

SECCIÓN 4.ª CENSOS LABORALES

Artículo 25.

Antes del 1 de abril de cada año, y referida al 31 de diciembre inmediato anterior, se publicará en cada centro de trabajo relación censada de todo el personal de AENA, clasificado por grupos y categorías profesionales, en la que constarán los siguientes datos de cada trabajador:

- Número de orden.
- Nombre y apellidos.
- Número del documento nacional de identidad.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso.
- Categoría profesional que ostente.
- Antigüedad en la categoría.
- Nivel económico.
- Destino en el centro de trabajo.

Artículo 26.

El censo será expuesto en los tabloneros de anuncios del centro de trabajo, por un período de treinta días, y se enviará una copia del mismo a la representación laboral del centro, a la que tendrán acceso permanente los trabajadores. Copia del mismo se enviará, asimismo, a las Secciones Sindicales.

Cualquier error existente en la relación de personal deberá ser notificado por el trabajador afectado al Departamento de Personal del centro de trabajo al que corresponda, que resolverá en el plazo de treinta días.

Artículo 27.

Las necesidades de plantilla de los diversos centros de trabajo se determinarán consultando, previamente, a la representación laboral y sindical de los mismos.

CAPITULO VII

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 28.

La movilidad del personal que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambio de localidad, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de Unidad Administrativa.

Artículo 29.

1. Tendrá carácter de traslado forzoso el que se produzca por las siguientes causas:

- a) Sanción disciplinaria.
- b) Razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo permita la Autoridad Laboral, previa resolución del expediente tramitado al efecto.

En caso de que la Autoridad Laboral se inhiba en relación a lo estipulado en el párrafo anterior, con carácter previo, la CIVCA será informada del expediente tramitado a tal efecto, la cual deberá intentar el acuerdo.

2. Tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo que ocupen los trabajadores con responsabilidades familiares y aquellos otros que reúnan las condiciones que determinen las disposiciones vigentes. Asimismo, se tendrá en cuenta la antigüedad en el centro de trabajo.

Artículo 30.

Tendrá el carácter de traslado voluntario el que se produzca como consecuencia de la ocupación de un nuevo destino en otro centro de trabajo, al optar, voluntariamente, en alguna de las fases previstas en el capítulo V del presente Convenio.

Artículo 31.

Tendrá el carácter de traslado por permuta el que se realice voluntariamente entre dos trabajadores de la misma categoría y especialidad profesional, pertenecientes a la misma o distinta Unidad, e independientemente del destino asignado, sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio. Dicha permuta se efectuará por acuerdo y resolución de las Unidades afectadas, comunicando la misma a los Directores y representantes laborales y sindicales de los centros de trabajo respectivos.

Artículo 32.

1. Cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá efectuarse el traslado de éste, que tendrá carácter de convenido. Esta modalidad se realizará al margen del procedimiento de provisión de puestos de trabajo, regulado en el capítulo V de este Convenio.

2. Cuando lo solicite el trabajador, será causa suficiente para este traslado la enfermedad grave o crónica del mismo o de los familiares a su cargo, fehacientemente demostrada por los certificados médicos oficiales, emitidos por la Seguridad Social, así como cuando haya sido objeto de traslado el cónyuge o pareja de convivencia manifiestamente demostrada a otro centro de trabajo de AENA, a efectos de mantener la unidad familiar.

Será requisito imprescindible tener un año de antigüedad en su centro de trabajo.

3. En todos los casos de traslado convenido será preceptivo el informe previo de la CIVCA, regulada en el artículo 7 de este Convenio, a la que se someterán todas las peticiones de dichos traslados originadas en el mes anterior a la reunión de la Comisión, la que lo emitirá en la reunión convocada.

Artículo 33.

Los traslados forzosos que supongan cambio de localidad, excluidos aquéllos que tengan carácter disciplinario, darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

- a) Los gastos de desplazamiento del trabajador y personas a su cargo, en los medios de transporte que se determinen.
- b) Los gastos de transporte de mobiliario, ropa, enseres domésticos, y prima del seguro de transporte, previa presentación de la correspondiente factura, hasta un máximo de 250.000 pesetas.

c) A las cantidades siguientes, según la composición de la unidad familiar: Una persona: 200.000 pesetas; dos personas: 250.000 pesetas, y, desde la tercera persona, por cada una más: 75.000 pesetas.

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

d) Una compensación mensual por vivienda, por un período de veinticuatro meses, equivalente al 25 por 100 del Salario Base Nivel.

2. En los supuestos de traslado forzoso derivado de expediente disciplinario se abonarán los gastos recogidos en los apartados a) y b) del número anterior.

3. Los traslados voluntarios y por permuta no darán derecho a indemnización alguna; entendiéndose que los interesados aceptan los posibles modificaciones de horario de trabajo y de retribuciones derivadas del cambio de puesto de trabajo.

4. Cuando el traslado convenido se realice, a iniciativa o en interés de la empresa, la indemnización se fijará, en su caso, de mutuo acuerdo entre ésta y el trabajador afectado.

5. Cuando las diversas modalidades de traslado supongan cambio de provincia, el trabajador dispondrá, para incorporarse al nuevo destino, de un plazo de quince días naturales, salvo en los traslados forzosos, que será de treinta días naturales.

CAPITULO VIII

Formación

Artículo 34.

1. La formación constituye un objetivo estratégico en AENA.
2. A tal efecto, se establecerá un Plan de Formación, orientado a la superación individual y a la capacitación profesional de los trabajadores de AENA.

3. Al objeto de planificar, desarrollar y controlar este Plan de Formación, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, integrada por representantes de AENA y de los Sindicatos con presencia en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su representatividad en dicho órgano.

4. Los Comités de Centro o Delegados de personal, en su caso, y los Delegados Sindicales participarán, junto con la empresa, en la propuesta de Cursos, así como en el seguimiento y aplicación concreta del Plan, en cada centro de trabajo, de acuerdo con las directrices de la citada Comisión. Asimismo, propondrán acciones formativas, con carácter previo, a la elaboración del citado plan.

Artículo 35.

La formación profesional en AENA se orientará, en concreto, hacia los siguientes objetivos:

1. Capacitar al personal de nuevo ingreso y al de plantilla en las actividades específicamente aeronáuticas y aeroportuarias.

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

3. Actualizar los conocimientos profesionales exigibles en la convocatoria del puesto de trabajo.

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

5. Facilitar y promover la adquisición de los títulos oficiales de FP1 y FP2 específicos de las actividades aeroportuarias y aeronáuticas.

6. Fomentar el reciclaje profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación tecnológica o modificación funcional de los distintos puestos de trabajo.

7. Adquirir conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

8. Capacitar permanentemente a quienes desempeñen puestos de responsabilidad.

9. Desarrollar la personalidad de los trabajadores en sus diversos aspectos.

10. Facilitar la adquisición de los conocimientos que permitan aspirar a promociones profesionales o a otros puestos de trabajo.

11. Adquirir los conocimientos específicos en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en primeros auxilios.

12. Facilitar el reciclaje profesional de aquellos trabajadores que se reintegran al puesto de trabajo, tras los períodos de excedencia, bajas de larga duración, actividad sindical, etc.

Artículo 36.

1. La formación del personal en AENA se efectuará, preferentemente, en sus propios centros de trabajo y, de existir personal apropiado, con monitores propios.

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

3. El personal que desempeñe puestos de responsabilidad estará obligado a prestar apoyo pleno al Plan de Formación.

4. La realización de cursos será obligatoria, para la empresa y los trabajadores, cuando se haya acordado así por la Autoridad Laboral.

5. AENA incluirá, en los expedientes de adquisición de material, máquinas e instalaciones, que así lo requieran, una cláusula que comprometa a la empresa adjudicataria a impartir la formación necesaria y con la antelación suficiente a los trabajadores que vayan a manejarlas.

Artículo 37.

1. De conformidad con lo que establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales y al acceso a cursos de reciclaje y capacitación profesionales organizados por la empresa.

2. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la normativa vigente en la materia, tienen derecho a las siguientes facilidades:

a) A los permisos que se determinan en el artículo 54.1, f).

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

3. En todo caso, la empresa podrá exigir los justificantes oportunos de disfrute, por el trabajador, de los derechos a que se refiere este artículo.

CAPITULO IX

Jornada y régimen de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADAS

Artículo 38.

La jornada de trabajo será de mil setecientas once horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, durante el año 1994.

Artículo 39.

1. La jornada normal de trabajo, para los trabajadores no sometidos a otro régimen de jornada, tendrá carácter de continuada y de mañana. Dicha jornada tendrá una duración semanal de treinta y siete horas treinta minutos y se realizará durante los cinco primeros días de la semana.

2. El personal que tenga asignado el Complemento de Disponibilidad Horaria Genérica realizará un jornada de trabajo partida de cuarenta horas semanales, a razón de ocho horas diarias durante los cinco primeros días de la semana.

3. No obstante, aquellos puestos en los que sea precisa la prestación del trabajo de manera que se adapten los tiempos de trabajo a sus excepcionales y especiales características, podrá percibirse el Complemento de Disponibilidad Horaria Genérica, conllevando la realización efectiva de una jornada de trabajo superior a la normal, cuando la organización del trabajo así lo requiera.

4. En todo caso, deberán respetarse los límites legales establecidos sobre la duración máxima de la jornada.

5. Durante la jornada de trabajo podrá disfrutarse de una pausa, por un período de veinte minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce horas de la mañana.

SECCIÓN 2.ª TURNOS Y JORNADAS ESPECIALES

Artículo 40.

1. Los puestos de trabajo que, por sus características, requieren una prestación continuada de servicio, podrán organizarse en régimen de turnos o jornadas especiales; adaptándose en cada puesto o centro de trabajo a las modalidades de cuadrantes-tipo.

Las normas previstas en esta sección serán de aplicación con exclusividad al personal sometido a la jornada establecida en el artículo 38 de este Convenio.

2. A tal efecto, se creará una Comisión de Cuadrantes, que será la encargada de elaborar y aprobar los mismos. Dicha Comisión estará compuesta por un representante de cada Sindicato firmante del presente Convenio y un número equivalente de representantes de AENA, que asumirá la Presidencia de la Comisión.

3. Hasta que se implanten los referidos cuadrantes-tipo, serán de aplicación los que se acuerden entre la Dirección de los respectivos centros de trabajo y la representación laboral y sindical de cada centro y, en caso de desacuerdo, los que se autoricen por la Autoridad Laboral.

4. Cinco días antes del inicio de cada mes, será expuesto en lugar visible de cada Dependencia el cuadrante de servicio correspondiente a dicho mes, sin perjuicio de su traslado al Comité de Centro o Delegados de personal.

5. Ningún trabajador estará en turno nocturno más de dos semanas consecutivas.

Ningún trabajador sujeto a cualquiera de estos regímenes de turno podrá abandonar su puesto de trabajo, aun después de haber finalizado su jornada laboral, hasta tanto no haya sido relevado del mismo por el siguiente trabajador, siempre que no hayan transcurrido más de dos horas.

En caso de no producirse el relevo a su debido tiempo, el trabajador o responsable del turno saliente lo pondrá inmediatamente en conocimiento del responsable del servicio para que éste adopte las medidas necesarias para subsanar este hecho.

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

7. Los cuadrantes anuales de turnos y jornadas especiales se ajustarán a la jornada anual programada.

8. La jornada anual programable vendrá fijada en función de los factores siguientes:

a) La jornada de trabajo establecida en el artículo 38 del presente Convenio.

b) Los descansos compensatorios derivados de los festivos no dominicales a que hace referencia el artículo 44, y los días de permiso contemplados en el artículo 54.1.h).

c) El número de componentes del equipo, excluido el correturnos.

d) Horario laboral del centro de trabajo.

e) Los siete días de permisos previstos en el artículo 54.1.g), a razón de siete horas treinta minutos ordinarias por cada día.

10. Los días citados en el punto e) del apartado anterior, podrán no ser tenidos en cuenta al determinar la jornada anual programable si así se acuerda en los centros de trabajo.

11. La jornada anual se programará según el horario laboral anual del centro de trabajo (número de días x horario laboral), la composición de los equipos y el número de relevos que se produzcan, en su caso, a razón de quince minutos por servicio (7,5 minutos a la entrada y 7,5 minutos a la salida). El número de horas resultantes constituirá la jornada anual programada.

12. La diferencia entre la jornada anual programable y la jornada anual programada constituirá la bolsa de horas disponibles.

13. Las horas que constituyan la bolsa citada se destinarán a cubrir las posibles necesidades derivadas de la operatividad de los centros de trabajo (atención de las circunstancias a que se refieren las secciones 4.ª y 5.ª del presente capítulo) y las necesidades de carácter laboral (cobertura de bajas por enfermedad y ausencias justificadas). Su aplicación y distribución concretas, en función de dichas necesidades, serán acordadas entre la Dirección de la Dependencia y el Comité de centro correspondientes; teniéndose en cuenta las necesidades de formación así como la disponibilidad que dicha bolsa conlleve, previo conocimiento de los términos del posible acuerdo tanto por los Servicios Centrales del Ente como por la Coordinadora Sindical Estatal.

14. En los centros de trabajo en los que, debido a la distribución de la jornada laboral y los componentes del equipo, no existiera bolsa de horas disponible o ésta se agotara, AENA cubrirá los servicios con objeto de completar los equipos de personal y no incrementar las cargas de trabajo.

15. En los casos incluidos en el apartado anterior, las necesidades de formación a que se refiere el punto 12, se programarán durante la jornada laboral. En caso de no ser posible el tiempo dedicado a dichas necesidades se compensará con cargo a la jornada laboral o con cualquier otro sistema que permita cubrir las incidencias, según lo establecido en el presente Convenio.

16. Una vez agotada la bolsa de horas disponibles para los fines previstos, atendiendo a los cómputos mencionados, cualquier hora que haya de realizarse por encima de la jornada anual programada se considerará como hora extraordinaria.

Artículo 41.

1. Al objeto de prestar un mejor servicio y en razón de la operatividad del centro de trabajo, se podrá pactar, entre la empresa y la representación laboral y sindical, la realización de jornadas especiales para su adecuación a los horarios operativos de los centros de trabajo.

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

3. En los centros operativos de orto a ocase, la jornada de trabajo se ajustará en su duración a los períodos estacionales.

4. En los centros aislados (radiofaros, VOR, etc.), donde existe casa-habitación para el personal encargado de los mismos, se establece una jornada especial permanente durante las veinticuatro horas del día, sin que se le exija una presencia constante, siendo obligación de la empresa cubrir sus ausencias por motivo de enfermedad, vacaciones o licencias. Asimismo, se habilitarán las dependencias necesarias, con su correspondiente mobiliario, realizándose las obras necesarias a lo largo de la vigencia del presente Convenio; dando la máxima urgencia a la provisión de mobiliario.

Artículo 42.

1. En los centros de trabajo en los que existan puestos sometidos a distintos tipos de jornadas especiales o turnos, estas jornadas especiales y turnos se realizarán de forma rotativa por los componentes del subgrupo laboral afectado, salvo petición individual en contra, que deberá contar con el acuerdo de la Dirección e informe favorable del Comité de Centro o Delegados de personal, en su caso.

2. A este sistema de rotación podrán incorporarse los componentes del subgrupo laboral que realicen jornada normal de trabajo.

3. En estos supuestos, se distribuirán entre los trabajadores afectados los correspondientes complementos de puesto de trabajo.

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

Artículo 43.

1. Los sistemas de trabajo, mencionados en los anteriores artículos, podrán ser modificados, tanto en sus horarios como en el régimen de turnos, de acuerdo con la operatividad del centro de trabajo, derivada de las variaciones estacionales del tráfico aéreo que puedan producirse por la ubicación en zonas turísticas de algunos centros de trabajo.

2. Las citadas modificaciones se realizarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores vigente a la firma de este Convenio; notificándose, asimismo, a la representación laboral y sindical del centro y, en los casos de cambios estacionales, con una antelación de quince días.

3. Las modificaciones antes aludidas se ajustarán en su contenido a cualesquiera de las jornadas referidas en los anteriores artículos.

Artículo 44.

1. El personal sujeto a regímenes de turnos o jornadas especiales descansarán en compensación de los días festivos no dominicales las horas o servicios correspondientes a dichos días, de forma prorrateada entre los equipos de trabajo que ocupen los respectivos puestos, salvo que hayan sido deducidos de la jornada anual programable.

2. Los días descansos se disfrutarán, excepto que hayan sido deducidos de la jornada anual programable, durante el año, en turnos de mañana y tarde, salvo en festivos no dominicales y sin que puedan acumularse a las vacaciones de verano.

3. Cuando no se hayan deducido de la jornada anual programable y, excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas, no se pudiera disfrutar del festivo no dominical correspondiente, la Empresa abonará o compensará con tiempo equivalente de descanso al trabajador las horas trabajadas en el citado día, con un recargo del 75 por 100.

Artículo 45.

1. En aquellos centros de trabajo que tengan habitual o diariamente una reducida y discontinua actividad de tráfico, de mañana y/o tarde, podrán establecerse jornadas de trabajo partidas, cuya realización será alternativa, ajustándose a la operatividad del centro de trabajo y cuya

revisión tendrá una relación necesaria con la desaparición de las circunstancias motivadoras.

2. La implantación de este tipo de jornadas se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores, vigente a la firma del presente Convenio.

Artículo 46.

1. En aquellos puestos de trabajo sujetos a régimen de turnos, en los casos en que sea preciso, se establecerá un correturnos, al objeto de que los trabajadores no rebasen el cómputo anual de jornada ni se alteren los servicios y descansos del calendario laboral.

2. La función fundamental del correturnos consistirá en cubrir las ausencias que puedan producirse en los respectivos equipos y turnos y, en el caso de ser necesario, reforzará la jornada de mañana. Dicha función se efectuará de forma rotativa por los trabajadores del equipo.

3. A efectos de implantación de la figura del correturnos, se podrá disponer que los trabajadores, que en la actualidad realizan jornada normal de trabajo, pasen a cubrir dicha función.

4. El trabajador que realice la función de correturnos percibirá el Complemento de Turnicidad durante el tiempo que realice esta función.

SECCIÓN 3.ª TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 47.

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 cual la empresa pondrá a disposición del trabajador afectado vehículo o medios de locomoción idóneos y acordes con la urgencia del 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.

4. Los complementos de horas extraordinarias y nocturnas, correspondientes al período 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.

SECCIÓN 4.ª TRATAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CASOS DE PROLONGACIÓN DE HORARIO OPERATIVO (PPR) Y AMPLIACIONES DE HORARIO PARA AERONAVES COMERCIALES

Artículo 48.

En aquellos centros de trabajo en los que la prestación del servicio sea inferior a veinticuatro horas al día y que, por tanto, quepa prolongación de horario operativo o ampliaciones de horario para atención de aeronaves comerciales, dicha atención tendrá carácter obligatorio.

Artículo 49.

1. Producido el Acuerdo previsto en el artículo 40.13 y cuando se produzcan los supuestos a que se refiere el artículo anterior a continuación de la jornada laboral, el tiempo de permanencia del trabajador, hasta las dos primeras horas, se contabilizará, a razón del 175 por 100 de la hora ordinaria, deduciéndose de la bolsa de horas disponibles.

2. En cambio, el tiempo de permanencia empleado por el personal, concluida la segunda hora adicional de trabajo, tendrá carácter voluntario y se considerará como horas extraordinarias.

SECCION 5.ª TRATAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CASOS DE VUELOS HOSPITAL, PARA EL TRASLADO DE ÓRGANOS, EVACUACIONES DE HERIDOS, ACCIDENTADOS O ENFERMOS Y VUELOS DE ESTADO

Artículo 50.

La prestación del servicio, en los casos de vuelos hospital, para el traslado de órganos, evacuaciones de heridos, accidentados o enfermos y vuelos de Estado, en centros de trabajo en los que la prestación de servicio sea inferior a veinticuatro horas al día, tendrá carácter obligatorio.

Artículo 51.

1. Producido el Acuerdo, a que se refiere el artículo 40.13 de este Convenio, y cuando la prestación del servicio citado en el artículo anterior se produzca a continuación o con anterioridad al inicio de la jornada laboral, el tiempo de permanencia del trabajador, hasta las dos primeras horas, se contabilizará a razón del 175 por 100 de la hora ordinaria; deduciéndose de la bolsa de horas disponibles.

2. Sin embargo, superadas las dos horas, el tiempo de servicio que pudiera producirse adicionalmente se considerará como horas extraordinarias.

3. No obstante, si el trabajador se desplazare al centro de trabajo una vez abandonado éste, a requerimiento de la empresa, el tiempo de permanencia se abonará como horas extraordinarias, con un mínimo de tres horas.

En este caso, se abonarán al trabajador los gastos de desplazamiento, si lo hace con medios de locomoción ajenos, o, bien, se le pagará el kilometraje, si lo hace mediante vehículo propio.

Artículo 52.

Se establece como plantilla para atender este servicio la siguiente:

- Un técnico experto, especialista en instalaciones eléctricas.
- Un operador de primera o técnico especialista de telecomunicaciones aeronáuticas.
- Dos bomberos.

CAPITULO X

Vacaciones, permisos y licencias

SECCIÓN 1.ª VACACIONES

Artículo 53.

1. Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de un mes de vacaciones anuales retribuidas. Respecto al mismo, se podrá convenir entre la Dirección del centro y el trabajador la división en dos del período total hasta completar el mes. A partir de los veinte años de servicio, se tendrá derecho a un día más de vacación y uno más por cada cinco años de servicio, cumplidos desde los veinte de servicio.

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

3. A los trabajadores que cesen en el transcurso del año, sin haber disfrutado el período de vacaciones que les correspondiera, les será retribuido dicho período.

4. Las vacaciones se programarán con tres meses de antelación, según las necesidades de cada dependencia, de acuerdo con la representación laboral y sindical. Una vez programadas, no podrán modificarse, salvo acuerdo con el trabajador.

Las vacaciones se concederán de 1.º de abril al 31 de octubre salvo que, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, se convenga su disfrute a lo largo del año.

5. No obstante lo previsto en el apartado anterior, en los centros de trabajo de carácter estacional, la empresa podrá excluir como período vacacional aquél que considere de mayor actividad aeronáutica o aeroportuaria del centro, previa consulta con la representación laboral y sindical.

En estos supuestos, los trabajadores serán compensados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 106.b), siendo en este último supuesto la vacación mínima acumulable de quince días.

6. En caso de discrepancia en el disfrute de vacaciones entre trabajadores del mismo subgrupo y especialidad, éstas se continuarán realizando de forma rotativa, siguiendo el orden cronológico del calendario,

salvo acuerdo de los mismos, ajustándose al orden ya establecido, en función de la antigüedad en la categoría y, en caso de igualdad, de la antigüedad en AENA y de la mayor edad del trabajador.

7. 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 de enfermedad. Los días de vacaciones pendientes por aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, dentro del año natural.

8. Los permisos, concedidos por las causas que establece el artículo 54.1 apartados b), d) y e) y que coincidan con el período vacacional, no se computarán a efectos de la duración del mismo.

9. Las vacaciones anuales del personal sujeto a jornadas especiales o turnos se disfrutarán en equipos completos, cuando las necesidades del servicio lo permitan, a petición de los afectados y sin alterar el orden de cadencia de los turnos realizados antes del período de vacaciones.

SECCIÓN 2.ª PERMISOS

Artículo 54.

1. El trabajador, con justificación adecuada, en su caso, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Por fallecimiento del cónyuge, o pareja de convivencia, 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.
- Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de convivencia, ascendientes o hijos y por familiares de segundo grado que convivan con el solicitante y que requieran cuidados indispensables, por igual duración a lo establecido en el párrafo anterior.
- Por nacimiento de hijo, cuatro días naturales, prorrogables hasta diez en caso de intervención quirúrgica.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración; no excediendo, en su conjunto, de diez días al año.

Se consideran exámenes liberatorios los que se celebren convocados o en relación con la oferta de empleo de plazas fijas anuales correspondientes al Ente Público AENA.

g) Hasta siete días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, sin justificar. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Jefatura de personal y respetando siempre las necesidades del servicio. El personal en jornada de turnos o especial disfrutará de estos días sin que coincidan con los días de descanso correspondientes a la cadencia de sus servicios y con una equivalencia en horas de trabajo igual al de la jornada normal de mañana, salvo que hayan sido deducidos de la jornada anual programable, en cuyo caso se considerarán disfrutados.

h) Los días 24 y 31 de diciembre, excepto el personal sometido a régimen de turnos o jornadas especiales, al haber sido deducidos de la jornada anual programable.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya existencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por ese concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto en que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente, por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

2. Los trabajadores, que por realizar su puesto de trabajo en régimen de turnos, no puedan disfrutar de los permisos a que se refieren el apartado g) del párrafo anterior, serán compensados, en cada día, por un número de horas ordinarias igual al de la jornada normal de trabajo establecida

en el presente Convenio o por otro día de permiso en distinta fecha, de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que dichos permisos no hayan sido incluidos en la jornada anual programable.

SECCIÓN 3.ª LICENCIAS

Artículo 55.

1. Podrán concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, licencias por una sola vez al año, por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna, al personal que tenga, al menos, un año de antigüedad. Dichas licencias no podrán tener una duración inferior a siete días ni superior a tres meses.

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

3. En ningún caso estas licencias podrán ser disfrutadas dentro del período vacacional, a que se refiere el artículo 53.4 excepto cuando la licencia sea con motivo de enfermedad grave de algún familiar de primer grado debidamente justificada.

4. El tiempo de licencias por asuntos propios no se computará a efectos de antigüedad, cuando la duración exceda de un mes.

Artículo 56.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o mitad de su duración, con la restitución proporcional de sus retribuciones.

CAPITULO XI

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

SECCIÓN 1.ª SUSPENSIÓN

Artículo 57.

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

1. Maternidad de la mujer trabajadora.
2. Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutorio o equivalente.
3. Ejercicio de cargo público o sindical representativo, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.

A estos efectos, se entenderá por cargo sindical el de ámbito provincial o superior.

De otra parte, se entenderán por retribuciones las que tengan el carácter de salariales.

4. Privación de libertad del trabajador, mientras no recaiga sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional, o cuando la condena sea por un hecho cometido con anterioridad a su ingreso en la Empresa, en cuyo caso, y en relación con el artículo 61.1, no se le computará la antigüedad.

5. Incapacidad Laboral Transitoria o Invalidez Provisional.
6. Suspensión por razones disciplinarias.
7. Situación de excedencia forzosa.
8. Situación de comisión de destino.

A estos efectos, se considerarán en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de AENA, pasen a ocupar puestos no permanentes en organismos o entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados.

Artículo 58.

La suspensión del contrato de trabajo dará lugar a los siguientes efectos:

1. El parto de la mujer trabajadora, al disfrute de un permiso íntegramente retribuido de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, o al período superior que en cada momento establezca la Ley. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período

de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

2. Los trabajadores cuyo contrato de trabajo quede suspendido por motivo del cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio estarán a lo dispuesto en el artículo 61 del presente Convenio Colectivo.

Aquellos trabajadores que tengan cargas familiares percibirán, además, el salario mínimo interprofesional durante un período de cuatro meses.

Asimismo, percibirán durante dicho período las pagas extraordinarias previstas en este Convenio.

3. La situación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior dará derecho a excedencia forzosa.

4. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, dará lugar a excedencia forzosa.

5. Los trabajadores en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o Invalidez Provisional percibirán lo estipulado por la Seguridad Social, abonándoles la empresa, desde el primer día de baja hasta la finalización de la Incapacidad o Invalidez Provisional, la diferencia hasta el 100 por 100 de sus retribuciones.

6. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el capítulo de régimen disciplinario del presente Convenio.

7. La situación de comisión de destino dará derecho a excedencia forzosa y, en el caso de que no se percibiesen retribuciones en su nuevo destino, se continuará en situación de activo, a todos los efectos, en la Unidad de origen.

Artículo 59.

La suspensión de los contratos de trabajo de duración determinada no comportará la ampliación de la duración de los mismos.

SECCIÓN 2.ª EXCEDENCIAS

Artículo 60.

Las clases de excedencia reguladas por el presente Convenio Colectivo serán las siguientes:

1. Excedencia forzosa.
2. Excedencia voluntaria.

Artículo 61.

1. Los trabajadores en situación de excedencia forzosa tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en dicha situación y a la reserva del puesto de trabajo.

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

Artículo 62.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con una antigüedad mínima de un año de servicio efectivo.

2. La excedencia voluntaria, que se concederá en el plazo máximo de treinta días, tendrá una duración mínima de un año y máxima de diez.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá permanecer un nuevo período de cuatro años de servicio activo.

3. El trabajador excedente voluntario, transcurrido el primer año en dicha situación, podrá solicitar su reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya.

La adjudicación del puesto de trabajo se efectuará a tenor de lo previsto en el artículo 10 del presente Convenio.

4. Al trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia, se le considerará extinguido su contrato de trabajo.

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

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

7. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en AENA.

Será de aplicación para el reingreso lo especificado en el número tres de este artículo.

Artículo 63.

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el trabajador que solicite la excedencia voluntaria para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la del período reseñado en el apartado 1 del artículo 58, tendrá derecho a permanecer en esta situación durante un plazo máximo de tres años. La iniciación de un nuevo período, como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo, pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

2. Los trabajadores, en esta situación, tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en la misma, así como a la reserva del puesto de trabajo, debiendo solicitar su reingreso un mes antes de expirar el plazo del período de excedencia. En caso contrario, se entenderá extinguido su contrato, salvo que hubiera solicitado la excedencia voluntaria regulada en el artículo anterior.

SECCIÓN 3.ª EXTINCIÓN

Artículo 64.

1. La extinción del contrato de trabajo se producirá en los casos y circunstancias previstos en las disposiciones laborales vigentes, así como por las causas definidas en el régimen disciplinario del presente Convenio.

2. Dicha extinción producirá los efectos correspondientes que en cada caso procedan por la aplicación de las disposiciones laborales vigentes y lo establecido en el presente Convenio.

3. Será también causa de extinción la sentencia condenatoria del trabajador por delitos dolosos, cuando guarden relación con las funciones propias de su categoría y subgrupo, sin perjuicio de que cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometida con ocasión o como consecuencia de su trabajo, sea considerada falta muy grave.

4. Se considerará, como caso especial de la extinción del contrato de trabajo, el abandono continuado del servicio injustificadamente durante un plazo superior a diez días laborables.

CAPITULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 65.

1. La facultad disciplinaria del personal comprendido en este Convenio corresponde a AENA.

Artículo 66.

1. Las faltas de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

2. Serán faltas leves las siguientes:

a) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

A estos efectos, se entenderá falta de puntualidad los retrasos que excedan a quince minutos.

f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

h) El abandono del puesto de trabajo; aún después de finalizar la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél, antes del plazo máximo de dos horas.

i) La simulación o encubrimiento de faltas leves de otros trabajadores. Se entenderá por encubrimiento la cooperación en la falta cometida.

3. Serán faltas graves las siguientes:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad o Higiene en el Trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada.

A estos efectos, se entenderá por abandono la ausencia del puesto de trabajo superior a treinta minutos, siempre que no tenga repercusión en el funcionamiento del servicio.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) La simulación o encubrimiento de faltas graves de otros trabajadores.

Se entenderá por encubrimiento la cooperación en la falta cometida.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

l) El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

m) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la empresa.

n) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Se entenderá por reincidencia la comisión de tres faltas leves.

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

4. Serán faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

No se considerará insubordinación cuando medie abuso de confianza.

c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada más de tres días al mes.

e) Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificada, diez o más días al mes o más de veinte días al trimestre.

f) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

g) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

A estos efectos, se entenderá por reincidencia la comisión de tres faltas graves.

h) El incumplimiento o negligencia, por parte de miembros de los órganos de selección previstos en este Convenio, en la aplicación de la normativa establecida en los procesos selectivos, cuando se derive vulneración de los principios de objetividad y confidencialidad.

i) La violación de secretos de correspondencia o el uso indebido de documentos o datos de AENA, de reserva obligada.

j) La acción de hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos, voluntaria o negligentemente, en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de AENA o de sus trabajadores.

k) La aceptación de cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.

l) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

m) La calumnia, injuria o agresión, de forma verbal o física, en los centros de trabajo, a compañeros, superiores, subordinados, instituciones, órganos u organizaciones relacionadas con el ámbito de aplicación del presente Convenio.

n) El abuso de autoridad, cuando revista caracteres de especial gravedad.

Se entenderá por abuso de autoridad la comisión, por parte de un superior o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto o impartición de una orden arbitraria que implique infracción deliberada de un precepto legal.

ñ) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

o) La simulación o encubrimiento de faltas muy graves de otros trabajadores.

Se entenderá por encubrimiento la cooperación en la falta cometida.

Artículo 67.

En la valoración de la responsabilidad, derivada de la comisión de faltas por el personal, se fijarán y tendrán en consideración los siguientes elementos:

1. Intencionalidad en la comisión de la falta.
2. El trastorno producido en el servicio.
3. Los daños y perjuicios causados al Ente Público AENA.

Artículo 68.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de promoción por un período de uno a dos años.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificada.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de promoción por un período de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

2. El importe de los haberes por sanción se ingresará en los créditos de acción social, excepto en los casos en que la empresa cubra el puesto de trabajo.

Artículo 69.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y, las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto previo o propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 70.

Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción

que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 71.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración de su dignidad humana o laboral. La empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 72.

Todo trabajador, que por sentencia de la Jurisdicción Laboral sea declarado despedido improcedentemente, será readmitido, salvo que el despido se haya producido por las causas a) o c) del artículo 66.4 o exista acuerdo entre las partes.

CAPITULO XIII

Procedimiento sancionador

Artículo 73.

La imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el capítulo anterior se ajustará a los siguientes procedimientos:

1. Para las faltas leves, se oirá al interesado y no será precisa la previa instrucción de expediente disciplinario; pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente por la Dirección del centro respectivo, notificándose ésta por escrito al trabajador.

La sanción no se hará efectiva hasta tanto se emita informe por la representación laboral del centro, que deberá realizarlo en el plazo máximo de tres días hábiles.

2. En el caso de faltas graves y muy graves constará de tres fases.

A) Incoación:

a) La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el órgano competente en cada caso, quien podrá delegar esta facultad.

b) En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al trabajador sujeto a expediente. En ningún caso el Instructor o Secretario podrán ser la persona que propuso la sanción. El nombramiento del Instructor, a ser posible, recaerá en Licenciado en Derecho o miembros del Departamento de Personal, pudiendo recaer asimismo en personal que ocupe puestos de Jefatura.

B) Instrucción del expediente:

a) 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 inculcado un pliego de cargos, en el que se reseñarán con precisión los que contra él aparezcan, a tenor de las actuaciones practicadas.

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

c) Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el Instructor seleccionará y verificará las pruebas presentadas o alegadas por el inculcado, así como aquéllas otras que estime convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos.

d) La representación laboral y sindical del centro de trabajo recibirá información sobre la incoación del expediente y el pliego de cargos y descargos, debiendo emitir su opinión al respecto en el plazo de diez días hábiles. Transcurrido este plazo, se continuarán las actuaciones.

Igualmente, se dará audiencia al Sindicato al que estuviera afiliado el inculcado, si así lo manifiesta el interesado en esta fase del procedimiento.

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

Exposición breve y precisa de los hechos.

Calificación de los hechos.

Resolución que se propone.

C) Resolución:

a) La autoridad sancionadora, tan pronto reciba el expediente, dictará la Resolución que proceda.

b) Dicha Resolución habrá de notificarse al interesado por escrito con acuse de recibo, así como a la representación laboral y sindical del centro de trabajo.

c) Las sanciones impuestas serán recurribles, de acuerdo con la normativa legal correspondiente, ante los Juzgados de lo Social y, cuando sean firmes, se anotarán en los expedientes personales.

Artículo 74.

En los supuestos de abuso de autoridad, la empresa, de oficio, a petición del afectado o de la representación laboral o sindical, abrirá expediente, que se ajustará a lo regulado en este capítulo, si se trata de personas sometidas a este Convenio o, en otro caso, conforme al procedimiento que se determine en su regulación específica.

CAPITULO XIV

Salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 75.

1. La mejora de las condiciones de trabajo, en materia de salud laboral y de seguridad e higiene en el trabajo, constituye un objetivo permanente y prioritario de AENA.

2. A tal efecto, se establecerá un Programa de Salud Laboral y Seguridad e Higiene en el Trabajo, que organice y regule las condiciones que deben darse en los ambientes de trabajo en orden a la supresión o reducción de los riesgos y a la mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, incluyendo un mapa de riesgos adecuado a las características de AENA.

3. Al objeto de planificar, desarrollar y controlar este Programa, se constituirá una Comisión Paritaria Estatal de Salud Laboral y Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de AENA, entre los cuales se elegirá su Presidente, y por representantes de los Sindicatos, con presencia en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con la representatividad en dicho órgano. La citada Comisión será la encargada de unificar los criterios de actuación de los respectivos comités de seguridad e higiene en el trabajo o vigilantes de seguridad y de desarrollar el mapa de riesgos.

4. Con carácter general, la empresa desarrollará las actividades inherentes a la Medicina de Empresa en todos sus centros de trabajo, con la necesaria dotación de personal facultativo, proveyéndole de los medios materiales necesarios para desarrollar dichas actividades.

Las funciones asignadas al personal que preste servicios, en materia de Salud Laboral, se desarrollarán con sujeción a lo establecido en la normativa vigente, tanto en el ámbito nacional como en el comunitario.

Artículo 76.

1. En todos los centros de trabajo que proceda, se constituirán Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo que se regirán por lo establecido en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo. La composición de los mismos tendrá carácter paritario y estarán integrados por representantes de AENA y de la representación laboral, de acuerdo con la representatividad que se disponga en los Comités de Centro o Delegados de personal, en su caso.

Los Comités estarán presididos por el representante que designe AENA y formarán parte de los mismos técnicos especializados en seguridad e higiene en el trabajo y por personal de los Servicios Médicos de Empresa.

Los integrantes de los citados Comités tendrán los derechos y garantías reconocidos por la legislación vigente y, entre ellos, el de 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 las horas 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.

2. En los centros de trabajo en los que no fuera posible constituir estos Comités, la empresa, a propuesta de la representación laboral y sindical, nombrará un Vigilante de Seguridad con las atribuciones que le correspondan de acuerdo con la Ley.

Artículo 77.

1. Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo planificarán anualmente en cada centro de trabajo los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos y proponer a la Dirección sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. No obstante, estos Comités podrán hacer revi-

siones periódicas de dicha planificación y exigir el cumplimiento de su contenido por parte de la empresa.

2. La empresa asumirá y dará prioridad a cuantos informes realice el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cumplimiento de la normativa vigente, estableciendo las correcciones o modificaciones técnicas que se precisen o la dotación de materiales de protección en el plazo que las circunstancias de riesgo lo requieran, pudiendo aplazar hasta un máximo de seis meses, a partir de la emisión del dictamen técnico, si se demuestra que no supone riesgo inminente para el trabajador.

3. La empresa facilitará a los trabajadores que su puesto de trabajo lo precise prendas y materiales de protección idóneas para cada riesgo específico, que serán adecuadas con su constitución física y de obligado uso personal.

Los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo, así como la representación laboral y sindical, velarán por el puntual y eficaz cumplimiento de lo establecido en los puntos anteriores.

Artículo 78.

La empresa facilitará a cada uno de los miembros de estos Comités, así como a los Vigilantes de Seguridad, la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo contenido deben conocer. Asimismo, los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los Vigilantes de Seguridad tendrán derecho y deberán conocer toda la información o estudios técnicos emitidos sobre el centro de trabajo por los Gabinetes Técnicos Provinciales o por los organismos competentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 79.

Asimismo, la Dirección de los distintos centros de trabajo velará porque la normativa vigente, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, esté siempre a disposición de los trabajadores, a través de cada dependencia, para su conocimiento y aplicación general.

Artículo 80.

1. La empresa, por su parte, cumplirá con la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a las condiciones psicofisiológicas de los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual adecuados a los trabajos que realicen; siguiendo, en todo caso, las recomendaciones de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Higiene y Seguridad en el Trabajo o de cualquier otro organismo competente en la materia.

Los equipos de protección serán de uso obligado por parte de los trabajadores.

2. El vestuario del personal se adaptará a las condiciones del puesto de trabajo y servirá, por medio de su normalización y personalización, para potenciar la imagen corporativa de AENA.

En cuanto a las características relacionadas con las condiciones del puesto de trabajo, el vestuario deberá adecuarse a los riesgos existentes, adaptarse a la climatología local, ser ergonómico en su diseño y características y objeto de un tratamiento higiénico adecuado, en su caso, y de uso personal.

3. AENA facilitará al personal, que su puesto de trabajo lo requiera, la correspondiente dotación de vestuario, siendo éste de uso obligatorio.

4. Las propuestas de revisión del actual Reglamento de Vestuario se estudiarán y acordarán en la Comisión de Salud Laboral y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Asimismo, dicha Comisión podrá revisar, en el caso de que algún subgrupo laboral lo precise, la inclusión de alguna prenda de trabajo y/o equipo de protección individual que no se recoja entre los que figuran en su dotación reglamentaria, siempre que esté suficientemente justificado dicho extremo.

5. En el marco de la Comisión de Salud Laboral y Seguridad e Higiene en el Trabajo, se analizarán las prendas de trabajo y equipos de protección, así como los diseños, muestras y calidades de las prendas ofertadas por las diferentes empresas del sector que participen en la adjudicación del vestuario.

Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrán revisar que la calidad de las prendas entregadas por la empresa adjudicataria se ajusten a las características concertadas.

6. A efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el presente artículo, se aprueba el Reglamento de Vestuario que figura como anexo III de este Convenio.

Artículo 81.

Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Vigilantes de Seguridad, así como los órganos de representación laboral y sindical, deberán

conocer la información o estudios técnicos emitidos sobre el centro de trabajo, así como de los datos estadísticos y apreciaciones que, realizadas por el servicio médico de empresa, sean de interés, en orden al cumplimiento y prevención de los riesgos para la salud, y velarán por el cumplimiento de las obligaciones asignadas a los mismos, guardando el debido sigilo profesional, en todo caso.

Artículo 82.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos 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 o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán objeto de una mayor atención por la Medicina de Empresa y por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 83.

1. La empresa garantizará reconocimientos médicos gratuitos anuales a todo el personal.
2. Para aquellos grupos laborales que, por sus características requieran unas condiciones físicas especiales, se les facilitarán los medios de transporte adecuados para realizarlos en otra localidad cuando no sea posible efectuarlos en la misma.
3. Los reconocimientos médicos serán obligatorios para los trabajadores cuando existan indicios de que de su estado de salud puedan derivarse riesgos para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros.

Artículo 84.

Todos los centros de trabajo deberán estar dotados, al menos, con los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia, manteniendo permanentemente en todos ellos un vehículo para el traslado urgente a centros sanitarios, en caso de enfermedad súbita o accidente del trabajador.

Artículo 85.

Se promoverá la más completa formación, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, del personal en general y, especialmente, de los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo y Vigilantes de Seguridad, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en estas materias. Dichos cursos se establecerán de acuerdo a un programa de formación específica en esta materia que se determinará dentro del Plan de Formación anual de AENA.

La Dirección facilitará la instrucción adecuada al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo que implique riesgos que puedan afectarles, sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, estando obligado el trabajador a seguir estas enseñanzas, dentro del horario de trabajo o en otras horas con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas.

CAPITULO XV

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 86.

El sistema de retribuciones del personal regulado por el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario base nivel.
2. Complemento de nivel.
3. Complementos personales.
 - 3.1 Complemento de antigüedad.
 - 3.2 Complemento personal transitorio.
4. Complemento compensable.
5. Complementos de puesto de trabajo.
 - 5.1 Complemento de puesto de trabajo de dirección o estructura.
 - 5.2 Complemento de nocturnidad.
 - 5.3 Complemento de turnicidad y de jornadas especiales.
 - 5.4 Complemento de especial responsabilidad.

6. Complementos de cantidad y calidad del trabajo.

- 6.1 Complemento de disponibilidad horaria genérica.
- 6.2 Complemento de disponibilidad horaria específica.
- 6.3 Complemento de funciones diversas.
- 6.4 Horas extraordinarias.

7. Complementos en especie.

7.1 Casa-habitación.

8. Complemento de residencia

9. Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes.

9.1 Pagas extraordinarias.

10. Percepciones extrasalariales.

10.1 Premios de permanencia.

SECCIÓN 2.ª PAGOS Y ANTICIPOS

Artículo 87.

1. Los haberes devengados se abonarán, por mensualidades vencidas, antes del penúltimo día de cada mes.
2. El pago de las retribuciones se efectuará mediante cheque, talón o ingreso en cuenta corriente o en libreta de ahorros abierta en entidad bancaria o de crédito, de la que sea titular el trabajador.
3. Al trabajador le será entregado el recibo individual justificativo del pago de salarios con la liquidación detallada de las retribuciones y descuentos.

Artículo 88.

1. El personal, con independencia de los anticipos regulados en el artículo 115, tendrá derecho a obtener, en el plazo máximo de tres días desde su solicitud, anticipos a cuenta de los emolumentos devengados.
2. Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador en el mismo mes o en el siguiente al de la concesión.

SECCIÓN 3.ª PERCEPCIONES SALARIALES

Artículo 89. Salario base nivel.

1. El salario base nivel (SBN) es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada normal de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como trabajo.
2. Existen nueve niveles económicos de salario base nivel, en los que se incluyen todas las categorías profesionales que se enumeran en el anexo I de este Convenio.
3. La cuantía del salario base nivel, para cada categoría profesional, será la que se establece en el anexo II.1.

Artículo 90. Complemento de nivel.

1. Es un concepto económico consolidable que retribuye y valora los respectivos puestos de trabajo de cada nivel.
2. Se percibirá por cada trabajador, en doce mensualidades, en las cuantías que figuran en el anexo II.2.

Artículo 91. Complemento de antigüedad.

1. Todo el personal percibirá, con carácter general, en concepto de complemento de antigüedad, una cuantía fija mensual, por cada tres años de servicios prestados, de acuerdo con las siguientes reglas:
 - a) Los trienios que se vinieran percibiendo mensualmente por cada trabajador, en concepto de antigüedad, determinada por el tiempo de prestación de servicios, se mantienen unificados a razón de 3.054 pesetas mensuales por trienio devengado, excepto para el nivel 1, cuyas cuantías, devengadas a 31 de diciembre de 1985, se mantienen «fijas e inalterables» y siguen consolidadas como complemento personal no absorbible.
 - b) A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.
 - c) El valor del trienio devengado, a partir del 1 de enero de 1994, es de 3.054 pesetas mes para todos los niveles económicos.
2. Asimismo, a efectos de antigüedad, se reconocerán los servicios prestados en el período de prueba.
3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

4. Igualmente, se computarán, a efectos de antigüedad, los servicios prestados con anterioridad en el ámbito de los centros que forman parte, la han formado o se han integrado en el Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente.

Artículo 92. *Complemento personal transitorio.*

1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación de este Convenio, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará como un complemento personal transitorio, ya se deban estas circunstancias a:

- La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.
- La aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.
- Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

2. Operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el exceso de las retribuciones personales, calculada a tenor de lo establecido en el apartado anterior, por todas las mejoras retributivas, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo, de acuerdo con las reglas establecidas en el epígrafe XI-B del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos Autónomos y de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1986).

Artículo 93. *Complemento compensable.*

1. Con el fin de proseguir en los objetivos de plena ocupación de la plantilla, de racionalización y de reorganización del trabajo se mantiene el complemento compensable constituido en la disposición final 4.ª del Convenio Colectivo Transitorio de AENA.

2. Este complemento tiene también como objetivo aproximarse al nuevo ordenamiento profesional, en la actualidad en fase de negociación, y está orientado a profundizar en los criterios de eficacia, eficiencia y responsabilidad, así como lograr, en el más corto plazo posible, la plena integración orgánica y funcional del personal. Este complemento retribuye, asimismo, la peligrosidad, penosidad y toxicidad que el ejercicio de las funciones inherentes al desempeño de la categoría profesional suponga.

3. Tiene carácter consolidable y sus cuantías, para 1994, son las que figuran en el anexo II.14.

4. Este complemento será revisado o, en su caso, absorbido de acuerdo con el resultado del nuevo ordenamiento profesional.

5. A dicho complemento quedan incorporadas las cantidades que se han reconocido, en virtud de lo establecido en la disposición adicional 4.ª del Convenio Colectivo Transitorio de AENA, así como la paga consolidable a que hacía referencia el anexo II.13, del Convenio Colectivo Transitorio.

6. La percepción de este complemento es incompatible con la del complemento personal compensable reconocido al personal que ejerció el derecho de opción previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, integrándose en AENA, así como con la retribución por objetivo y/o productividad a que se refiere la disposición adicional octava.

7. Igualmente, la percepción de este complemento es incompatible con la del complemento de puesto de trabajo de dirección o estructura previsto en el artículo 94 de este Convenio.

Artículo 94. *Complemento de puesto de trabajo de dirección o estructura.*

1. Este complemento retribuye el ejercicio de las responsabilidades y el desempeño de las funciones asignadas a los puestos de trabajo de dirección o de estructura, previo nombramiento otorgado por el ente público.

2. El nombramiento para el desempeño de un puesto de trabajo, de los enumerados en el apartado anterior, será de libre designación y libre aceptación, por lo que podrá ser revocado o modificado por el ente público, en cualquier momento, sin que ello genere derecho alguno por parte del trabajador a percibir compensación o indemnización alguna.

3. Aquellos puestos de trabajo, a que se refiere el apartado 1.º de este artículo, y cuyo eficaz desempeño requiera, a juicio de AENA, una plena disponibilidad, conllevarán la percepción del complemento de disponibilidad horaria genérica previsto en el artículo 98 del Convenio Colectivo.

4. El desempeño de un puesto de trabajo de los señalados en el apartado primero no influirá sobre la categoría profesional del ocupante, quien conservará la que ostenta conforme a este Convenio.

5. La percepción de este complemento de puesto de trabajo es incompatible con la de los complementos de especial responsabilidad, turnicidad y jornadas especiales, nocturnidad y funciones diversas y del complemento compensable, así como con la realización de horas extraordinarias.

Igualmente, este complemento es incompatible con la percepción del complemento personal compensable, a que se refiere la disposición adicional undécima, así como con la percepción de la retribución por cumplimiento de objetivos y/o productividad, en los términos que se indican en la disposición adicional octava.

6. La cuantía de este complemento, así como los demás aspectos de su régimen económico, serán establecidos por AENA.

Artículo 95. *Complemento de nocturnidad.*

1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza, serán retribuidas con un 25 por 100 de recargo sobre el valor del salario base nivel/hora, calculado según la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{salario base nivel} \times 12) \times 0,25}{1711}$$

2. A efectos prácticos, su pago se realizará mediante un complemento fijo, de carácter mensual, determinado sobre el cómputo anual correspondiente por puesto de trabajo y en función del horario operativo del centro y de la composición del puesto.

3. El valor de la hora nocturna es la que figura en el anexo II.4 de este Convenio Colectivo.

Artículo 96. *Complemento de turnicidad y de jornadas especiales.*

1. Este complemento se percibirá por aquellos trabajadores que realicen los turnos rotativos de trabajo o jornadas especiales regulados en los artículos 40 y 41 del presente Convenio.

2. La cuantía de este complemento se establece en el anexo II.5 de este Convenio Colectivo.

3. Dicho complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Artículo 97. *Complemento de especial responsabilidad.*

1. Este complemento retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, manejo de fondos públicos y de destacada cualificación técnica cuando no haya sido tenido en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable.

2. Este complemento no es consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

3. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento de puesto de trabajo de dirección o estructura, y con la del complemento personal compensable a que se refiere la disposición adicional undécima.

4. La concesión, así como la asignación de la cuantía de dicho complemento, serán determinadas por AENA.

Artículo 98. *Complemento de disponibilidad horaria genérica.*

1. Este complemento retribuye la prestación del trabajo en los términos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 39 de este Convenio.

2. La percepción de este complemento será incompatible con el complemento de turnicidad y jornadas especiales, así como con la realización de horas extraordinarias.

3. La concesión, así como la asignación de la cuantía de este complemento, serán determinadas por AENA.

Artículo 99. *Complemento de disponibilidad horaria específica.*

1. No obstante lo previsto en el artículo anterior, el personal del subgrupo de transportes y operaciones y, excepcionalmente, de cualquier otro que, por la necesidad y singularidad de los servicios o por el régimen de trabajo a que están sometidos, realice una ampliación de su jornada de forma habitual, percibirá también el complemento de disponibilidad horaria específica.

2. La cuantía de este complemento será la fijada en el anexo II.7 compensando las horas ordinarias realizadas que sobrepasen el cómputo semanal hasta un máximo de veinte horas mensuales, siendo prorrateadas

mensualmente entre los componentes del subgrupo que cubra habitualmente cada puesto de trabajo.

3. La percepción de este complemento será incompatible con la del complemento de especial responsabilidad y con la realización de horas extraordinarias.

4. Todo el personal del subgrupo afectado podrá rotar en la percepción de este complemento.

Artículo 100. *Complemento de funciones diversas.*

1. Se reconocerá un complemento de funciones diversas a aquellos trabajadores que, con capacidad profesional suficiente, realicen, a requerimiento de la empresa y de forma permanente y voluntaria, además de las funciones inherentes a su categoría profesional, otras propias de un subgrupo laboral diferente.

2. En el caso de que varios trabajadores manifiesten la voluntad de realizar esta función, se contará con el informe previo del Comité de Centro o Delegados de personal, en su caso, y de las secciones sindicales.

3. Este complemento no tiene carácter consolidable y, en consecuencia, dejará de percibirse cuando cesen las causas de su concesión. La cuantía mensual de este complemento es la fijada en el anexo II.9.

Artículo 101. *Valor salario/hora ordinaria.*

Este Convenio contendrá tablas de valores de salario/hora ordinaria, para cada nivel retributivo o categoría, calculados mediante el siguiente módulo:

$$\text{Salario/hora} = \frac{(\text{SBN} + \text{T}) \times 12 + 2 \text{ PE}}{\text{Jornada anual laboral pactada}}$$

donde:

SBN: Salario base nivel

T: Complemento de antigüedad

PE: Paga extraordinaria

Artículo 102. *Horas extraordinarias.*

1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas o medias horas completas realizadas por encima del cómputo semanal en el caso de jornada normal de trabajo o en el cómputo anual en caso de la prestación laboral en régimen de turnos.

2. Tendrá el carácter de horas extraordinarias estructurales aquellas a que se refiere el Real Decreto 1858/1981 de 20 de agosto.

3. Las horas extraordinarias se abonarán o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, con los incrementos que se establecen en este Convenio.

4. El número de horas extraordinarias incluidas las de carácter estructural no podrá ser superior a setenta al año.

5. Por necesidades perentorias, urgentes derivadas de razones estructurales o de fuerza mayor y de máxima actividad del servicio, todos los trabajadores podrán ser requeridos para realizar trabajos ocasionales en su centro de trabajo, fuera de la jornada habitual, computándose como tiempo efectivo de trabajo el que inviertan en el desplazamiento, cuando el trabajador se hallara fuera del centro de trabajo.

6. Salvo lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo, el tiempo de trabajo empleado se abonará, en concepto de trabajos extraordinarios, con un recargo del 75 por 100 sobre el salario/hora ordinaria.

7. El valor de las horas extraordinarias se calculará incrementando el valor del salario/hora ordinario en un 75 por 100, es decir:

$$\text{Salario/hora} = \frac{(\text{SBN} + \text{T}) \times 12 + 2 \text{ PE}}{\text{Jornada anual laboral pactada}} \times 1,75$$

donde:

SBN: Salario base nivel.

T: Complemento de antigüedad.

PE: Paga extraordinaria.

Artículo 103. *Casa-habitación.*

1. Tiene derecho al complemento de casa-habitación el personal de instalaciones especiales que, por razón de su destino y por determinación de la empresa, haya de residir permanentemente en la instalación.

2. La casa-habitación se utilizará, dentro de la instalación oficial, con la adecuada independencia y se cesará en su disfrute por el cambio de destino.

Artículo 104. *Complemento de residencia.*

1. Este complemento será percibido por los trabajadores destinados en Melilla.

2. No tiene carácter consolidable y, en consecuencia, dejará de percibirse cuando el trabajador cambie de destino. La cuantía de dicho complemento es la que figura en el anexo II.10.

Artículo 105. *Pagas extraordinarias.*

1. Todos los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre.

2. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias vendrá determinada por la suma de una mensualidad del salario base nivel, así como del complemento de nivel correspondiente, más el importe de una mensualidad del complemento de antigüedad.

3. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, así como el trabajador fijo discontinuo, cobrará la parte proporcional de las mismas, de acuerdo con el tiempo trabajado, y la liquidación guardará relación, respectivamente, con los periodos de 1 de julio de un año a 30 de junio del siguiente o de 1 de enero a 31 de diciembre del mismo año.

4. Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en el centro de trabajo en los días laborables anteriores al 1 de julio y al 15 de diciembre del mismo año.

SECCIÓN 4.ª PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 106.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, que se distingan notoriamente en el cumplimiento de su trabajo, o los grupos o equipos de trabajadores, a título individual o colectivo, según proceda, podrán ser premiados con las siguientes recompensas:

a) Premios en metálico.

b) Vacaciones extraordinarias de cinco a veinte días, acumulables a las reglamentarias.

Artículo 107. *Premios de permanencia.*

1. Será motivo de premio la permanencia que se acredite por los servicios efectivos prestados durante un período de veinticinco, treinta y cinco o más años.

2. Se consideran servicios efectivos prestados los desempeñados por los trabajadores en actividades propias de los servicios públicos de carácter aeroportuario o aeronáutico, debidamente acreditados, en cualquiera de los regímenes (administrativo o laboral) en unidades integradas en AENA.

3. Se recompensará con premios en metálico al personal que cumpla el número de años exigidos.

4. La cuantía de estos premios es la que figura en el anexo II.11.

SECCIÓN 5.ª INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

Artículo 108. *Naturaleza*

1. Son comisiones de servicio los cometidos que circunstancialmente se ordenen al personal y que éste deba desempeñar en otra localidad distinta de aquella en que presta ordinariamente su actividad.

2. Dado el carácter de servicio público de AENA, el cumplimiento de la orden de comisión de servicio es obligatorio para todos los trabajadores. Sin embargo, este cumplimiento no invalida el derecho a las reclamaciones que el trabajador pueda realizar.

3. Las órdenes de comisión de servicio afectarán de forma equitativa a todo el personal capacitado para su desempeño y se comunicarán, siempre que sea posible, con un plazo mínimo de setenta y dos horas.

4. Todas las comisiones de servicio serán indemnizables, excepto en los supuestos siguientes:

a) Cuando el cometido, objeto de la comisión, está retribuido por cualquier otro medio aceptado por el trabajador. Si este cometido está retribuido por un importe inferior a la cuantía de la indemnización, se abonará al trabajador la diferencia entre dicha indemnización y el importe de la retribución mencionada.

b) Cuando la realización del cometido sea solicitada por el trabajador y voluntariamente aceptada por éste como no indemnizable. Tanto la solicitud de realizar este cometido como la renuncia a la indemnización correspondiente deberán constar por escrito.

Artículo 109. Duración de la comisión.

1. Toda comisión de servicio, con derecho a dietas, no durará más de un mes en territorio nacional, ni más de tres, en el extranjero.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si antes de finalizar, el plazo señalado para el desempeño de su misión resultase insuficiente para el total cumplimiento del servicio, podrá prorrogarse la comisión por el tiempo necesario. La aceptación de esta prórroga es voluntaria por parte del trabajador.

2. En ningún caso, la duración de las prórrogas de una comisión de servicio podrá exceder de un mes, si se desarrolla en territorio nacional, o de tres, si lo es en el extranjero.

3. En el supuesto de que una comisión de servicio suponga desplazamiento de localidad y una duración prevista superior a un mes en territorio nacional o a tres meses en el extranjero, esta comisión adoptará la modalidad de «residencia eventual», siendo entonces voluntaria la aceptación por parte del trabajador propuesto para su realización.

4. La residencia eventual no podrá ser superior, con prórrogas incluidas, a un año.

5. Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en comisión de servicio o, en su caso, en residencia eventual, no generará vacante en su centro de origen, reservándosele, a todos los efectos, su puesto de trabajo.

Artículo 110. Clases de indemnización.

1. Dietas

A) Concepto:

Dieta es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la localidad de su centro de trabajo, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo anterior.

B) Tipos:

a) Dieta reducida: Es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina al comisionado tener que realizar un almuerzo o una cena fuera del lugar habitual de trabajo.

Media dieta: Es la cantidad que se devenga para satisfacer los gastos que origina al comisionado tener que realizar un almuerzo y una cena fuera del lugar habitual de trabajo.

Dieta completa: Es la cantidad destinada a compensar los gastos de un día completo del comisionado.

La dieta completa incluye manutención (equivalente a media dieta: almuerzo y cena) y alojamiento. La cantidad correspondiente a alojamiento vendrá dada por la diferencia entre el montante de la dieta completa y la cantidad asignada a la media dieta.

C) Régimen:

a) Tendrá derecho a dieta reducida el trabajador que, por necesidades del servicio, sea comisionado para desplazarse a un centro de trabajo, ubicado en distinta localidad a aquella en que presta su actividad, y deba realizar el almuerzo o la cena fuera de su lugar habitual.

b) Tendrá derecho a media dieta el trabajador que, por necesidades del servicio, sea comisionado para desplazarse a un centro de trabajo, ubicado en distinta localidad a aquella en que desempeñe sus servicios, y deba realizar el almuerzo y la cena fuera de su lugar habitual.

En todo caso, se percibirá media dieta cuando, habiendo tenido que almorzar fuera del lugar habitual, la comisión finalice después de las diecinueve horas.

c) Tendrá derecho a dieta completa el trabajador que, por necesidades del servicio, sea comisionado para desplazarse a otra localidad distinta de la de su residencia habitual y deba pernoctar fuera de ésta.

D) Modo de computar las dietas:

1. Si la comisión comienza antes de las catorce horas y termina después de las dieciséis horas y antes de las diecinueve horas, se devengará dieta reducida.

2. Si la comisión comienza después de las dieciséis horas y termina después de las diecinueve horas, sin que el comisionado haya pernoctado fuera de su residencia, se devengará dieta reducida.

3. Si la comisión comienza antes de las catorce horas y termina después de las diecinueve horas, sin que el comisionado haya pernoctado fuera de su residencia, se devengará media dieta.

4. Cuando la comisión exija al comisionado desplazarse a otra localidad distinta de la de su residencia habitual y deba pernoctar fuera de ésta, las dietas se computarán del siguiente modo:

a) Día de salida: Además de la parte de la dieta completa correspondiente al alojamiento, se devengará media dieta si la salida se produce

antes de las catorce horas y dieta reducida si la salida se produce después de las dieciséis horas.

b) Día de regreso: Se percibirá media dieta si el regreso se produce después de las diecinueve horas. Dieta reducida, si el regreso se produce después de las catorce horas y antes de las diecinueve horas y no se percibirá dieta alguna si el regreso se produce antes de las catorce horas. No se percibirá alojamiento por el día de regreso.

c) Días intermedios: Se devengará una dieta completa por cada día.

E) Determinación del inicio y final de las comisiones.

a) A efectos de anticipo, las fechas y horas de inicio y final de la comisión de servicio deberán figurar en el correspondiente documento en el que se autorice la misma.

b) No obstante lo anterior, la fecha y hora, que servirán para liquidar los derechos económicos, serán los que figuren en el documento que acredite que se ha realizado la comisión.

c) Cuando el viaje se haya autorizado en un medio de transporte público (avión, tren, autobús, etc.), se entenderá, salvo prueba en contrario, que la comisión comienza una hora antes de la que figure en el billete de viaje, como hora de salida, y que termina una hora después de la llegada a su destino del medio de transporte empleado.

d) Las dietas fijadas para comisiones que se desempeñen fuera del territorio nacional, se devengarán como «internacionales» desde la hora y día en que se pase la frontera o se salga del último puerto o aeropuerto nacional y durante el recorrido y estancia en el extranjero; dejándose de percibir como internacionales desde la hora y día de paso de la frontera o llegada al primer puerto o aeropuerto nacional.

e) A las dietas internacionales se les aplicará el mismo sistema de cómputo expuesto en el apartado D) anterior.

f) Cuando la comisión de servicio se desarrolle parte en territorio nacional y parte en el extranjero, el tiempo de dicha comisión empleado en territorio nacional, computado con los principios del apartado D) anterior, se abonará como dieta nacional.

F) Cuantía de la dieta.

a) Dietas nacionales: La cuantía de las dietas del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio será única para todos los trabajadores. Los importes se detallan en el anexo II.12 del presente Convenio Colectivo.

b) Dietas internacionales: La cuantía de las dietas internacionales será el triple de las cantidades asignadas, por este Convenio, para las dietas nacionales.

2. Residencia eventual.

A) Concepto:

Adoptará la forma de residencia eventual la comisión de servicio que suponga desplazamiento de localidad y tenga una duración, inicialmente prevista, superior a un mes, en territorio nacional, o a tres meses, en el extranjero.

B) Régimen:

Los devengos correspondientes al día en que se inicie el período de residencia eventual, así como al día en que ésta finalice, se registrarán por lo dispuesto para el régimen de dietas. El resto del período tendrá la consideración propiamente dicha de residencia eventual y se computará por días naturales.

C) Cuantía del importe:

a) La cuantía del importe por residencia eventual será del 80 por 100 del valor de la dieta.

b) Si durante el período de residencia eventual, el comisionado tuviera que realizar desplazamientos, éstos se regularán según lo previsto para dietas, descontándose los días afectados del cómputo de la residencia eventual, salvo en el supuesto de que el comisionado regrese a su lugar original de trabajo, en cuyo caso quedarán en suspenso durante el tiempo que permanezca en dicho lugar, las indemnizaciones que puedan corresponder, tanto por residencia eventual como por comisión de servicio ordinaria.

3. Gastos de viaje:

A) Concepto:

Todo comisionado tendrá derecho a viajar por cuenta de AENA en el medio de transporte y clase que se determinen al autorizar la comisión.

B) Régimen:

El desplazamiento del comisionado se realizará, ordinariamente, mediante la utilización de medios de transporte regulares; teniendo el vehículo privado el carácter de medio extraordinario, por lo que su utilización será autorizada de forma restrictiva.

En el documento, que autorice la comisión, figurará el medio de transporte autorizado y, en su caso, la clase de billete o pasaje a utilizar por el comisionado.

C) Cuantía:

a) Cuando el medio autorizado sea un transporte público, se indemnizará la totalidad del billete o pasaje.

b) Cuando el medio autorizado sea el vehículo privado del comisionado, se abonará la cantidad que figura en el anexo II.12 del presente Convenio.

Artículo 111. Anticipos.

1. El trabajador, que tenga que realizar una comisión de servicio, recibirá por adelantado el 100 por 100 estimado del importe de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión dé lugar.

2. En los supuestos de residencia eventual, el cálculo de la indemnización y su anticipo se hará por meses.

3. El trabajador podrá solicitar de los servicios administrativos de AENA que éstos le gestionen la adquisición del billete de viaje y/o hotel, a través de alguna agencia contratada; en cuyo supuesto, las cantidades correspondientes al desplazamiento y/o alojamiento no serán anticipadas al autorizar la comisión.

Artículo 112. Justificación y liquidación.

1. La percepción de dietas no requerirá otra justificación que la de los gastos de locomoción y el documento que pruebe que se ha realizado la comisión de servicio y el tiempo de duración de la misma.

2. La justificación del desplazamiento por medios públicos de transporte se hará necesariamente mediante la presentación del billete o pasaje original.

3. El desplazamiento en vehículo privado exigirá una declaración del comisionado de haber realizado el desplazamiento por medios propios, en la que deberá constar, además de la matrícula del vehículo utilizado, el recorrido y el número de kilómetros realizados.

4. La residencia eventual se justificará por meses, consistiendo la justificación en una certificación acreditativa de que se mantienen idénticas las circunstancias en que fue autorizada dicha residencia eventual.

a) Finalizada la comisión, el comisionado deberá presentar, en el plazo de cinco días hábiles, el documento acreditativo de haber realizado dicha comisión, así como la documentación y justificantes correspondientes.

b) Transcurrido el plazo previsto en el apartado anterior, sin que el comisionado haya cumplimentado la justificación exigida, los servicios administrativos la requerirán, por escrito, para que se cumplimente en el plazo improrrogable de quince días, transcurridos los cuales sin que se haya producido la justificación, se comunicará la omisión al órgano que autorizó la comisión para que éste adopte las medidas oportunas.

c) Presentada la documentación exigida, los servicios administrativos procederán a liquidar los gastos en atención a la documentación aportada y al anticipo concedido.

d) Si la liquidación fuera favorable al trabajador, se le abonarán, en el momento de la presentación de la documentación, las cantidades que le correspondan.

e) Realizada la liquidación, si ésta obligará al trabajador a devolver parte de la cantidad anticipada, éste dispondrá de un plazo improrrogable de treinta días para efectuar la devolución.

Transcurrido este plazo, sin que se haya efectuado la devolución, los servicios administrativos procederán a efectuar el descuento de la cantidad adecuada en la primera nómina que haya de abonarse al trabajador.

CAPITULO XVI**Asistencia y Acción Social****Artículo 113.**

1. AENA desarrollará, conjuntamente, con los representantes sindicales una política activa de acción social.

2. A tal efecto, se elaborará un Programa de Acción Social en donde se contemplen diversas acciones en dicha materia.

3. Al objeto de elaborar, desarrollar y controlar este Programa se creará la Comisión Paritaria de Acción Social, integrada por cinco representantes de AENA y cinco de los Sindicatos, con presencia en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con la representatividad ostentada en la misma.

Artículo 114.

1. Se suscribirá una póliza de seguro de vida y accidentes para todo el personal de AENA que no tendrá prestaciones inferiores a la actual.

2. Se abonarán tres mensualidades del salario base nivel y complemento de antigüedad, por jubilación o baja definitiva por enfermedad.

Artículo 115.

1. Todo trabajador, cuya situación personal o familiar sufra los efectos económicos de una contingencia grave, urgente o inaplazable, tendrá derecho a solicitar y obtener de la empresa, dentro de los créditos previstos para estos fines, anticipos de hasta cuatro mensualidades 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, pudiendo reintegrar su importe en menos mensualidades o liquidarlo total o parcialmente dentro del plazo convenido. No obstante, cuando concurren circunstancias especiales en el solicitante, podrá autorizarse la devolución de estos préstamos en un plazo máximo de veinticuatro meses.

2. Los criterios de concesión de dichos anticipos se concretarán en el seno de la Comisión Paritaria de Acción Social, pudiendo, igualmente, revisar los anticipos concedidos periódicamente.

3. En los casos de suspensión o extinción del contrato de trabajo, el trabajador vendrá obligado a reintegrar, con carácter inmediato, la parte del anticipo no amortizada, excepto en los casos en que sigan percibiendo las retribuciones mensuales.

4. Estos anticipos no devengarán interés alguno.

Artículo 116.

1. El personal de AENA, salvo el destinado en el aeropuerto de Tenerife/Sur, podrá percibir, como compensación de transporte, las cuantías que figuran en el anexo II.15.

2. A tal efecto, en el plazo de dos meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los Comités de Centro o Delegados de personal, mediante acuerdo, debidamente documentado, deberán manifestar su aceptación a que el personal de su centro de trabajo perciba la cuantía económica establecida en compensación de transporte y, en consecuencia, la aceptación de la extinción de cualquier derecho del personal actual o de nueva incorporación a ser transportado por cuenta de AENA en su asistencia al centro de trabajo y retorno del mismo.

De dicho acuerdo se dará traslado a la Dirección del centro, haciéndose efectiva la compensación económica a partir del mes siguiente a la adopción del referido acuerdo.

3. La percepción de la citada compensación supondrá, de forma definitiva, la extinción de cualquier derecho del personal actual o de nueva incorporación a ser transportado por cuenta de AENA en su asistencia al centro de trabajo y retorno del mismo.

4. El personal destinado en el aeropuerto de Tenerife/Sur, así como el de nuevo ingreso en dicho aeropuerto, continuará siendo transportado en su asistencia al centro de trabajo y retorno, en las mismas condiciones y régimen en que lo viene siendo actualmente.

5. El personal que cambie de destino y/o de régimen de jornada dejará de percibir las cuantías que le venían siendo abonadas, pasando a percibir, en su caso, las que le correspondan de acuerdo con el nuevo destino y/o nuevo régimen de jornada.

Artículo 117.

1. AENA se compromete a que en los pliegos de condiciones de los concesionarios de hostelería figure una cláusula por la que al personal del Ente, en todos sus centros cuya jornada de trabajo coincida con alguna de las comidas entre las catorce y dieciséis horas o entre las diecinueve treinta y veintitrés treinta horas, ambas inclusive, se le suministre un cubierto al precio máximo de 200 pesetas, que estará compuesto por dos platos, pan y postre. Cuando las circunstancias aconsejen o impidan el cumplimiento del citado compromiso, por AENA se adoptarán las medidas más adecuadas para asegurar el objetivo que aquél persigue. La cantidad y calidad de dicho cubierto serán controladas por personal facultativo competente, con la participación de la representación laboral y sindical.

2. De otra parte, las concesiones que se realicen en el futuro incluirán un precio máximo para otras consumiciones no alcohólicas (bocadillo, café, desayuno, etc.).

3. En aquellos centros en los que el Comité y la Dirección así lo acuerden, se podrán pactar otros menús, mejorando calidad y cantidad y ajustando los precios a los mismos, sin poder suprimir lo pactado en párrafos anteriores.

CAPITULO XVII

Jubilaciones y empleo

Artículo 118.

1. En el ámbito de AENA, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

2. La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que el trabajador pueda completar el período mínimo de cotización exigible para causar derecho a pensión de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador el período mínimo de carencia exigible para causar pensión de la Seguridad Social.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años, en la forma y con las condiciones que se establecen en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y, en cada momento, según la normativa vigente en la materia.

Artículo 119.

1. Todos los trabajadores con edades comprendidas entre los sesenta y sesenta y cuatro años que, de conformidad con las disposiciones vigentes, tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria y anticipada, durante dicho período, debiendo solicitarlo con tres meses de antelación.

2. Dichos trabajadores devengarán las pensiones que legal y reglamentariamente les correspondan.

3. Todo trabajador que se jubile voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y tres años y once meses, recibirá una indemnización de cuatro mensualidades del salario base nivel más antigüedad, por cada año que le falte para cumplir los sesenta y cuatro, o, en su caso, si no le falta un año entero, la parte proporcional correspondiente, salvo en el caso de planes específicos de jubilaciones voluntarias e incentivadas.

Artículo 120.

En la elaboración de la oferta de empleo, AENA adecuará la misma a las necesidades reales del Ente Público, previa información a la Coordinadora Sindical Estatal.

CAPITULO XVIII

Representación colectiva y derechos sindicales

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 121.

AENA facilitará el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus centros de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 122.

1. En el ámbito del presente Convenio se celebrarán elecciones sindicales, de acuerdo con la normativa vigente.

2. La representatividad de los respectivos Sindicatos se determinará por la celebración del proceso electoral con carácter general.

SECCIÓN 2.ª DE LOS COMITÉS DE CENTRO Y DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 123.

Las competencias y funciones de los Comités de Centro o Delegados de personal, así como las de sus componentes, son las reconocidas en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el título II y Ley Orgánica de Libertad Sindical y en las demás disposiciones laborales o administrativas vigentes de general aplicación.

Artículo 124.

1. El tiempo que se emplee por los miembros de los Comités de Centro o Delegados de personal en reuniones con representantes de AENA, a

petición de cualquiera de las partes, no se deducirá del crédito de horas mensuales retribuidas que el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores establece, a favor de dichos miembros, para el ejercicio de sus funciones propias de representación.

2. Los componentes de los Comités de Centro o Delegados de personal, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumular trimestralmente el crédito de horas retribuidas que les corresponda, según la escala establecida en dicho artículo, por cesión en parte o totalmente de crédito horario de componentes de su misma Organización Sindical, con arreglo al siguiente procedimiento:

a) La solicitud de acumulación del crédito horario y su distribución se realizará por los respectivos Sindicatos, sin rebasar el número máximo total de horas en cómputo global.

b) La acumulación se efectuará entre miembros del Comité de Centro o Delegados de personal, pertenecientes a un mismo Sindicato.

c) Se dará notificación previa y por escrito a la Dirección del Centro, con un plazo de diez días de antelación, adjuntando autorización expresa y documentada de los afectados por la misma.

Artículo 125.

Con objeto de facilitar las funciones de representación y gestión sindical, la empresa habilitará a los Comités de Centro o Delegados de personal los siguientes medios:

a) Un local con mobiliario y dotación adecuada para reuniones.

b) Enseres y material de oficina.

c) Tablones de anuncios con cristaleras y cierre en número razonable, ubicados en lugares visibles y concurridos por el personal, para uso exclusivo de los órganos de representación, cuya información sea identificable y de curso legal.

d) Asimismo, se facilitará un local idóneo para la celebración de asambleas.

SECCIÓN 3.ª DE LA COORDINADORA SINDICAL ESTATAL

Artículo 126.

1. La Coordinadora Sindical Estatal es el órgano representativo de los trabajadores de AENA incluidos en el ámbito del presente Convenio.

2. La Coordinadora Sindical Estatal estará integrada por doce miembros, todos ellos designados por los Sindicatos; siempre que los mismos hayan alcanzado, al menos, el 10 por 100 a nivel estatal, en las elecciones sindicales.

3. Este órgano estará constituido proporcionalmente a los Delegados de personal obtenidos en las elecciones sindicales.

4. Las competencias de dicha Coordinadora abarcarán a las reconocidas a los Comités de Centro, dentro del ámbito estatal, siendo potestad de este órgano, sin menoscabo de los Comités o Delegados de personal, la de realizar gestiones o acciones legales para permitir el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento de este Convenio, así como todas aquellas Leyes que sean de aplicación y obligatorio cumplimiento; siendo este órgano el interlocutor válido ante AENA para el tratamiento de los asuntos de carácter general y para la negociación colectiva de futuros Convenios.

5. La Coordinadora Sindical Estatal celebrará una reunión ordinaria el primer martes de cada mes. De coincidir dicho día en jornada festiva, se trasladará al martes de la siguiente semana. Podrá reunirse de manera extraordinaria cada vez que así lo decida el 25 por 100 de sus miembros.

6. Todos los miembros de la Coordinadora Sindical Estatal, a solicitud de los mismos, podrán desplazarse a cualquier centro de trabajo de la empresa.

7. AENA, con objeto de posibilitar la adecuada gestión y funcionamiento de la Coordinadora Sindical Estatal, pondrá a su disposición, con carácter exclusivo, los siguientes medios:

a) Un local central apropiado y digno para sus reuniones.

b) Mobiliario adecuado y línea de teléfono.

c) Material de oficina suficiente para el desarrollo de sus funciones.

SECCIÓN 4.ª DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 127.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Asimismo, no podrá condicionar el empleo de un trabajador por el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical

y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 128. Secciones Sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato o Confederación podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con los Estatutos de su Sindicato, en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo —entendiéndose que tienen esa consideración los que figuran como tales para los procesos electorales—, en los términos establecidos en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. Los trabajadores integrantes de la Sección Sindical, previa comunicación a la Dirección del centro, podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo e incluso dentro de las mismas, cuando la empresa lo autorice y no perturbe la actividad normal de trabajo.

Artículo 129.

En los centros de trabajo periféricos, con más de 200 trabajadores, las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la consideración legal de más representativos, de los que cuenten con presencia en los Comités de Centro y de los que hayan obtenido un 10 por 100 de representación en el ámbito de AENA, dispondrán de los siguientes medios:

- a) Un local con mobiliario y dotación adecuada para reuniones.
- b) Enseres y material de oficina.
- c) Tablones de anuncios con cristaleras y cierre en número razonable, ubicados en lugares visibles y concurridos por el personal, para uso exclusivo de la Sección Sindical, cuya información sea identificable y de curso legal.

Artículo 130.

En los centros de trabajo periféricos no comprendidos en el artículo anterior, las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la consideración legal de más representativos, de los que cuenten con presencia en los Comités de Centro y de los que hayan obtenido un 10 por 100 de representación en el ámbito de AENA dispondrán, al menos, de un local para el uso conjunto y equitativo por parte de las mismas, contando con los mismos medios señalados en el artículo anterior.

Artículo 131.

Las Secciones Sindicales constituidas podrán convocar y celebrar asambleas en los centros de trabajo de igual forma que el Estatuto de los Trabajadores establece para los Comités de Centro o Delegados de personal.

SECCIÓN 5.ª DEL DELEGADO SINDICAL

Artículo 132.

1. El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos con presencia en los Comités de Centro y que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Centro o Delegados de personal, en su caso, vendrá determinado según la escala establecida en la normativa vigente en la materia.

2. Aquellas Centrales Sindicales que, aún contando con presencia en el Comité de Centro, no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Centro, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

3. Los Delegados Sindicales serán elegidos por y entre sus afiliados y deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo.

4. Serán funciones de los Delegados Sindicales, sin perjuicio de las establecidas por la Ley, las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato o Confederación y de los afiliados al mismo y serán el instrumento de comunicación entre el Sindicato o Confederación y la Dirección del Centro.
- b) Asistir a las reuniones de los Comités de Centro y de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz pero sin voto.

Artículo 133.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte de los Comités de Centro, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités.

El Delegado Sindical, en los términos establecidos en el artículo 132, dispondrá del mismo crédito de horas mensuales retribuidas que estén reconocidas a los representantes unitarios del centro de trabajo de que se trate.

Artículo 134.

A requerimiento de cualquier Sindicato o Confederación sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito del interesado.

SECCIÓN 6.ª NORMAS COMUNES

Artículo 135.

1. Los miembros de los órganos de representación unitaria y los Delegados Sindicales no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

2. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará Instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece.

3. La decisión de la empresa será recurrible ante la Jurisdicción del orden social, en los términos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral.

4. En el caso de traslado del puesto de trabajo, si el representante reclamara al Juzgado de lo Social, el mismo quedará en suspenso hasta que por sentencia firme y definitiva se ratifique, en su caso.

Artículo 136.

A los Delegados Sindicales o miembros del Comité de Centro que, por acumulación de crédito de horas mensuales retribuidas, estén dispensados, en parte o totalmente, de su jornada laboral para el ejercicio de sus funciones de representación, se les respetarán sus retribuciones salariales, así como los complementos.

Artículo 137.

1. Cuando el trabajador ostente la condición de Delegado Sindical, en los términos señalados en el artículo 132, y la de miembro del Comité de Centro o Delegado de personal, los créditos de horas mensuales retribuidas serán compatibles entre sí.

2. El crédito de horas mensuales retribuidas podrá intercambiarse y acumularse trimestralmente entre los miembros del Comité de Centro o Delegados de personal y los Delegados Sindicales a que se refiere el artículo 132, con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) La solicitud de acumulación del crédito horario y su distribución se realizará por los respectivos sindicatos sin rebasar el número máximo total de horas en cómputo global.
- b) La acumulación podrá efectuarse entre miembros del Comité de Centro o Delegados de personal y Delegados Sindicales pertenecientes a un mismo sindicato.
- c) Notificación previa, al menos, con diez días de antelación, por escrito a la Dirección del centro, con autorización expresa y documentada de los afectados por la misma.

Artículo 138.

1. Con objeto de canalizar, unificar y coordinar la problemática de gestión y representación unitaria y sindical, ante la complejidad de actividades a desarrollar, así como la existencia de diversas Comisiones Mixtas (representación de AENA y representación sindical), y la necesidad de mantener un diálogo constante con la misma, la empresa reconoce a cada Sindicato que ostente, en el ámbito de AENA, una representatividad mínima del 10 por 100, a nivel estatal, la disponibilidad de un trabajador liberado de su jornada laboral, el cual se dedicará exclusivamente a las actividades sindicales anteriormente referidas.

2. Dichos trabajadores contarán con las mayores facilidades por parte de la empresa para realizar su gestión y tendrán autorizado, plenamente y a priori, el libre movimiento entre los distintos centros de trabajo.

3. Los Sindicatos respectivos deberán acreditar y notificar a la Dirección de AENA los trabajadores designados para tales cometidos.

CAPITULO XIX

Solución voluntaria de conflictos

Artículo 139.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, comprendidos en el presente capítulo, aquellas

controversias o diferencias laborales que correspondan a una pluralidad de personas o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos o supra personales.

2. A los efectos del presente capítulo, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador a título individual, su solución sea extensible o generalizable a un colectivo de trabajadores.

Artículo 140.

Los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la CIVCA.
- b) La mediación.
- c) El arbitraje.

Artículo 141.

1. El procedimiento de mediación no estará sujeto a una tramitación preestablecida específica, salvo la designación del mediador y la avenencia que, en su caso, se alcance.

2. El carácter de la mediación será voluntario y requerirá acuerdo por unanimidad de las dos partes, haciéndose constar por escrito las divergencias, la designación del mediador y señalando la gestión sobre la que versará su función.

3. Una copia se remitirá a la CIVCA.

4. El nombramiento del mediador se realizará de mutuo acuerdo por las partes, preferentemente de entre expertos que figuren incluidos en una lista que se apruebe en la CIVCA.

5. La CIVCA notificará el nombramiento al mediador, así como todos aquellos extremos que sean necesarios para el cumplimiento de su función.

6. Las propuestas de solución, que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

7. Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 142.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar sus diferencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte.

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

- a) Nombre del árbitro o árbitros designados.
- b) Objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo de la pretensión y los argumentos que la fundamenten.
- c) Colectivo afectado por el conflicto y ámbito espacial del mismo.
- d) Cuestiones concretas a las que el árbitro debe limitar su conocimiento.
- e) Criterio (derecho o equidad) que debe utilizar.
- f) Aceptación del compromiso de no iniciar acciones judiciales o administrativas para resolver dichas cuestiones, y del carácter vinculante y ejecutivo de la resolución arbitral.
- g) Domicilio de las partes afectadas.
- h) Fecha y firma de las partes.

2. Se harán llegar copias del acta o escrito del compromiso arbitral a la CIVCA y, a efectos de constancia documental, a la Autoridad Laboral competente.

3. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá sobre expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo anterior.

4. Una vez concluido el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

5. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras continúe el procedimiento arbitral.

6. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

7. El árbitro o árbitros actuarán conjuntamente y notificarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral. Asimismo, se notificará a la CIVCA y a la Autoridad Laboral competente.

8. La resolución, si procede, será objeto de depósito y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

9. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio.

Disposición adicional primera.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 5 del presente Convenio, las cuantías de las retribuciones reguladas en el capítulo XV tendrán vigencia durante el año 1994, procediéndose a la negociación de dicho capítulo a partir del primero de enero de 1995.

No obstante, si por disposición legislativa se modificaran los incrementos retributivos establecidos en el artículo 21 de la Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994, se procedería, mediante los procedimientos reglamentarios, a las adecuaciones de las tablas salariales de este Convenio.

Disposición adicional segunda.

1. La desviación que pudiera producirse sobre previsión de inflación para el año 1994 será tenida en cuenta como masa global incluida en este Convenio, sobre cuya masa se aplicarán los incrementos para el año 1994, dentro de lo que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Durante 1994, queda suspendida la eficacia de lo dispuesto en el apartado anterior.

Disposición adicional tercera.

El personal del aeropuerto de Tenerife/Sur, que viene cobrando el denominado plus de distancia, seguirá percibiendo dicho plus durante 1994, en idéntica cuantía y condiciones vigentes en 1993.

Disposición adicional cuarta.

AENA, aparte del seguro obligatorio suscrito con el Consorcio de Compensación de Seguros, dependiente del Ministerio de Economía y Hacienda, concertará un contrato de seguro para responder de la defensa jurídica, fianzas, reclamaciones por daños materiales y daños a los ocupantes y todas cuantas indemnizaciones se deriven como consecuencia de los accidentes por la conducción de vehículos de la empresa por personas autorizadas para ello.

Disposición adicional quinta.

Asimismo, la empresa concertará un contrato de seguro que responda de la defensa jurídica, fianzas, reclamaciones por daños materiales y personales y cualquier otra indemnización que se derive de la actuación profesional de los trabajadores y de las funciones que se le encomienden en cada momento.

Disposición adicional sexta.

1. AENA garantiza a todo el personal del mismo que, en caso de extinción del contrato de trabajo por causas no imputables al trabajador, éste podrá optar entre la indemnización que le corresponda o un puesto de trabajo en otro centro de trabajo de la empresa a designar por AENA, manteniéndole las retribuciones hasta la incorporación al centro correspondiente, si optara por el traslado.

En caso de no poder ofrecer la empresa un puesto de trabajo de su misma categoría, se compromete a realizar el reciclaje a otro puesto de trabajo.

2. AENA se compromete a garantizar las condiciones de traslado para todo el personal que se determina en el Convenio Colectivo, manteniendo dichas condiciones de traslado entre los actuales centros de trabajo y los que se puedan crear en el futuro, en virtud del artículo 31 del Estatuto de creación de AENA.

Disposición adicional séptima.

Queda suprimida, con efectos 1 de enero de 1994, la paga consolidable, a que se refería el anexo II, punto 13, del Convenio Colectivo Transitorio de AENA, al haber quedado integrada en el complemento compensable.

Disposición adicional octava.

1. Queda suprimida, con carácter definitivo, la retribución por cumplimiento de objetivos y/o productividad derivada de la estipulación decimotercera del contrato tipo a que se refiere el acuerdo de 3 de octubre de 1991, suscrito entre las Centrales Sindicales, la representación de AENA y los órganos de la Administración afectados por la constitución del Ente Público.

2. No obstante, el personal que, en el ejercicio del derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en AENA y que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo viniera abonándosele dicho concepto, lo continuará percibiendo en el mismo importe como complemento personal absorbible. Dicho concepto será absorbido, de forma definitiva, con ocasión de la asignación del complemento compensable a que se refiere el artículo 93 de este Convenio así como por la asignación de cualquier complemento de puesto de trabajo y/o de cantidad y calidad de trabajo, en la misma cuantía que la asignación de dicho o dichos complementos suponga.

Disposición adicional novena.

El personal que ejercitó el derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, integrándose en AENA, continuará percibiendo el complemento de retribución personal de antigüedad que tiene reconocido, en virtud de lo establecido en las cláusulas del acuerdo de 3 de octubre de 1991.

Disposición adicional décima.

1. Asimismo, el personal que ejercitó el derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, integrándose en AENA y viniera percibiendo indemnización por residencia, según lo establecido en la estipulación octava de las cláusulas del acuerdo de 3 de octubre de 1991, mantendrá el derecho a su retribución en idéntica cuantía a la que vienen percibiendo, en tanto no obtenga nuevo destino en puesto de trabajo de un centro ubicado en una localización geográfica que no tuviese reconocido este derecho en la Función Pública; extinguiéndose, por tanto, y en ese caso, dicho derecho de forma definitiva, por no tener carácter consolidable, desde el momento en que se causare baja en el destino original del trabajador.

2. La percepción de esta indemnización será incompatible con la del complemento de residencia a que se refiere el artículo 103 del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional undécima.

1. La cuantía que, en concepto de complemento personal compensable, viniera percibiendo el personal que, en el ejercicio del derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en AENA, no experimentará, durante el año 1994, incremento alguno.

2. No obstante, el personal, citado anteriormente, que ejercitó el derecho de opción con anterioridad al 1 de enero de 1992, experimentará un incremento anual en su complemento personal compensable por el importe correspondiente a la paga consolidable a que hacía referencia el anexo II, punto 13, del anterior Convenio Colectivo, que ha quedado suprimida.

3. La percepción del complemento personal compensable es incompatible con la del complemento compensable a que se refiere el artículo 93 de este Convenio, así como con la percepción de cualquier complemento de puesto de trabajo y/o de cantidad y calidad previstos en este Convenio.

4. Cuando a un trabajador le fueran asignados complementos de puesto de trabajo y/o de cantidad o calidad del trabajo, con excepción del de horas extraordinarias, por una cuantía que, sumada al importe del complemento compensable previsto en la disposición adicional séptima, fuera igual o superior a la cuantía del complemento personal compensable que, en virtud de la estipulación décima del contrato de opción tiene reconocido, percibirá las cantidades asignadas por dicho o dichos complementos, en lugar del citado complemento personal compensable.

5. Si, en cualquier momento de su vida laboral, el importe del complemento personal compensable fuera superior a la suma de los importes del complemento o complementos asignados, percibirá aquél en lugar del nuevo o nuevos conceptos reconocidos, sin que, en ningún caso, puedan ser sumados al complemento personal compensable.

Disposición adicional duodécima.

El personal que, en el ejercicio del derecho de opción previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en AENA, continuará percibiendo el complemento personal no absorbible, a que hace referencia la estipulación décima de las cláusulas del acuerdo de 3 de octubre de 1991, suscrito entre las Centrales Sindicales, la representación del Ente Público AENA y la de los órganos de la Administración afectados por la constitución del mismo.

Disposición adicional decimotercera.

1. Con efectos de 1 de enero de 1994, se suprime el complemento de peligrosidad, regulado en el artículo 110 del anterior Convenio Colectivo,

por lo que no podrá devengarse, en el futuro, cuantía alguna por este concepto.

2. Cuando, por causa de la supresión del complemento de peligrosidad, a un trabajador, que lo tuviera reconocido, le correspondiera percibir, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, cuantías globales anuales inferiores a las que venía percibiendo, mantendrá la diferencia resultante como complemento absorbible.

3. La citada diferencia será absorbida por cambio de puesto de trabajo, y por cambios en las condiciones objetivas que justificaron el reconocimiento del suprimido complemento de peligrosidad, así como, por el reconocimiento de cualquier complemento de puesto de trabajo de los previstos en este Convenio.

Disposición adicional decimocuarta.

1. El personal que ostente la categoría profesional de Titulado Superior, Titulado Universitario o Diplomado y tenga acreditado en nómina el complemento de especial responsabilidad, verá reducido dicho complemento en las cuantías mensuales que a continuación se indican, al haber sido incorporadas al complemento compensable:

Titulado Superior: Régimen de jornada normal: 17.475. Régimen de jornada a turnos o jornadas especiales: 4.885.

Titulado Universitario o Diplomado: Régimen de jornada normal: 8.579.

2. Asimismo, el personal que, encuadrado en las categorías profesionales de Técnico Experto y Especialista de Información ATS, tenga acreditado en nómina el concepto de complemento compensable por homologación verá suprimido dicho concepto, al haberse incorporado el importe correspondiente en el complemento compensable.

Disposición adicional decimoquinta.

1. A partir de la entrada en vigor de este Convenio, al personal que ejercitó el derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1408/1991, de 11 de octubre, integrándose en AENA, le será de plena aplicación lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, de conformidad con las estipulaciones 6.ª y 10.ª del «contrato tipo», a que se refiere el acuerdo de fecha 3 de octubre de 1991, suscrito entre las Centrales Sindicales, la representación de AENA y de los órganos de la Administración del Estado afectados por la constitución del Ente Público.

Sin perjuicio de los acuerdos que se adopten en la Comisión de Ordenamiento Profesional, para el Subgrupo Laboral de Técnicos Especialistas Aeronáuticos, las funciones correspondientes al Cuerpo Técnico de Especialistas Aeronáuticos se integran en las correspondientes a este Subgrupo Laboral. El personal procedente del citado Cuerpo que, en el ejercicio del derecho de opción se integró en AENA, se clasifica en las categorías de Técnico Jefe y de Técnico Experto, de acuerdo con el nivel económico que le fue reconocido en su contrato de trabajo.

2. El personal encuadrado en las categorías profesionales de Técnico Jefe, Técnico Experto, Técnico Básico, realizará, como función inherente a su categoría profesional, la conducción de vehículos de AENA siempre que fuera preciso para el acceso a las instalaciones en donde deban desarrollar las actividades correspondientes.

Disposición adicional decimosexta.

Si como consecuencia de la aplicación de este Convenio deben producirse modificaciones en la organización y régimen de trabajo se realizarán las adecuaciones que fueran precisas, en el tiempo y modo necesarios, para no alterar el normal funcionamiento de los servicios, de acuerdo con lo estipulado en este Convenio.

Disposición decimoséptima.

Lo dispuesto en la Sección 5.ª sobre indemnizaciones por razón del servicio del capítulo XV, será de aplicación desde la aprobación del presente Convenio por la Comisión Ejecutiva de la Interministerial de Retribuciones.

Disposición transitoria primera.

Con carácter excepcional y transitorio, en aquellos centros de trabajo, ubicados fuera del casco urbano, a los que no se pueda acceder regularmente, AENA establecerá diariamente un servicio de transporte en una única ruta que permita un único viaje de ida al centro de trabajo y otro de retorno del mismo para los trabajadores en jornada de mañana y otro para los de jornada de turnos. Dicho servicio podrá ser utilizado, única y exclusivamente, por el personal que, a la entrada en vigor del presente

Convenio, esté prestando servicio activo y, a título individual, haya manifestado por escrito su renuncia a percibir la compensación por transporte a que se refiere el artículo 116. Dicho servicio, de carácter transitorio, se mantendrá en tanto se den las circunstancias citadas.

Disposición transitoria segunda.

Durante 1994 AENA atenderá las solicitudes de anticipación de la jubilación del personal que cumpla sesenta y cuatro años de edad, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, comprometiéndose a cumplir las condiciones previstas para ello en el citado Real Decreto.

La solicitud de dicha modalidad de jubilación deberá tramitarse por el interesado, al menos, con tres meses de antelación a que se produzca el cumplimiento de la edad de sesenta y cuatro años.

Disposición transitoria tercera.

El personal procedente del Cuerpo de Especialistas de Telecomunicaciones Aeronáuticas y que, en el ejercicio del derecho de opción previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en AENA, continuará realizando las funciones que tenía atribuidas y ostentando la categoría profesional y el nivel retributivo que, en virtud de lo establecido en la cláusula novena del acuerdo de fecha 3 de octubre de 1991, se le asignó, hasta que, en el seno de la Comisión de Ordenamiento Profesional, se determine y acuerde su encuadramiento definitivo en la estructura profesional del Convenio Colectivo.

Disposición final primera.

La Comisión Mixta constituida en virtud de la disposición final 1.ª del Convenio Colectivo Transitorio, proseguirá el estudio del futuro ordenamiento profesional que llevará asociado un nuevo cuadro de categorías profesionales y tabla de niveles. Asimismo deberá estudiar plantillas y cargas de trabajo, jornadas y turnos y estructura salarial. Además dicha Comisión deberá estudiar un sistema de progresión económica, dentro del nuevo ordenamiento profesional, que tenga en cuenta entre otros parámetros, la vinculación y permanencia en el puesto de trabajo, así como, una nueva definición de categorías que podrá compatibilizar funciones diversas en razón de que sean compatibles entre sí y, sobre todo, en función de las cargas de trabajo en cada centro y puesto.

Los acuerdos que se alcancen en dicha Comisión, una vez ratificados mediante acuerdo entre AENA y la Coordinadora Sindical Estatal, previos los trámites reglamentarios, se incorporarán al texto de este Convenio Colectivo, mediante las necesarias modificaciones en el mismo.

Disposición derogatoria primera.

1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, quedan derogados todos los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria de Interpretación de los Convenios Colectivos anteriores al I Convenio Colectivo del Ente Público AENA, de cualquier naturaleza y materia sobre la que versen, en cuanto se opongan a lo establecido en este Convenio.

2. Asimismo, quedan derogados todos los acuerdos y pactos de ámbito local que no hayan sido suscritos entre AENA y la representación laboral y sindical del centro de trabajo y aquéllos de ámbito estatal en los que no haya participado la Coordinadora Sindical Estatal.

3. No obstante lo señalado en el apartado anterior, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los Acuerdos y Pactos suscritos entre el Ente Público y la representación laboral y sindical, de cualquier naturaleza, materia sobre la que versen y ámbito, serán revisados por AENA y los Sindicatos firmantes de este Convenio, a la vista del contenido del mismo, siendo necesario el mutuo acuerdo para su modificación.

ANEXO I

Estructura profesional

I. GRUPO TITULADOS

Subgrupo I.1 *Titulados de Escuelas Técnicas Superiores y Facultades*

Nivel 1. Categoría Profesional I.1.1 Titulado Superior.

Subgrupo I.2 *Titulados de Escuelas Universitarias*

Nivel 2. Categoría profesional I.2.1 Titulado Universitario o Diplomados.

II. GRUPO TÉCNICO

Subgrupo II. *Delineación*

Nivel 4. Categoría profesional II.1.1 Delineante Proyectista.
Nivel 5. Categoría profesional II.1.2 Delineante de primera.

Subgrupo II.2 *Informática*

Nivel 3. Categoría profesional II.2.1 Programador de primera.
Nivel 4. Categoría profesional II.2.2 Programador de segunda.
Nivel 3. Categoría profesional II.2.3 Operador Jefe.
Nivel 4. Categoría profesional II.2.4 Operador.

Subgrupo II.3 *Laboratorio*

Nivel 3. Categoría profesional II.3.1 Técnico de primera.
Nivel 4. Categoría profesional II.3.2 Técnico de segunda.
Nivel 5. Categoría profesional II.3.3 Especialista de primera.
Nivel 6. Categoría profesional II.3.4 Especialista.

Subgrupo II.4 *Técnicos Especialistas Aeronáuticos*

Nivel 3. Categoría profesional II.4.1 Técnico Jefe.
Nivel 4. Categoría profesional II.4.2 Técnico experto.
Nivel 5. Categoría profesional II.4.3 Técnico básico.

Subgrupo II.5 *Técnicos profesiones varias*

Nivel 3. Categoría profesional II.5.1 Jefe de Taller.
Nivel 4. Categoría profesional II.5.2 Encargado de Equipo.
Nivel 5. Categoría profesional II.5.3 Oficial de primera T.P.V.
Nivel 7. Categoría profesional II.5.4 Oficial T.P.V.

Subgrupo II.6 *Supervisión de obras*

Nivel 3. Categoría profesional II.1.1 Supervisor de Obras.

III GRUPO ADMINISTRATIVO

Subgrupo III.1 *Administración*

Nivel 3. Categoría profesional III.1.1 Jefe administrativo.
Nivel 5. Categoría profesional III.1.2 Oficial administrativo.
Nivel 7. Categoría profesional III.1.3 Auxiliar administrativo.
Nivel 7. Categoría profesional III.1.4 Almacenero.
Nivel 8. Categoría profesional III.1.5 Conserje de oficinas.

IV GRUPO OPERACIONES

Subgrupo IV.1 *Servicio extinción de incendios*

Nivel 3. Categoría profesional IV.1.1 Jefe de Dotación.
Nivel 5. Categoría profesional IV.1.2 Bombero.

Subgrupo IV.2 *Servicio de pista y plataforma*

Nivel 5. Categoría profesional IV.2.1 Encargado de Señaleros.
Nivel 6. Categoría profesional IV.2.2 Señalero.

Subgrupo IV.3 *Operaciones*

Nivel 3. Categoría profesional IV.3.1 Supervisor de operaciones.
Nivel 4. Categoría profesional IV.3.2 Especialista de operaciones.
Nivel 5. Categoría profesional IV.3.3 Operador de primera.
Nivel 6. Categoría profesional IV.3.4 Operador de segunda.
Nivel 8. Categoría profesional IV.3.5 Agente de terminal.

Subgrupo IV.4 *Servicio tránsito aéreo*

Nivel 3. Categoría profesional IV.4.1 Supervisor de Información.
Nivel 4. Categoría profesional IV.4.2 Especialista de Información.
Nivel 5. Categoría profesional IV.4.3 Operador de Información.

Subgrupo IV.5 *Información y difusión*

Nivel 5. Categoría profesional IV.5.1 Locutor-Informador.

V GRUPO SERVICIOS

Subgrupo V.1 *Peonajes y limpieza*

Nivel 9. Categoría profesional V.1.1 Peón.
Nivel 9. Categoría profesional V.1.2 Operario limpieza.

Subgrupo V.2 *Transporte*

- Nivel 4. Categoría profesional V.2.1 Jefe de Conductores.
 Nivel 5. Categoría profesional V.2.2 Conductor especial.

Subgrupo V.3 *Hostelería*

- Nivel 7. Categoría profesional V.3.2 Cocinero

Subgrupo V.4 *Telefonía*

- Nivel 7. Categoría profesional V.4.1 Telefonista.

Subgrupo V.5 *Enseñanza*

- Nivel 3. Categoría profesional V.5.1 Instructor de aviación deportiva.

Subgrupo V.6 *Vigilancia*

- Nivel 6. Categoría profesional V.6.1 Jefe de Vigilancia.
 Nivel 7. Categoría profesional V.6.2 Vigilante

Subgrupo V.7 *Traducción*

- Nivel 3. Categoría profesional V.7.1 Traductor Intérprete.

Subgrupo V.8 *Sanidad y guardería*

- Nivel 8. Categoría profesional V.8.1 Auxiliar Sanitario.
 Nivel 8. Categoría profesional V.8.2 Auxiliar de Puericultura.

Los conocimientos exigibles, obligaciones laborales y funciones de cada categoría laboral se componen de una parte común o general, definida por niveles, y una parte específica descrita para cada categoría en concreto.

A) Definición y condiciones generales por niveles

Nivel 1: Es el que en posesión del título correspondiente expedido por la Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o reconocido legalmente como tal y que le es exigido para el acceso al grupo profesional, y con dominio de idiomas cuando lo requiera su especialidad, planifica, organiza, dirige, coordina y controla las diversas actividades aeroportuarias y aeronáuticas, dentro de las funciones para las que le habilita su titulación, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que reciba de sus superiores. Utilizará los recursos que le sean asignados (equipos, sistemas ofimáticos e informáticos, etc.) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

Nivel 2: Es el que en posesión del título correspondiente expedido por la Escuela Técnica o Facultad Universitaria (primer ciclo), o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo profesional, y con dominio de idiomas cuando lo requiera su especialidad, planifica, organiza, dirige, coordina, inspecciona y controla y realiza las actividades para las que le habilita su titulación, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que reciba de sus superiores. Utilizará los recursos que le sean asignados (equipos, sistemas ofimáticos e informáticos, etc.) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

Nivel 3: Es el que en posesión del título de FP-2, Bachillerato Superior, B.U.P. o con nivel de conocimientos equivalente, provisto de las licencias, habilitaciones y dominio de idiomas cuando lo requiera su especialidad, organiza, gestiona, dirige, distribuye y controla las actividades, efectivos humanos y medios a su cargo dentro de los cometidos propios de sus superiores. Utilizará los recursos que le sean asignados (equipos, sistemas ofimáticos e informáticos, etc.) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

Nivel 4: Es el que en posesión del título de FP-2, Bachillerato Superior, B.U.P. o nivel de conocimientos equivalente y, cuando lo requiera su especialidad, en posesión de las licencias, habilitaciones, certificaciones, títulos, autorizaciones o diplomas y dominio de idiomas, domina los procesos técnicos u operativos, estando plenamente capacitado para coordinar y supervisar los trabajos que, dentro de su especialidad, le sean encomendados por sus superiores. Utilizará los recursos que le sean asignados (equipos, sistemas ofimáticos e informáticos, etc.) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

Nivel 5: Es el que en posesión del título de FP-2, Bachillerato Superior, B.U.P. o nivel de conocimientos equivalente y, cuando lo requiera su especialidad, en posesión de las licencias, habilitaciones, certificaciones, títulos, autorizaciones o diplomas y dominio de idiomas, conoce ampliamente los procesos administrativos, técnicos u operativos, estando plenamente capacitado para desempeñar las funciones propias de su especialidad con iniciativa personal, según las directrices marcadas por sus superiores. Utilizará

los recursos que le sean asignados (equipos, sistemas ofimáticos e informáticos, etc.) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

Nivel 6: Es el que en posesión del título de FP-1, Graduado Escolar o nivel de conocimientos equivalente y cuando lo requiera su especialidad, en posesión de las licencias, habilitaciones, certificaciones, títulos, autorizaciones o diplomas y dominio de idiomas, conoce los procesos técnicos u operativos y desempeña con eficacia las funciones propias de su especialidad siguiendo las directrices marcadas por sus superiores. Utilizará los recursos que le sean asignados (equipos, sistemas ofimáticos e informáticos, etc.) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

Nivel 7: Es el que en posesión del título de FP-1, Graduado Escolar o nivel de conocimientos equivalente y, cuando lo requiera su especialidad, en posesión de las licencias, habilitaciones, certificaciones, títulos, autorizaciones o diplomas y conocimientos de idiomas, conoce los procesos básicos administrativos, técnicos u operativos y desempeña adecuadamente las funciones propias de su especialidad siguiendo las directrices marcadas por sus superiores. Utilizará los recursos que le sean asignados (equipos, sistemas ofimáticos e informáticos, etc.) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

Nivel 8: Es el que en posesión del título de FP-1, Graduado Escolar o nivel de conocimientos equivalente y los exigibles para su categoría, realiza los trabajos descritos en su especialidad, a las órdenes directas de sus superiores. Utilizará los recursos que le sean asignados (equipos, sistemas ofimáticos e informáticos, etc.) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

Nivel 9: Es el que en posesión del título de Graduado Escolar, Certificado de Estudios Primarios o nivel de conocimientos equivalente, ejecuta, bajo las órdenes directas de sus superiores, labores y tareas que requieran fundamentalmente su aportación física y destreza manual y que no exijan especial cualificación profesional.

B) Definiciones y condiciones específicas por categorías laborales

I GRUPO TITULADOS

Subgrupo I.1 *Titulados de Escuelas Técnicas Superiores y Facultades*

- Nivel 1. Titulado Superior (I.1.1).

Subgrupo I.2 *Titulados de Escuelas Universitarias*

- Nivel 2. Titulado Universitario o Diplomado (I.2.1).

II GRUPO TÉCNICO

Subgrupo II.1 *Delineación*

Nivel 4. Delineante Proyectista (II.1.1).—A las órdenes inmediatas de la Jefatura Técnica correspondiente y con capacidad de controlar y coordinar el trabajo de delineantes de inferior nivel, si los hubiera, efectúa primordialmente el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudio, así como la realización de los diseños que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas del trabajo a realizar. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de las obras a estudio, montar y efectuar los replanteos correspondientes. Podrán serle encomendados los trabajos complementarios que sean precisos para la preparación de presupuestos y la gestión de documentación necesarias. Hará uso de los sistemas informáticos que se pongan a su disposición para facilitar su trabajo, previa formación adecuada. Ocasionalmente podrá realizar trabajos de dibujo de planos.

Nivel 5. Delineante de primera (II.1.2).—A las órdenes inmediatas de un delineante proyectista, si lo hubiera, efectúa desarrollos gráficos, levantamiento de planos, tanto de conjunto como de detalle, sean del natural o estén determinados en croquis o planos precisados y acotados. Efectúa estudios y croquización de obras o maquinaria en conjunto, así como interpretación de planos de tipo industrial e infraestructuras. Realizará trabajos de dibujo, calco y reproducción de planos. Hará uso de los sistemas informáticos que se pongan a su disposición para facilitar su trabajo, previa formación adecuada.

Subgrupo II.2 *Informática*

Nivel 3. Programador de primera (II.2.1).—Tiene encomendadas, dentro de las actividades de proyecto, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas, las siguientes funciones:

Conocimiento especializado de las utilidades del sistema y los paquetes disponibles correspondientes a los entornos informáticos a los que esté asignado necesarios para la realización de sus funciones.

Distribuir los diferentes módulos de programación, en los que se desglosa un proyecto entre los programadores asignados al mismo, asesorándoles en sus funciones. Además, participar en la codificación, prueba, integración e implantación de los mismos.

Colabora en la elaboración de la documentación incluido el manual del usuario, el de explotación para los operadores, etc. En pequeños proyectos realizará la documentación completa del mismo.

Documentar los programas que desarrolla y a su vez integrar las documentaciones realizadas por los Programadores de segunda.

Dentro de los programas en los que esté asignado deberá conocer los programas existentes en el mismo, realizando los estudios de las modificaciones propuestas y participando en las mismas.

Efectúa el soporte básico de todas las fases del ciclo de vida del proyecto (desarrollo, implantación y mantenimiento), incluido formación de usuarios y herramientas que afectan al funcionamiento global del mismo.

Requisitos específicos: FP-2 Informática. Dominio de inglés técnico a nivel de traducción directa.

Nivel 3. Operador Jefe (II.2.3).—Tiene encomendadas las siguientes funciones:

Seguimiento de la operación de los sistemas, garantizando la ejecución de los trabajos planificados para el día, resolviendo cuantas incidencias se presenten durante los procesos de explotación: rearranques, recuperaciones, particionamientos, etc.

Mantener operativa la red de teleproceso durante todo el horario establecido, determinando los motivos tanto a nivel físico como lógico por los cuales quede fuera de servicio alguno de los componentes de la misma, tomando las acciones necesarias para resolver las incidencias aparecidas.

Coordinar las actuaciones de los Operadores del turno, estableciendo los mismos y controlando que se cumplen los procedimientos operativos definidos en la instalación y asesorando a dicho personal en todo lo referente al lógico de sistemas empleados, a nivel de comandas del sistema, flujos de control de tareas, IPL, etc.

Vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad (físicas y lógicas) establecidas, así como el acceso al centro.

Responsabilizarse de la puesta a punto de equipos informáticos y demás dispositivos auxiliares de la instalación (aire, contra incendios, energía, etc.) alertando a los responsables de su mantenimiento.

Mantener un control del material consumible necesario y evaluación de los stocks y necesidades de suministros.

Mantener actualizado el registro de incidencias, rendimientos, peticiones de procesos, trabajos finalizados, etc.

Requisitos específicos: FP-2 Informática. Dominio del inglés técnico a nivel de traducción directa.

Nivel 4. Programador de segunda (II.2.2).—Tiene encomendadas, dentro de las actividades de proyecto, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas, las siguientes funciones:

Conocer las utilidades del sistema y paquetes disponibles correspondientes a los entornos informáticos a los que esté asignado, necesarios para la realización de sus funciones.

Realización de los programas, dentro de los módulos de programación en los que se divide un proyecto.

Documentar los programas que desarrolla.

Colaborar en la elaboración de la documentación del proyecto incluido el manual de usuario, el de explotación para los Operadores.

Dentro de los programas en los que esté asignado, deberá conocer los programas existentes en el mismo, realizando las modificaciones propuestas.

Colabora en el soporte básico de todas las fases del ciclo de vida del proyecto (desarrollo, implantación y mantenimiento) incluida formación de usuarios y herramientas que afectan al funcionamiento global de los mencionados proyectos.

Requisitos específicos: FP-2 Informática. Dominio de inglés técnico a nivel de traducción directa.

Nivel 4. Operador (II.2.4).—Tiene encomendadas las siguientes funciones:

Efectuar la operación de los sistemas y elementos periféricos informáticos de la instalación, para la ejecución de los trabajos planificados, atendiendo y respondiendo a los mensajes del sistema.

Atender al mantenimiento operativo de la red de teleproceso, instalaciones y soporte a usuarios en lo relativo al funcionamiento de los dispositivos de comunicaciones: redes multiplexores, modems, terminales, etc.

Efectuar las operaciones básicas de mantenimiento de las unidades periféricas: unidades de cinta, impresoras, etc.

Manejo y conocimiento del sistema de catalogación de archivos magnéticos (recuperación y de históricos) empleados en el centro.

Mantenimiento del registro de incidencias del sistema, equipos periféricos y de comunicaciones.

Requisitos específicos: FP-2 Informática. Conocimientos de inglés técnico a nivel de traducción directa.

Subgrupo II.3 Laboratorio

Nivel 3. Técnico de primera (II.3.1).—Especializado en las funciones de un área, posee capacidad, por sus conocimientos y experiencia, para efectuar trabajos generales de laboratorio en el laboratorio y campo. Trabaja a las órdenes directas de la Jefatura Técnica respectiva, colabora en la organización y dirección de los equipos que se forman, prepara y distribuye el trabajo entre éstos coordinando y controlando su actuación, interviniendo en los ensayos y procesos y resumiendo el resultado de los trabajos; está encargado de la conservación y mantenimiento de los equipos.

Nivel 4. Técnico de segunda (II.3.1).—Especializado en las funciones de un área, posee capacidad, por sus conocimientos y experiencia, para efectuar trabajos generales de laboratorio y campos al mando de un conjunto de personas es capaz de realizarlas hasta su total terminación, incluyendo montaje de equipos, programas y cálculos, manejando los aparatos y medios necesarios para llevar a cabo hasta obtener el resultado final que se le encomiende, colaborará en la conservación y mantenimiento de equipos a las órdenes de sus superiores.

Nivel 5. Especialista de primera (II.3.3).—Con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficiente y bajo las directrices de sus superiores, domina ensayos de su área, interpreta las órdenes de trabajo y es capaz de realizarlas hasta su total terminación, incluyendo montaje y cálculo hasta su expresión final de los resultados en ensayos que se le encomiende, teniendo a su cargo el movimiento de materiales y equipos.

Nivel 6. Especialista (II.3.4).—Ejecuta operaciones elementales y complementarias en laboratorio y campo. Se encarga del movimiento de materiales y equipos.

Subgrupo II.4 Técnicos Especialistas Aeronáuticos

Ejecutan operaciones técnicas en equipos e instalaciones de su especialidad y trabajos aeronáuticos definidos en el Real Decreto 131/1981, artículo 7.1.

Nivel 3. Técnico Jefe (II.4.1).—Bajo las órdenes directas impartidas por la Jefatura Técnica respectiva, asume el control de un grupo de personal de su especialidad. Prepara, distribuye y controla las órdenes técnicas, dirige e inspecciona los trabajos encomendados, indicando al personal que tiene a sus órdenes la forma, tiempo y medios a emplear. Realiza el trazado de esquemas y croquis y se responsabiliza del trabajo, disciplina, seguridad y organización de los trabajadores a su cargo, pudiendo realizar, asimismo, trabajos cualificados de su especialidad.

Nivel 4. Técnico experto (II.4.2).—Ejecuta las operaciones de instalación, mantenimiento, calibración y reparación de los sistemas, equipos y materiales y elementos auxiliares dentro de un determinado conjunto de equipos afines a su especialización. Lee e interpreta órdenes técnicas, planos, esquemas y croquis de conjuntos totales o parciales. Puede asumir también trabajos de organización, planificación y distribución de las tareas entre los trabajadores del mismo grupo y de categorías inferiores, controlando los mismos.

Nivel 5. Técnico básico (II.4.3).—Ejecuta tareas de idéntica naturaleza que las señaladas para el Técnico experto, aunque sin tener el grado de perfeccionamiento y dominio técnico de éste. Ejecuta todos los trabajos con elevada corrección y eficacia en determinados conjuntos de equipos afines, lee e interpreta órdenes técnicas, planos, esquemas, croquis de conjuntos parciales y diagramas de conexiones, pudiendo realizar su trabajo solo o en dependencia directa de un Técnico de su especialidad y de superior categoría, si lo hubiera.

Subgrupo II.5 Técnicos de profesiones varias

Desempeñan las especialidades requeridas en los diversos cometidos en talleres, obras, instalaciones e infraestructuras, no relacionadas directamente con las operaciones aeronáuticas recogidas en el Real Decreto 131/1981, artículo 7.1.

Nivel 3. Jefe de Taller (II.5.1).—A las órdenes de la Jefatura Técnica respectiva, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal; le corresponde la organización e inspección de la ejecución y mantenimiento preventivo y/o correctivo de las infraestructuras, taller

o talleres, así como de las obras o instalaciones de las distintas especialidades, lubricantes y demás aprovisionamiento, la clasificación y distribución de obras y personal, según la especialidad; redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del instrumental preciso; el estudio de producción, rendimientos, máquinas y elementos necesarios para mejorar la productividad y ampliación de las instalaciones y otros semejantes, pudiendo realizar asimismo trabajos cualificados de su especialidad.

Nivel 4. Encargado de Equipo (II.5.2).—Además de efectuar su trabajo personal, dirige, organiza, distribuye y controla a otros trabajadores de igual o distinta especialidad de este Subgrupo, respondiendo a la correcta ejecución de su trabajo.

Nivel 5. Oficial de primera (II.5.3).—Domina a la perfección un oficio de naturaleza no específicamente aeronáutica, y con la iniciativa adecuada lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, mediante uso de croquis o planos. Asume la responsabilidad del trabajo a él encomendado, y el orientar, perfeccionar y verificar los trabajos de los que colaboren con él en la realización del mismo.

Nivel 7. Oficial (II.5.4).—Con los conocimientos prácticos correspondientes a su especialidad profesional, y sin el dominio exigido para los trabajos cualificados, ejecuta los mismos con la suficiente corrección y eficacia.

Subgrupo II.6 Supervisión de obras

Nivel 3. Supervisor de Obras (II.6.1).—Con acreditada experiencia en este campo, realiza funciones de control y vigilancia de contrataciones y obras en infraestructuras, equipamientos e instalaciones aeroportuarias en general. Estará capacitado para realizar mediciones, cálculos, presupuestos, levantamientos topográficos, manejar manuales y tablas técnicas, realizar estudios de métodos y sistemas de trabajo. Entiende e interpreta todo tipo de planos de obras e instalaciones.

Requisitos específicos: Conocimientos avanzados en inglés técnico.

III GRUPO ADMINISTRATIVO

Se integran en este grupo los profesionales que llevan a cabo las actividades correspondientes a las áreas de contabilidad, recursos, bienes patrimoniales, contrataciones, retribuciones, nóminas, Seguridad Social, registro, archivo y cuantas otras calificadas como administrativas.

Subgrupo III.1 Administración

Nivel 3. Jefe administrativo (III.1.1).—Domina el proceso administrativo, estadístico, técnico-contable, financiero, comercial, gestión de almacenes, etc. Dirige una o varias unidades administrativas. Cuando maneje fondos públicos deberá estar habilitado para ello.

Nivel 5. Oficial administrativo (III.1.2).—Conoce el proceso administrativo, estadístico, técnico-contable, financiero, comercial, gestión de almacenes, etc., y si fuera necesario, transcribe mecanográficamente. Elabora y proyecta estadísticas, las analiza e interpreta. Transcribe anotaciones en los libros oficiales de contabilidad y registro. Efectúa funciones de caja, cálculo y liquidación de nóminas de retribuciones, facturación, Seguridad Social, contratos y organización de archivos y ficheros de oficina. Redacta documentos, presupuestos, correspondencia y escritos. Interpreta disposiciones o preceptos reglamentarios. Cuando maneje fondos públicos deberá estar habilitado para ello.

Nivel 7. Auxiliar administrativo (III.1.3).—Efectúa operaciones de mecanografía, auxiliares de contabilidad, estadística, etc. y, en general, operaciones elementales administrativas, como archivo, registro, ficheros, correspondencia, etc.

Nivel 7. Almacenero (III.1.4).—Recepciona y despacha materiales, mercancías, equipos, piezas, etc., los almacena y retira, realizando las oportunas anotaciones en los libros de registro o ficheros y confeccionando los partes de entrada-salida.

Nivel 8. Conserje de oficinas (III.1.5).—Vigila y controla puertas y accesos a dependencias exclusivamente interiores, realizando funciones elementales de información. Manipula puertas, ascensores y pasarelas. Hace recados oficiales dentro y fuera de la oficina, recoge y distribuye correspondencia, fotocopia documentos y realiza funciones auxiliares elementales análogas.

IV GRUPO OPERACIONES

Subgrupo IV.1 Servicio extinción de incendios

Nivel 3. Jefe de Dotación (IV.1.1).—Posee los conocimientos teóricos y prácticos adecuados, así como las aptitudes físicas necesarias adecuadas

a su categoría, y bajo su dirección interviene y es responsable de la organización, disciplina y eficacia del personal, así como del buen funcionamiento del material contra incendios. Ordena los servicios, controla los ejercicios de prácticas y la formación continuada tanto física como técnica del personal a sus órdenes.

Requisitos específicos: Permiso de conducir clase C-2, como mínimo.

Nivel 5. Bombero (IV.1.2).—Interviene con la máxima eficacia en el salvamento de personal y extinción de incendios en caso de emergencia, accidente de aeronave, instalación o edificación. Conoce perfectamente todos los equipos y vehículos destinados al Parque, sus procedimientos operativos, modo y circunstancias de empleo. Mantiene y entretiene los equipos, tanto de uso personal como materiales en perfectas condiciones de uso inmediato.

Requisitos específicos: Permiso de conducir clase C-2, como mínimo. Mantenimiento permanente de la forma física exigible.

Seguimiento, con aprovechamiento, de los cursillos periódicos establecidos, tanto de refresco como de nuevo material de vuelo y extinción.

Subgrupo IV.2 Servicio de pista y plataforma

Nivel 5. Encargado de Señaleros (IV.2.1).—Con los conocimientos teórico-prácticos necesarios, además de ejercer las funciones de señalero, controla y coordina el trabajo de los mismos.

Requisitos específicos: Dominio de inglés a nivel de conversación. Permiso de conducir clase B-1.

Nivel 6. Señalero (IV.2.2).—Con los conocimientos teórico-prácticos necesarios, adecuados a su categoría profesional, ejecuta las funciones de señalización codificada a los Comandantes de las aeronaves, que permiten el movimiento de éstas sobre las pistas y plataformas de estacionamiento, con garantías y condiciones de seguridad. Además efectuará las revisiones necesarias en el campo de vuelos para comprobar el estado operativo de pistas, calles y plataformas. Bajo las instrucciones directas del Encargado o Jefe de Unidad a que estén adscritos, empleará los medios disponibles para el mantenimiento de la operatividad del campo de vuelos en lo relacionado con medidores de fricción y equipo de ahuyentar aves.

Requisitos específicos: Conocimientos de inglés a nivel de conversación. Permiso de conducir clase B-1.

Subgrupo IV.3 Operaciones

Nivel 3. Supervisor de Operaciones (IV.3.2).—Elabora los informes estadísticos emanados de todas las operaciones aeroportuarias realizadas, así como los análisis de las programaciones previstas, estudios de capacidad, optimización de recursos, etc. Dirige, coordina y controla el trabajo del personal a su cargo, pudiendo ejercer las funciones de Operador de primera en el CEOPS.

Nivel 4. Especialista de Operaciones (IV.3.2).—Supervisa y controla las asistencias en tierra a aeronaves, pasajeros, equipajes y mercancías, comprobando el cumplimiento de los estándares de calidad fijados por la Administración. Elabora los informes estadísticos emanados de la asistencia realizada, así como los estudios y análisis de la programación autorizada. Realiza estudios y controles diarios del cumplimiento de horarios y asignación de slots. De forma permanente efectúa tareas de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa establecida en materia operativa y de seguridad, tanto en plataforma como en terminales, cursando, cuando proceda, los correspondientes partes e informes.

Nivel 5. Operador de primera (IV.3.3).—Con amplios conocimientos en operaciones aeroportuarias, transporte y navegación aérea, realiza básicamente las funciones siguientes:

En el CEOPS ejecuta las actuaciones necesarias tanto para el correcto desarrollo de la circulación y estacionamiento de las aeronaves en plataforma como para la asignación de salas de llegada y salida, mostradores y cintas de recogida de equipajes. Procede a la adquisición de datos relativos a la operación. Da instrucciones a los vehículos coordinados desde el CEOPS. Establece las comunicaciones necesarias para la operación utilizando los medios técnicos disponibles, operando asimismo los medios audiovisuales de presentación o tratamiento de datos y cualquier otro equipo que se precise. Recibe e interpreta los mensajes operativos vía AFTN, SITA, líneas calientes, teléfonos, etc. incorporándolos, en su caso, a la programación actual y adoptando las medidas oportunas.

Supervisa y controla las asistencias en tierra a aeronaves, pasajeros, equipajes y mercancías, comprobando el cumplimiento de los estándares de calidad fijados por la Administración. Elabora los informes estadísticos en entrega de equipajes, tiempos de facturación, comprobación de cumplimiento de horarios, programación de compañías, etc. De forma permanente efectúa tareas de vigilancia y control del cumplimiento de la

normativa establecida en materia operativa y de seguridad, tanto en plataforma como en terminales, cursando cuando proceda los correspondientes partes e informes.

Recepciona, constata, verifica y cursa la documentación inherente a los planes de vuelo; controla y supervisa el movimiento y asistencia de aeronaves y tripulación, ejerciendo el control estadístico de vuelos y pasajeros, constatando las incidencias o alteraciones de los vuelos, así como descifrando y registrando cronológicamente las diversas comunicaciones recibidas, o confeccionadas y emitidas, para su consiguiente distribución y difusión a las unidades o servicios respectivos, de acuerdo con las instrucciones de la Jefatura correspondiente.

Procede a la tramitación y liquidación de los devengos aeroportuarios, por utilización y uso de instalaciones y servicios por las aeronaves, aplicando, en todo caso, la normativa vigente.

Nivel 6. Operador de segunda (IV.3.4).—Con conocimientos básicos en operaciones aeroportuarias, transporte y navegación aérea, realizan básicamente las siguientes funciones:

En el CEOPS ejecuta las actuaciones necesarias tanto para el correcto desarrollo de la circulación y estacionamiento de las aeronaves en plataforma como para la asignación de salas de llegada y salida, mostradores y cintas de recogida de equipajes. Procede a la adquisición de datos relativos a la operación. Da instrucciones a los vehículos coordinados desde el CEOPS. Establece las comunicaciones necesarias para la operación utilizando los medios técnicos disponibles, operando asimismo los medios audiovisuales de presentación o tratamiento de datos y cualquier otro equipo que se precise. Recibe e interpreta los mensajes operativos vía AFTN, SITA, líneas calientes, teléfonos, etc. incorporándolos, en su caso, a la programación actual y adoptando las medidas oportunas.

Supervisa y controla las asistencias en tierra a aeronaves, pasajeros, equipajes y mercancías, comprobando el cumplimiento de los estándares de calidad fijados por la Administración. Elabora informes estadísticos en entrega de equipaje, tiempos de facturación, comprobación de cumplimiento de horarios, programación de compañías, etc. De forma permanente, efectúa tareas de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa establecida en materia operativa y de seguridad, tanto en plataforma como en terminales, cursando, cuando proceda, los correspondientes partes e informes.

Realiza muestreos estadísticos en entrega de equipajes, tiempos de facturación, comprobación de listados de embarque, programaciones, etc.

Nivel 8. Agente de Terminal (IV.3.5).—Verifica y controla el estado, funcionamiento y utilización de las instalaciones y dependencias operativas en los terminales y áreas asociadas: Aparcamiento de autobuses, accesos al terminal, patios de carrillos, etc. Establece las comunicaciones necesarias para la notificación de incidencias operativas observadas.

Realiza labores de atención a compañías, touroperadores, servicios auxiliares (taxi, autobuses, etc.) y usuarios, controlando los servicios implicados. Tiene a su cargo el control de accesos a salas restringidas, así como manipulación y manejo de ascensores y pasarelas.

De forma permanente, efectúa tareas de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa establecida en materia operativa y de seguridad, tanto en terminales como en áreas asociadas, cursando, cuando proceda, los correspondientes partes e informes.

Subgrupo IV.4 Servicio tránsito aéreo

Nivel 3. Supervisor de Información A.T.S. (IV.4.1).—Tiene a su cargo la organización, distribución, supervisión y verificación de los trabajos asignados en las dependencias que suministran los Servicios de Tránsito Aéreo, definidos en las categorías inmediatas inferiores, siendo responsables del personal a su cargo y pudiendo eventualmente desempeñar sus mismas funciones.

Dentro del cometido específico a desarrollar en la Unidad, domina las especialidades aeronáuticas correspondientes (COM, AIS, PANS, etc.), y posee amplios conocimientos sobre normas, métodos recomendados, documentos, etc. de OACI y reglamentación y/o normativa nacional concordante en navegación y transporte aéreo.

Requisitos específicos: Dominio del idioma inglés a nivel de conversación.

Nivel 4. Especialista de Información A.T.S. (IV.4.2).—Ejecuta con plena capacidad y conocimiento las diversas operaciones en las dependencias que suministran los Servicios de Tránsito Aéreo definidas en la categoría inmediata inferior.

Dentro del cometido específico a desarrollar en la Unidad, conoce ampliamente las especialidades aeronáuticas correspondientes, (AIS, COM, PANS, etc.) así como las normas, métodos recomendados, documentos, etc. de OACI y reglamentación y/o normativa nacional concordante en navegación y transporte aéreo.

Realiza las funciones descritas en la categoría inmediata inferior utilizando igualmente los medios técnicos asignados a la misma.

Requisitos específicos: Dominio del idioma inglés a nivel de conversación.

Nivel 5. Operador de Información A.T.S. (IV.4.3).—Realiza las operaciones en las dependencias A.T.C. (ACC, APP, TWR, etc.), AIS. Telecomunicaciones aeronáuticas (AFTN, SITA, CIDIN, TELEX, etc), Servicio de Información de Vuelo Operacional (OFIS), Aerodromos (AFIS), Información Meteorológica Operacional (VOLMET), NOF, ATIS, ARO, etc., así como en aquellas otras dependencias necesarias para los Servicios de Tránsito Aéreo.

Realiza funciones de tratamiento de las publicaciones de información aeronáutica, información previa al vuelo, cartas aeronáuticas, etc.; recepción y tratamiento de planes de vuelo, almacenamiento y comunicación de toda aquella información que afecte a la planificación, realización y seguridad de las operaciones de los Servicios de Tránsito Aéreo.

Elaboración y distribución de las fichas de progresión de vuelos y procesamiento de las estimadas de movimientos de aeronaves. Preparación y selección de boletines de información de uso por las tripulaciones de vuelo, manuales de operación, etc. Manejar equipos de comunicaciones, terminales de información, ordenación y proceso de datos, etc. relacionados con el tránsito aéreo.

Requisitos específicos: Dominio de inglés a nivel de conversación.

Subgrupo IV.5 Información y difusión

Nivel 5. Locutor-Informador (IV.5.1).—Tiene la misión de facilitar o transmitir información directa: telefónica, megafónica, audiovisual u oral, sobre el movimiento de aviones y cuantos otros datos deban ser conocidos por los usuarios. Está en posesión de dos o más idiomas recomendados en el correspondiente aeropuerto.

V. GRUPO SERVICIOS

Subgrupo V.1 Peonaje y limpieza

Nivel 9. Peón (V.1.1).—Ejecuta labores y tareas que requieren fundamentalmente su aportación física y destreza manual, así como labores elementales de limpieza interior y exterior.

Nivel 9. Operario de limpieza (V.1.2).—Efectúa las labores de limpieza y aseo de locales y servicios, tanto exterior como interior, así como del mobiliario y enseres de las distintas dependencias y recintos.

Subgrupo V.2 Transporte

Nivel 4. Jefe de Conductores (V.2.1).—Planifica los servicios del personal a su cargo estableciendo los turnos que corresponda. Controla los medios materiales de que disponga. Verifica y controla la documentación necesaria para la circulación y transporte de los vehículos y Conductores, velando por el cumplimiento de la legislación o normativa de aplicación vigente. Supervisa el mantenimiento de los vehículos y controla el combustible, lubricantes y rodaje de los mismos. Le corresponde igualmente el prever las necesidades, garantizando en todo momento el servicio.

Requisitos específicos: Permiso de conducir D y E, y el correspondiente del PMM.

Nota: En los aeropuertos de primera especial, primera, Parque de Reina Victoria, y Centro de Control de Tránsito Aéreo de Madrid, ostentarán el nivel económico inmediatamente superior.

Nivel 5. Conductor especial (V.2.2).—Conduce vehículos de tracción mecánica de todo tipo para los que le habilitan sus permisos o autorizaciones y realiza las funciones operacionales que sean precisas para asegurar su normal funcionamiento, limpieza, mantenimiento y buen estado de utilización y solución averías imprevistas y situaciones de emergencia. Es responsable del vehículo que le haya sido asignado.

Requisito específico: Permiso de conducir D y E y el correspondiente del PMM.

Subgrupo V.3 Hostelería

Nivel 7. Cocinero (V.3.1).—Con conocimientos bromatológicos y dietéticos, realiza todas las labores necesarias para el establecimiento de los menús diarios, compone y condimenta los platos, poniendo especial atención en las porciones, aderezos e ingredientes a emplear, así como en el buen estado de ingestión de los alimentos utilizados y preparados, debiendo obtener un buen aprovechamiento de las mercancías adquiridas, así como verificar el perfecto estado de limpieza y uso del menaje y utensilios encomendados.

Requisitos específicos: Carnet de manipulador.

Subgrupo V.4 Telefonía

Nivel 7. Telefonista (V.4.1).—Maneja una centralita telefónica manual o automática, así como sistemas de comunicación asociados.

Cuando realice funciones de Locutor-Informador, con dominio de un idioma correspondiente a ese aeropuerto, se le asignará el complemento de Funciones Diversas.

Subgrupo V.5 Enseñanza

Nivel 3. Instructor de Aviación Deportiva (V.5.1).—Ejerce las funciones de enseñanza de vuelo. Tendrá a su cargo la formación de los alumnos, tanto en su parte práctica como teórica.

Requisitos específicos: Título de Piloto Comercial y Licencia en vigor.

Subgrupo V.6 Vigilancia

Nivel 6. Jefe de Vigilancia (V.6.1).—Transmite, distribuye, verifica y supervisa el cumplimiento de las instrucciones y directrices emitidas por la Oficina de Seguridad, organizando los servicios y estableciendo los turnos del personal.

Nivel 7. Vigilante Jurado (V.6.2).—Vigila, controla y protege un área, recinto, zona, acceso, dependencia o puesto asignado, utilizando los medios técnicos de detección y comunicaciones disponibles.

Requisitos específicos: Habrá prestado juramento de cumplimiento de las obligaciones inherentes a su cargo.

Subgrupo V.7 Traducción

Nivel 3. Traductor Intérprete (V.7.1).—Realiza las funciones de interpretación y traducción simultánea de un idioma extranjero al español, y a la inversa, en la celebración de congresos, negociaciones, de convenios internacionales, reuniones y conversaciones en general. Asimismo realiza las funciones de traducción directa e inversa de uno o más idiomas, de documentos técnicos, aeronáuticos, jurídicos, etc. y de correspondencia en general.

Requisitos específicos: Certificado de la Escuela Oficial de Idiomas, o Centro oficialmente reconocido, de aptitud para dos idiomas exigibles por la OACI; al menos uno de ellos será necesariamente el inglés.

Subgrupo V.8 Sanidad y guardería

Nivel 8. Auxiliar Sanitario (V.8.1).—Desempeña labores auxiliares en dependencias de Sanidad y traslado de pacientes.

Requisitos específicos: Curso de primeros auxilios.

Nivel 8. Auxiliar Puericultura (V.8.2).—En los locales habilitados al efecto, tiene a su cargo el cuidado, entretenimiento, limpieza, alimentación y vigilancia de los niños.

Requisitos específicos: Curso de primeros auxilios. FP-1 Jardín de Infancia.

Categorías a extinguir

- Encargado de Unidad de S.E.I.
- Instructor de S.E.I.
- Conductor.
- Auxiliar de Informática.
- Delineante.
- Jefe de Cocina.
- Camarero.
- Tripulante de Cabina.
- Traductor.
- Profesor de Vuelo.
- Profesor.
- Inspector de Vuelo.
- Piloto.
- Ayudante COM/AIS.
- Encargado de Peones.
- Encargado de Limpieza.
- Traductor Especializado.
- Encargado de Megafonía.
- Encargado de Telefonía.
- Vigilante.

Categorías a refundir

- Operador Mayor COM/AIS.
- Coordinador Tránsito Aéreo.
- Coordinador Especialista Tráfico.

- A.T.A. Grado 1.º
- Supervisor Asistencia Tierra.
- Encargado Operadores.
- Operador (IV.3.2).
- Operador COM/AIS.
- Especialista Tráfico Grado 1.º
- A.T.A. Grado 2.º
- Especialista Tráfico Grado 2.º
- Conserje.
- Ayudante de Obras.

Categorías de nueva creación

- Supervisor de Obras.
- Conserje de oficinas.
- Supervisor de operaciones.
- Especialista de operaciones.
- Operador de primera.
- Operador de segunda.
- Agente de terminal.
- Supervisor de Información ATS.
- Coordinador de Información ATS.
- Operador de Información ATS.
- Instructor de Aviación Deportiva.
- Traductor Intérprete.

Categorías nuevas	Categorías antiguas que engloba
Supervisor de Obras. Conserje de Oficinas. Supervisor de Operaciones.	Ayudante de Obras. Conserje. Encargado de Operaciones. Coordinador Esp. Tráfico. Supervisor Asistencia en Tierra. Operador. Especialista Grado primero. Especialista Grado segundo. Conserje.
Especialista de Operaciones. Operador de primera.	Operador Mayor COM/AIS. Coordinador Tránsito Aéreo. Operador COM/AIS. A.T.A. Grado 1.º A.T.A. Grado 2.º
Operador de segunda. Agente de Terminal. Supervisor Inform. ATS.	Instructor. — —
Operador Inform. ATS.	
Instructor Av. Deportiva. Traductor Intérprete. Especialista Inform. ATS.	

Anterior	Actual
I.1.1 Titulado Superior.	I.1.1 Titulado Superior.
I.2.1 Titulado Universitario o Diplomado.	I.2.1 Titulado Universitario o Diplomado.
II.1.1 Ayudante de Obras.	II.6.1.R Supervisor de Obras.
II.1.2 Delineante Proyectista.	II.1.1 Delineante Proyectista.
II.1.3 Delineante Primera.	II.1.2 Delineante Primera.
II.1.4 Delineante.	Extinguida.
II.2.1 Programador de 1.ª	II.2.1 Programador de 1.ª
II.2.2 Programador de 2.ª	II.2.2 Programador de 2.ª
II.2.3 Operador Jefe.	II.2.3 Operador Jefe.
II.2.4 Operador.	II.2.4 Operador.
II.3.1 Técnico de primera.	II.3.1 Técnico de primera.
II.3.2 Técnico de segunda.	II.3.2 Técnico de segunda.
II.3.3 Especialista de 1.ª	II.3.3 Especialista de 1.ª
II.3.4 Especialista.	II.3.4 Especialista.
II.4.1 Técnico Jefe.	II.4.1 Técnico Jefe.
II.4.2 Técnico Experto.	II.4.2 Técnico Experto.
II.4.3 Técnico Básico.	II.4.3 Técnico Básico.
II.5.1 Jefe de Taller.	II.5.1 Jefe de Taller.
II.5.2 Encargado de Equipo.	II.5.2 Encargado de Equipo.
II.5.3 Oficial primera TPV.	II.5.3 Oficial primera TPV.
II.5.4 Oficial TPV.	II.5.4 Oficial TPV.
II.6.1 Traductor Espec.	Extinguida.
II.6.1 Traductor.	Extinguida.

Anterior	Actual
III.1.1 Jefe administrativo.	III.1.1 Jefe administrativo.
III.1.2 Oficial administrativo.	III.1.2 Oficial administrativo.
III.1.3 Auxiliar administrativo.	III.1.3 Auxiliar administrativo.
IV.1.1 Jefe de Dotación.	IV.1.1 Jefe de Dotación.
IV.1.2 Instructor.	Extinguida.
IV.1.3 Encargado de Unidad.	Extinguida.
IV.1.4 Bombero.	IV.1.4 Bombero.
IV.2.1 Supervisor Asis. T.	IV.3.2.R Especial. Operaciones.
IV.2.2 Encargado Señaleros.	IV.2.1 Encargado Señaleros.
IV.2.3 Señalero.	IV.2.2 Señalero.
IV.3.1 Encargado Operadores.	IV.3.1.R Supervisor Operac.
IV.3.2 Operador.	IV.3.2.R Operador Primera.
IV.4.1 Coordin. Espec. Tráf.	IV.3.1.R Supervisor Operac.
IV.4.2 Especialista G. 1.º	IV.3.3.R Operador de primera.
IV.4.3 Especialista G. 2.º	IV.3.4.R Operador de segunda.
IV.5.1 Oper. Mayor COM/AIS.	IV.4.1.R Superv. Inform. ATS.
IV.5.2 Operador COM/AIS.	IV.4.3.R Operador Infor. ATS.
IV.5.3 Ayudante COM/AIS.	Extinguida.
IV.6.1 Coord. Tránsito Aéreo.	IV.4.1.R Superv. Infor. ATS.
IV.6.2 A.T.A. Grado 1.º	IV.4.3.R Operador Inform. ATS.
IV.6.3 A.T.A. Grado 2.º	IV.4.3.R Operador Inform. ATS.
IV.6.3 A.T.A. Grado 2.º	IV.4.3.R Operador Inform. ATS.
IV.7.1 Encargado de Megafonía.	Extinguida.
IV.7.1 Encargado de Telefonía.	Extinguida.
IV.7.2 Locutor-Informador.	IV.5.1 Locutor-Informador.
IV.7.3 Telefonista.	V.4.1 Telefonista.
V.1.1 Encargado de Peones.	Extinguida.
V.1.2 Peón.	V.1.1 Peón.
V.2.1 Jefe de Conductores.	V.2.1 Jefe de Conductores.
V.2.2 Conductor Especial.	V.2.2 Conductor Especial.
V.2.3 Conductor.	Extinguida.
V.3.1 Jefe de Cocina.	Extinguida.
V.3.2 Cocinero.	V.3.1 Cocinero.
V.3.3 Camarero.	Extinguida.
V.4.1 Jefe de Almacén.	Jefe de Almacén*.
V.4.2 Almacenero.	III.1.4 Almacenero.
V.5.1 Conserje Mayor.	Conserje Mayor*.
V.5.2 Conserje.	III.1.5 Conserje Ofc.
	IV.3.5 Agente de Terminal.
V.6.1 Jefe de Vigilancia.	V.6.1 Jefe de Vigilancia.
V.6.2 Vigilante Jurado.	V.6.2 Vigilante Jurado.
V.6.3 Vigilante.	Extinguida.
V.7.1 Encargado de limpieza.	Extinguida.
V.7.2 Operario de limpieza.	V.1.2 Operario de limpieza.
V.8.1 Auxiliar Sanitario.	V.8.1 Auxiliar Sanit.
V.9.1 Auxiliar Puericultura.	V.8.2 Auxiliar Puericultura.
VI.1.1 Profesor.	Extinguida.
VI.1.2 Instructor.	V.5.1 Inst. Aviac. Deportiva.
VI.2.1 Inspector de Vuelo.	Extinguida.
VI.2.2 Profesor de Vuelo.	Extinguida.
VI.2.3 Piloto.	Extinguida.
VI.2.4 Tripul. Cabina Pasaj.	Extinguida.

* El nivel retributivo y las funciones serán las que les atribuía el IV Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil («Boletín Oficial del Estado» número 281, de 24 de noviembre de 1987).

Acuerdos de aplicación del Catálogo de categorías

En ningún caso, la aplicación de este Catálogo podrá conllevar cambio de nivel económico no contemplado en el mismo.

Las funciones que se describen en las especialidades, por áreas de actividad, son meramente enunciativas, viniendo obligados los trabajadores a cumplimentar cuantas tareas, relacionadas con el servicio, les sean encomendadas por sus superiores jerárquicos, concordantes con las descritas para su categoría y especialidad. En caso de insuficiente definición, se recurrirá a la legislación vigente de carácter subsidiario.

El nivel de conocimientos y de requisitos específicos considerado en la definición funcional correspondiente, se entenderá poseído en su categoría actual, sin necesidad de tener que acreditarlo, por aquellos trabajadores encuadrados a la fecha de efectividad del nuevo Catálogo.

La expresión «nivel de conocimientos equivalentes» incluida en las definiciones y condiciones generales por niveles, sólo será tenida en cuenta en los casos de promoción interna.

Aquellas categorías que se declaran a extinguir, seguirán subsistiendo en tanto en cuanto exista algún trabajador encuadrado en las mismas, manteniéndose las definiciones funcionales del IV Convenio Colectivo.

A la entrada en vigor de este Catálogo, ningún trabajador podrá ser removido de su actual puesto de trabajo cuando, en el nuevo, suponga una modificación de las funciones que desempeña. En el caso de las categorías refundidas y de nueva creación, cuando el cambio de puesto de trabajo modifique las funciones que el trabajador venía desempeñando, será condición previa la adecuada formación en las funciones asignadas en el nuevo Catálogo de Categorías. De acuerdo con la legislación vigente, estos cambios deberán ser notificados a la representación legal de los trabajadores y a la autoridad laboral competente.

En las categorías a extinguir, la empresa se compromete, cuando sea necesario, a facilitar la reconversión de los trabajadores afectados para su integración plena y efectiva en la nueva estructura profesional, con el fin de garantizar su promoción laboral.

La categoría de Agente de Terminal engloba a los actuales Conserjes, excepto los destinados en oficina que se integran en la nueva categoría de Conserjes de Oficinas, y a los Vigilantes, excepto aquellos que estén realizando funciones de Vigilante Jurado y turnándose con los mismos (en este caso se mantiene la definición del IV Convenio Colectivo), salvo petición individual por parte del trabajador.

Para el Subgrupo V.1, Peonaje y Limpieza, la empresa promocionará su especialización o reconversión a profesiones cualificadas.

ANEXO II

Tabla salarial para 1994

1. Salario base nivel:

Nivel	Importe mensual	Importe anual
1	194.609	2.335.308
2	164.463	1.973.556
3	146.485	1.757.820
4	130.263	1.563.156
5	125.087	1.501.044
6	119.910	1.438.920
7	116.478	1.397.736
8	112.991	1.355.892
9	110.307	1.323.684

2. Complemento de nivel:

Nivel	Importe mensual	Importe anual
1	23.587	283.044
2	18.865	226.380
3	15.942	191.304
4	12.272	147.264
5	9.972	119.664
6	8.942	107.304
7	8.336	100.032
8	7.863	94.356
9	6.378	76.536

3. Complemento de antigüedad (importes mensuales):

Nivel	Trienios antiguos	Trienios nuevos
1	3.114	3.054
2	3.054	3.054
3	3.054	3.054
4	3.054	3.054
5	3.054	3.054
6	3.054	3.054
7	3.054	3.054
8	3.054	3.054
9	3.054	3.054

4. Complemento de nocturnidad:

Nivel	Valor hora nocturna
1	341
2	288
3	257
4	228
5	219
6	210
7	204
8	198
9	193

5. Complemento de turnicidad y jornadas especiales:

	Importe mensual
De 24 horas realizadas en tres turnos (seis trabajadores)	10.867
De 24 horas realizadas en dos turnos (seis trabajadores)	8.150
De 13 a 23 horas realizadas en dos turnos	10.867
De 9 a 14 horas realizadas en jornada especial de dos equipos.	5.436
De 9 a 14 horas realizadas en jornada especial de tres equipos.	3.620

6. Complemento de disponibilidad horaria genérica:

La masa salarial de este concepto no experimentará en 1994 incremento alguno.

7. Complemento de disponibilidad horaria específica:

Permanecen vigentes las cuantías de 1993.

8. Especial responsabilidad:

La masa salarial de este concepto no experimentará en 1994 incremento alguno.

9. Complemento de funciones diversas:

Importe mensual: 7.773 pesetas.

10. Complemento de residencia (Melilla):

Nivel	Importe mensual
1	48.652
2	41.116
3	36.621
4	32.566
5	31.272
6	29.978
7	29.120
8	28.248
9	27.577

11. Premios de permanencia:

Premios veinticinco años permanencia

Nivel	Importe
1	154.596
2	133.472
3	120.271
4	108.387
5	104.428
6	100.466
7	97.826
8	95.186
9	93.865

Premios treinta y cinco años permanencia

Nivel	Importe
1	324.192
2	281.944
3	255.542
4	231.774
5	223.856
6	215.932
7	210.652
8	205.372
9	202.730

12. Indemnización por comisión de servicio:

Dieta completa: 12.390 pesetas.

Media dieta: 5.134 pesetas.

Dieta reducida: 2.570 pesetas.

Locomoción por medios propios: 25 pesetas/kilómetro.

13. Plus distancia de Tenerife/Sur:

Permanecen vigentes las cuantías de 1993.

14. Complemento compensable:

Nivel	Importe mensual	Importe anual
1	(1)	
2	(1)	
3	20.793	249.516
4	18.442	221.304
5	17.547	210.564
6	16.811	201.732
7	16.332	195.984
8	15.862	190.344
9	15.373	184.476

(1) Según jornada laboral.

Excepto las categorías y/o especialidades que a continuación se relacionan:

Categoría	Importe mensual	Importe anual
Titulado Superior:		
Jornada en régimen normal	44.882	538.584
Jornada en régimen de turnos	32.293	387.516
Titulado Universitario:		
Jornada en régimen normal	31.851	382.212
Jornada en régimen de turnos	23.272	279.264
Técnico Jefe (2)	30.364	364.368
Técnico Experto (2)	35.716	428.592
Especialista de Información Sta.	24.474	293.688
Jefe de Dotación	30.364	364.368
Bombero	27.118	325.416
Encargado de Señaleros (3)	27.118	325.416
Señalero (3)	26.382	316.584

(2) Esta cuantía será percibida, exclusivamente, por el personal de dicha categoría, que realice actividades de mantenimiento preventivo, correctivo de los sistemas, subsistemas y los equipos de navegación aérea (radioequipos, radares, centro TX-RX e instalaciones de torres y centros de control), así como los que realicen actividades de las especialidades de electricidad, energía, balizamiento, telefonía, electrónica y electromecánica.

(3) Esta cuantía será percibida únicamente por los Encargados de Señaleros y Señaleros destinados en los aeropuertos de Madrid/Barajas, Málaga, Barcelona, Las Palmas, Tenerife/Sur y Palma de Mallorca.

15. Compensación económica por transporte:

	Importe Mensual
Personal en régimen de mañana (excepto el destinado en servicios centrales)	8.000
Personal en régimen de turnos (excepto el destinado en servicios centrales)	5.000
Personal destinado en servicios centrales	4.500

ANEXO III**Dotación de vestuario para el Grupo laboral I (Titulados)**

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Médicos y ATS

Dotación básica: Dos batas. Duración: Doce meses. Dotación opcional: Un equipo agua. Duración: Sesenta meses.
 Dotación básica: Un par de zapatos ortopédicos. Duración: Doce meses.
 Dotación opcional: Un equipo frío. Duración: Sesenta meses.
 Dotación opcional: Un pijama quirófano. Duración: Doce meses.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral II (Técnico)

(Técnicos de Delineación y Supervisión de Obras)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Supervisor de Obras, Delineante Projectista, Delineante de primera y Delineante

Dotación básica: Tres batas. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo agua. Duración: Sesenta meses.
 Dotación opcional: Un equipo frío. Duración: Sesenta meses.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral II (Técnico)

(Técnicos de Profesiones Varias)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Jefe de Taller, Encargado de Equipo, Oficial primera TPV. y Oficial TPV

Dotación básica: Un jersey. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo frío. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Una cazadora. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo agua. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Un par de zapatos. Duración: Doce meses.
 Dotación básica: Cuatro pares de calcetines. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos camisas manga/larga. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos camisas manga/corta. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Un mono. Duración: Veinticuatro meses.
 Dotación básica: Dos pantalones. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral IV (Operaciones)

(Información y difusión)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Encargado Megafonía, Locutor-Informador

Dotación básica: Dos uniformes M/F. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un anorak. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Dos corbatas/pañuelos. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un Jersey. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Cuatro pares de calcetines. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Ocho pantys. Duración: Veinticuatro meses.
 Dotación básica: Dos pares de zapatos. Duración: Doce meses.

Nota: El personal femenino podrá elegir entre falda o pantalón, implicando la primera opción la entrega de pantys, y, la segunda, la entrega de calcetines.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral IV (Operaciones)

(Servicio de Pista y Plataforma)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Encargado de Señaleros y Señalero

Dotación básica: Una cazadora. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo frío. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Cuatro pantalones. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo agua. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Dos camisas manga/corta. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos camisas manga/larga. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Un par de zapatos. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Un Jersey. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Cuatro pares de calcetines. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral IV (Operaciones)

(Servicio de Extinción de Incendios)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Jefe de Dotación, Encargado de Unidad SEI, Instructor SEI y Bombero

Dotación básica: Una cazadora. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un anorak. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Dos pantalones. Duración: Doce meses. Dotación opcional: Un par de botas de agua. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Un par de zapatos. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Un chandal. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Un pantalón corto de deporte. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Dos camisetas de deporte. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Un par de zapatillas de deporte. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Dos pares de calcetines de deporte. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Cuatro pares de calcetines. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Un jersey. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos camisetas cuello redondo. Duración: Doce meses.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral V (Servicios)

(Transporte)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Jefe de Conductores, Conductor Especial y Conductor

Dotación básica: Dos uniformes M/F. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un anorak. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Dos corbatas/pañuelos. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un Jersey. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Cuatro pares de calcetines. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación opcional: Un mono. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Ocho pantys. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos pares de zapatos. Duración: Doce meses.

Nota: El personal femenino podrá elegir entre falda o pantalón, implicando la primera opción la entrega de pantys, y, la segunda, la entrega de calcetines.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral V (Servicios)

(Peonajes y Limpieza)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Encargado de Peones y Peones

Dotación básica: Un jersey. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo frío. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Una cazadora. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo agua. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Un par de zapatos. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Cuatro pares de calcetines. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos camisas manga/larga. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos camisas manga/corta. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Un mono. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos pantalones. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral V (Servicios)

(Vigilancia)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Jefe de Vigilancia, Vigilante Jurado y Vigilante

Dotación básica: Una cazadora. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo frío. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Cuatro pantalones/faldas. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo agua. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Cuatro camisas. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Un jersey. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos corbatas/pañuelos. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Cuatro pares de calcetines. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Seis pantys. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Dos pares de zapatos. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación de vestuario para los Grupos laborales III y IV

(Administración y Operaciones)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Conserje mayor, Conserje y Agente de Terminal

Dotación básica: Dos uniformes M/F. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un anorak. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Dos corbatas/pañuelos. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un jersey. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Cuatro pares de calcetines. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Ocho pantys. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos pares de zapatos. Duración: Doce meses.

Nota: El personal femenino podrá elegir entre falda o pantalón, implicando la primera opción la entrega de pantys, y, la segunda, la entrega de calcetines.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral III (Administración)

(Administración)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Jefe de Almacén y Almacenero

Dotación básica: Un jersey. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo frío. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Una cazadora. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo agua. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Un par de zapatos. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Cuatro pares de calcetines. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos camisas manga/larga. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos camisas manga/corta. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Un mono. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos pantalones. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral V (Servicios)

(Peonajes y Limpieza)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Encargado de Limpieza y Operario/a de Limpieza

Personal femenino:

Dotación básica: Dos conjuntos limpieza casaca/pantalón o dos batas. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Un par de zapatos. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Cuatro pares de pantys. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Un jersey. Duración: Veinticuatro meses.

Personal masculino:

Dotación básica: Dos conjuntos limpieza casaca/pantalón. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Cuatro pares de calcetines. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Un par de zapatos. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Un jersey. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral II (Técnico)

(Técnicos de Laboratorio)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Técnico de primera Laboratorio, Técnico de segunda Laboratorio, Especialista de primera Laboratorio y Especialista de Laboratorio

Dotación básica: Tres batas. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo agua. Duración: Sesenta meses.

Dotación opcional: Un equipo frío. Duración: Sesenta meses. Dotación opcional: Un mono. Duración: Sesenta meses.

Dotación de vestuario para el Grupo laboral II (Técnico)

(Técnicos Especialistas Aeronáuticos)

CATEGORÍAS A UNIFORMAR

Técnico Jefe, Técnico experto y Técnico básico

Dotación básica: Un jersey. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo frío. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Una cazadora. Duración: Veinticuatro meses. Dotación opcional: Un equipo agua. Duración: Sesenta meses.

Dotación básica: Un par de zapatos. Duración: Doce meses.

Dotación básica: Cuatro pares de calcetines. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos camisas manga/larga. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos camisas manga/corta. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Un mono. Duración: Veinticuatro meses.

Dotación básica: Dos pantalones. Duración: Veinticuatro meses.

ANEXO IV

Norma de procedimiento (Cobertura de puestos de trabajo)

Preámbulo

La función básica de la Selección de Personal consiste en buscar y encontrar el candidato idóneo para cada puesto de trabajo; es ésta una tarea que exige dedicación, tiempo y experiencia, encuadrándose entre los puntos fundamentales de la gestión empresarial.

La selección de un nuevo trabajador supone, en muchos casos, el inicio de un largo periodo de permanencia del mismo en la empresa; en consecuencia, el grado de integración, la eficacia en su trabajo, las posibilidades de desarrollo y su capacidad de adaptación, son de gran importancia para el futuro de la empresa, que se sustenta en el potencial humano que posee.

Por lo tanto, la selección de personal debe estar presidida por criterios de igualdad, objetividad y profesionalidad, con independencia de otros criterios de carácter cuantitativo o cualitativo. Debido a los contactos necesarios con personas o entidades ajenas a la organización, debe entenderse que el proceso de reclutamiento y selección es un canal de comunicación externo que debe cuidar y potenciar en todo momento la imagen de la Empresa.

Por su parte, AENA pretende con este manual desarrollar una normativa que, conjugando diversos factores internos, establezca una sistemática que consiga obtener resultados satisfactorios en la búsqueda de nuevos empleados, así como un desarrollo profesional, presente y futuro, de sus trabajadores.

En todo momento, serán de aplicación preferente el Convenio Colectivo de AENA en vigor y demás normas legales que regulen esta materia.

Procedimiento de cobertura de puestos de trabajo

Todo puesto de trabajo que deba ser cubierto con personal fijo, previo estudio de su necesidad por parte de la Dirección de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos y autorización consecuente, en su caso, de la Dirección General o Corporativa correspondiente, se someterá a las siguientes etapas de selección, respetándose estrictamente su orden de prelación:

1. Reingreso de excedentes voluntarios.
2. Promoción intracentro.
3. Promoción intercentros.
4. Traslado.
5. Selección externa.

A continuación se detallan las particularidades propias de cada una de las etapas.

ETAPA 1.^a

Reingreso de excedentes voluntarios

Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, por interés particular o como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, que hayan solicitado su reingreso en el Ente Público AENA constituirán una lista de espera.

Las vacantes autorizadas se cubrirán por riguroso orden de presentación de las solicitudes, siempre que cumplan los requisitos de categoría, especialidad y, en su caso, perfil profesional.

A aquellos trabajadores que, en el momento de concederles la excedencia voluntaria, ostentaran una categoría que en la actualidad haya sido extinguida, se les ofrecerán —en base a su petición de reingreso— las vacantes autorizadas correspondientes a las categorías que hubieran absorbido sus funciones o bien las vacantes autorizadas de la categoría a la que se hubiesen acoplado con carácter general a los trabajadores que ostentaban la categoría a extinguir de que se trata.

ETAPAS 2.^a Y 3.^a

Promoción

I. La promoción profesional se realizará a través de un sistema de valoración objetiva de méritos, basado en criterios de evaluación del potencial y del rendimiento del trabajador. Se evaluarán los conocimientos con pruebas preferentemente prácticas, acordes con el nuevo puesto de trabajo, según lo que disponga la Comisión Paritaria de Promoción e Ingreso, seguidas de un período de formación orientado al puesto de trabajo a cubrir.

II. Los requisitos generales para participar en las etapas de promoción serán los siguientes:

1. Tener la condición de personal fijo —con carácter de continuidad— en el Ente Público AENA y encontrarse en situación de activo o en excedencia forzosa. En el caso de personal fijo discontinuo se estará a lo regulado en su Estatuto.
2. Tener distinta categoría o especialidad a la plaza convocada y un nivel económico igual o inferior al de la vacante.
3. Tener una antigüedad mínima de un año en su categoría y especialidad actual.
4. Poseer los requisitos imprescindibles incluidos en el perfil de promoción.

Para la promoción intracentro se considerará requisito ineludible el estar destinado en el mismo centro de trabajo al que corresponde la plaza convocada, entendiéndose como tal los que figuran para los procesos electorales en los términos establecidos en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

Por el contrario, para la promoción intercentros será requisito estar destinado en cualquier centro de trabajo distinto al que corresponde la plaza convocada.

III. La Dirección de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos confeccionará las convocatorias correspondientes que enviará, para su publicación y difusión, a todos los centros de trabajo de AENA, comunicándolo al mismo tiempo a la representación laboral.

La convocatoria incluirá, al menos, las siguientes referencias:

- a) Número y características de los puestos a cubrir.
- b) Composición de los Tribunales de valoración.
- c) Forma y plazo (no inferior a diez días naturales) para participar en el proceso selectivo.
- d) Perfil de promoción al que deben ajustarse los candidatos.
- e) Pruebas prácticas, adecuadas al puesto de trabajo a cubrir.
- f) Sistema de valoración.

IV. Se constituirán Tribunales de valoración para seleccionar los candidatos a las plazas convocadas, formados por un número par de miembros, la mitad de los cuales serán designados por cada una de las opciones sindicales con presencia en la Coordinadora Sindical Estatal, cuando la selección se realice a nivel estatal, o representadas en el Comité de Centro, cuando la misma se efectúe en un centro de trabajo, en su caso. El 50

por 100 restante de los miembros serán designados por AENA, de entre los cuales se nombrará un Presidente.

Los Tribunales de valoración propondrán a la Dirección de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos los candidatos seleccionados para su incorporación al período formativo de adecuación al nuevo puesto de trabajo, que en ningún caso podrán exceder del número de vacantes convocadas.

V. En caso de no superar el período de formación, los interesados se reintegrarán a su anterior puesto de trabajo. Todos los resultados del período de formación serán ratificados por la Comisión Paritaria de Promoción e Ingreso.

VI. Independientemente de lo detallado en los puntos anteriores, la Comisión de Formación, en colaboración con la Dirección de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos, planificará cursos anualmente para futuras promociones a vacantes de categorías concretas.

Los trabajadores que aprueben el curso tendrán que superar, asimismo, el procedimiento de selección regulado en la sección 2.^a del capítulo V del vigente Convenio Colectivo.

ETAPA 4.^a

Traslado

Cualquier trabajador podrá solicitar, sin necesidad de aprobación de vacante alguna, el traslado a cualquier puesto de trabajo de la empresa que sea de su misma categoría. Con estas solicitudes se constituirá y mantendrá actualizada una lista de espera, de tal forma que cuando se apruebe la necesaria cobertura de un puesto de trabajo, y una vez concluida la etapa de promoción intercentros, se adjudicará la vacante entre los trabajadores que hayan solicitado la misma, respetando los siguientes criterios, en el orden que a continuación se detallan:

- a) Antigüedad en la categoría.
- b) Antigüedad en el centro de trabajo.
- c) Antigüedad reconocida por el Ente Público AENA.
- d) Mayor edad del trabajador.

Cuando el traslado solicitado implique cambio de localidad, será requisito imprescindible que el trabajador tenga una antigüedad mínima de dos años en su centro de trabajo actual.

Los nuevos destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo causa de fuerza mayor fehacientemente justificada. No obstante, se admitirán renuncias a las solicitudes presentadas mientras se encuentren en lista de espera.

Para puestos de trabajo específicos, se exigirá la especialidad correspondiente y, en su caso, la adecuación a un perfil profesional, que será consensuado con la representación laboral, realizándose las pruebas que se consideren necesarias.

Por cada adjudicación de traslado, se informará a la representación laboral de los siguientes puntos:

- a) Autorización del puesto de trabajo a cubrir.
- b) Relación de solicitantes del mismo, en lista de espera.
- c) Baremación y adjudicación de la plaza.

ETAPA 5.^a

Selección externa: Sistema de ingreso

I. El procedimiento y metodología necesarios para el ingreso de personal en las categorías de Titulado superior y Titulado universitario o Diplomado serán determinados por la empresa, de acuerdo con los requisitos y exigencias de los puestos de trabajo a cubrir, cumpliendo lo estipulado en el artículo 16 del vigente Convenio Colectivo.

En cualquier caso, se mantendrán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con el artículo 63 del Estatuto del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, aprobado por Real Decreto 905/1991, de 14 de junio («Boletín Oficial del Estado» del 18).

II. Para el resto de categorías profesionales (niveles 3 al 9, ambos inclusive), la Comisión Paritaria de Promoción e Ingreso fijará las condiciones de acceso en base a los siguientes principios:

Los criterios de selección deberán estar adecuados especialmente a los puestos de trabajo a desempeñar.

Podrá incluirse cualquier tipo de prueba o sistema de selección que resulten idóneos para asegurar la objetividad y racionalidad del proceso selectivo.

En cualquier caso, predominarán las pruebas de carácter práctico.

Para el adecuado desarrollo de los procesos selectivos que se inicien para cobertura de puestos de trabajo de las categorías profesionales inclui-

das en los niveles económicos 3 al 9, ambos inclusive, se establecen los siguientes puntos:

Requisitos.—Serán requisitos para participar en los procesos selectivos que se convoquen:

Tener la edad mínima de dieciocho años cumplidos a la fecha de celebración del examen de la convocatoria a la que se opte, sin perjuicio de lo que a este respecto establecen los artículos 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria.

Convocatoria.—Las bases de la convocatoria incluirán, al menos, las siguientes referencias:

Declaración expresa de que los órganos de selección no podrán proponer adjudicación de plazas en número superior al de las convocadas. Número y características de las plazas.

Forma y plazo —no inferior a diez días naturales— para participar en el proceso selectivo.

Condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes.

Composición del Tribunal.

Sistema de valoración.

Las convocatorias de vacantes se harán públicas en todos los centros de trabajo del Ente Público AENA, comunicándose al INEM; asimismo, se comunicarán a la Dirección General del INSERSO en el supuesto de que se contemplen plazas reservadas a personas con minusvalía que tengan capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a que se aspira.

En todo caso, se notificará a la representación laboral y sindical del centro de trabajo afectado, en el ámbito que corresponda.

Admisión.—En el plazo de quince días, contados a partir de la finalización del plazo de presentación de candidaturas, se hará pública, en el centro de trabajo al que corresponda el puesto de trabajo, la relación de aspirantes admitidos y excluidos al proceso de selección, así como la fecha, hora y lugar de realización de la primera prueba, salvo causa de fuerza mayor.

Cualquier error de hecho, que pueda contener dicha relación, será subsanado en los cinco días siguientes a su publicación, a petición de los interesados, publicándose las modificaciones que se generaran.

Entre la publicación en el centro al que corresponde el puesto de trabajo y el inicio de las pruebas, deberán transcurrir al menos cinco días hábiles. Una vez comenzadas las pruebas selectivas, la publicación de los sucesivos anuncios de celebración de pruebas deberá realizarse por el Tribunal, en todo caso, en los locales donde se hayan celebrado las pruebas anteriores y en el centro de trabajo al que corresponde la plaza convocada.

Tribunales.—Se constituirán Tribunales para seleccionar las plazas convocadas, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo en vigor.

Los miembros de los Tribunales deberán abstenerse de formar parte de los mismos e intervenir en el proceso selectivo, notificándolo a la autoridad convocante, cuando concurren las circunstancias siguientes:

Parentesco de consanguinidad dentro del tercer grado o de afinidad dentro del segundo, de acuerdo con lo previsto en los artículos 915 y siguientes del Código Civil, con cualquiera de los aspirantes.

Ser aspirante a la plaza convocada.

Los aspirantes admitidos podrán recusar a los miembros de los Tribunales, por las causas establecidas anteriormente, dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la relación de admitidos ante la autoridad que los designó, para la resolución definitiva que proceda en el plazo de otros dos días.

Los Tribunales, válidamente constituidos, adoptarán sus acuerdos por mayoría de sus miembros, teniendo el Presidente el voto de calidad en caso de empate.

Corresponde a los Tribunales las siguientes funciones según los casos en que actúen:

Verificar la lista de admitidos y excluidos.

Confeccionar y administrar las pruebas establecidas.

Valorar las actuaciones, ejercicios y méritos establecidos en la convocatoria de cada uno de los aspirantes, así como la clasificación de las pruebas o ejercicios correspondientes.

Levantar acta de sus actuaciones.

Publicar en el centro a que pertenezca el puesto de trabajo y en el centro donde se hayan celebrado las pruebas, la relación de aprobados por orden de puntuación, sin que en ningún caso pueda rebasar el número de plazas convocadas.

Elevar la correspondiente propuesta a la autoridad competente, en la que figurarán los aspirantes por orden de puntuación obtenida.

Verificar la documentación justificativa de los requisitos y méritos aportados por los aprobados.

Velar por la objetividad y confidencialidad de los procesos selectivos, aplicando la normativa establecida para los mismos.

Los Tribunales podrán ser auxiliados por cuantas personas se estimen necesarias para el buen desarrollo del proceso.

La empresa, a propuesta de los Tribunales, podrá designar asesores especialistas (internos o externos) para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias.

Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, en base exclusivamente a las cuales colaborarán con el Órgano de Selección.

Resultados.—Una vez terminada la calificación de los aspirantes, los Tribunales harán públicas, en el centro a que pertenezca el puesto de trabajo y en el centro donde se hayan celebrado las pruebas, la relación de aprobados por orden de puntuación, no pudiendo rebasar el número de plazas convocadas.

Asimismo, elevarán la correspondiente propuesta a la Dirección correspondiente, en la que figurarán, además de los aprobados, la relación por orden de puntuación final obtenida por los aspirantes que, habiendo superado los mínimos establecidos, constituirán la bolsa de candidatos en reserva a los efectos previstos en el artículo 17.2.a) del vigente Convenio Colectivo, para la cobertura de puestos de trabajo de carácter no fijo.

Contratación.—Los aspirantes propuestos por el Tribunal al órgano competente aportarán ante la empresa, dentro del plazo de diez días naturales desde que se hagan públicas las relaciones de aprobados, la documentación necesaria para la formalización del correspondiente contrato.

Quienes dentro del plazo indicado, salvo por causa de fuerza mayor, no presentasen la documentación, no podrán ser contratados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su solicitud, pasando a ocupar la plaza el siguiente en puntuación de los que hayan superado el mínimo exigido.

Verificados los documentos, el órgano competente y el aspirante aprobado, procederán a la formalización del contrato en el plazo máximo de un mes, salvo caso de fuerza mayor.

Se podrán efectuar contratos de trabajo de duración determinada de conformidad con lo que dispone el presente Convenio Colectivo y la legislación en vigor:

En ningún caso se podrá contratar personal para obra, tiempo o servicio determinado si existiese personal fijo que pueda cumplir sus funciones.

El personal objeto de estos tipos de contrato deberá reunir los requisitos establecidos para el ingreso.

Se deberá buscar, en cada caso concreto, la modalidad del contrato más adecuado.

En todos los casos, los contratos laborales se formalizarán por escrito, especificando con precisión el origen y la causa que los motiva, así como los datos legales complementarios que corresponden a su propio carácter y naturaleza, incluida la rescisión en su caso:

El contrato de trabajo del personal no fijo se extinguirá automáticamente, así como los efectos derivados del mismo, cuando desaparezca la causa que motivó su formalización.

De acuerdo con la legislación vigente, se entregarán a la representación laboral y sindical del centro la copia básica de cada contrato, firmada por el trabajador y por la empresa; asimismo, se les comunicarán los ceses o prórrogas que se produzcan.

El trabajador deberá poseer una copia autorizada de su contrato.

ANEXO

Acuerdo de regulación del Estatuto jurídico de los trabajadores contratados, en régimen indefinido a tiempo parcial con carácter de fijos discontinuos, en el ámbito del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA)

Introducción

La regulación legal, reglamentaria y convencional de los trabajos realizados en régimen indefinido a tiempo parcial con carácter de fijos discontinuos, viene establecida, respectivamente, en las siguientes normas:

Primera.—Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda.—Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se determina la ordenación, entre otros, del contrato de los trabajadores

fijos discontinuos. En concreto en su capítulo III, aplicable a todos aquellos contratos formalizados hasta el 31 de diciembre de 1993.

Tercera.—Artículo 4 del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, en relación con el capítulo II del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, que regula los contratos a tiempo parcial (aplicable a todos los contratos que se hayan formalizado a partir de 1 de enero de 1994).

Cuarta.—Artículo 10,2, párrafo segundo, del I Convenio Colectivo del Ente Público AENA, que prevé la regulación del personal contratado, en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo, en un Estatuto especial.

En consecuencia con lo anteriormente dispuesto, las partes firmantes del presente Acuerdo, conscientes del carácter estacional de determinados centros de trabajo, en el ámbito del Ente Público AENA, consideran conveniente establecer un marco convencional que sirva para dar respuesta adecuada a la especificidad propia de dichos centros y, al mismo tiempo, a las inquietudes del personal que realiza este tipo de trabajos.

Por ello, ambas partes acuerdan suscribir los compromisos que se reseñarán a continuación, con el fin de contribuir a la aclaración del marco regulador de las condiciones de trabajo y empleo entre el Ente Público AENA y sus trabajadores contratados en régimen indefinido a tiempo parcial con carácter de fijos discontinuos.

1. *Ámbito de aplicación.*—El ámbito de aplicación de presente Acuerdo será el mismo que viene determinado en el I Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

2. *Ámbito funcional.*—El ámbito funcional del presente Estatuto comprende las actividades de los servicios públicos de carácter aeronáutico y aeroportuario y las ligadas al cumplimiento de dicha actividad, que presten los centros de trabajo estacionales actuales o futuros, dependientes o relacionadas con el ámbito de competencias de AENA y que sean propias de temporada, campaña y cualesquiera otras que vayan dirigidas a la realización de trabajos de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que, en el conjunto del año, tienen consideración de laborables con carácter general.

3. *Ámbito territorial.*—El ámbito territorial de este Acuerdo será el determinado por el I Convenio Colectivo del Ente Público AENA.

4. *Ámbito temporal.*—El presente Acuerdo adquirirá validez con la entrada en vigor del I Convenio Colectivo del Ente Público AENA, teniendo la misma vigencia que el mismo, y podrá ser prorrogado en todo o en parte, en los sucesivos Convenios Colectivos que se pacten.

5. *Determinación de centros de trabajo de carácter estacional y garantía de ocupación:*

5.1 Tendrán consideración de centros de trabajo de naturaleza estacional aquéllos en que concurren las condiciones definidas en el artículo 2 de este Estatuto y que se detallan en el anexo adjunto a este Acuerdo.

5.2 No obstante, dado el carácter de servicio público que presta el Ente, el referido anexo podrá ser objeto de modificación motivada por el cambio de actividad cíclica de algún centro de trabajo o en razón a situaciones de carácter coyuntural.

5.3 En el supuesto de inclusión o exclusión en el señalado anexo de centros de trabajo de actividad estacional, el Ente Público elaborará uno nuevo del que será informada la representación de los trabajadores, al menos, con un mes de antelación al inicio de la temporada o estación.

5.4 En función de las necesidades estacionales de los centros, AENA asegura a los trabajadores que ostenten esta condición un tiempo mínimo de ocupación anual que será equivalente al de la duración que se determine para la campaña o temporada; pudiendo coincidir la efectiva prestación de servicios de estos trabajadores, en todo o en parte, con el periodo de estacionalidad declarado por AENA anualmente.

5.5 Para asegurar la estabilidad del trabajador en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo en su empleo, estos trabajadores podrán optar a un cambio temporal en su categoría laboral, realizando trabajos de superior o inferior categoría profesional, dentro de los puestos de trabajo correspondientes a las diferentes categorías laborales incluidas en el Plan de Contratación Estacional de cada centro, en los términos y condiciones regulados en el artículo 21 del I Convenio Colectivo de AENA.

6. *Reciclaje profesional.*—Cuando existan motivos tecnológicos, organizativos o productivos que justifiquen, de forma permanente, la amortización de puestos de trabajo de personal contratado en este régimen, AENA, con el objeto de mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores, podrá declarar la necesidad de reciclaje profesional, a otras categorías profesionales libres de cobertura incluidas en el Plan de Con-

tratación Estacional de cada centro, en los mismos términos y condiciones definidos en el artículo 24 del I Convenio Colectivo del Ente Público.

7. *Ingreso y provisión de puestos de trabajo.*—La provisión de puestos de trabajo en AENA, que hayan de ser cubiertos por este personal, se efectuará de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 10 y concordantes del I Convenio Colectivo del Ente Público AENA, referidos única y exclusivamente al personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo.

En cuanto al ingreso de este tipo de trabajadores se puntualiza lo siguiente:

a) Si existiera bolsa de seleccionados de oferta de empleo fijo —candidatos que, habiendo superado las pruebas selectivas para la contratación de personal fijo, no hubieran obtenido plaza—, de la misma categoría y especialidad para el mismo centro de trabajo, se ofertarán los puestos por estricto orden de puntuación final.

b) En caso de no poder cubrir las necesidades utilizando el sistema del apartado anterior, el ingreso se efectuará con arreglo a lo previsto en las secciones cuarta y quinta del capítulo V, del I Convenio Colectivo del Ente Público AENA.

8. *Acceso a la condición de trabajador fijo con carácter de continuidad:*

8.1 Con independencia de lo previsto en el artículo 10 del I Convenio Colectivo del Ente Público AENA, una vez realizado el reingreso de excedentes voluntarios, los trabajadores que tengan reconocida por AENA la condición de personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo tendrán un derecho preferente para ocupar, directamente, un porcentaje de los puestos de trabajo, de su misma categoría y especialidad, que hayan de cubrirse por personal fijo —con carácter de continuidad— en su mismo centro de trabajo.

Dicho porcentaje, salvo acuerdo modificativo formalizado, anualmente, mediante pacto, entre AENA y la Coordinadora Sindical Estatal, y previo informe de las necesidades objetivas de cada centro, será del 50 por 100 de cada una de las categorías y especialidades. En el supuesto de un número impar de plazas, se aplicará el 49 por 100 y el 51 por 100, alternativamente. En 1994 se ofrecerán a los trabajadores afectados por este Estatuto el 51 por 100 de las plazas existentes, y a los trabajadores con carácter de continuidad, el 49 por 100.

8.2 Para dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores, el Ente Público AENA ofertará a los trabajadores afectados los puestos de trabajo autorizados y no cubiertos. En este sentido, será condición indispensable que el trabajador se encuentre en disposición de incorporación inmediata.

La adjudicación de vacantes se realizará por riguroso orden de antigüedad en la categoría y especialidad. En caso de igualdad, tendrá preferencia el que hubiera obtenido mayor puntuación en el proceso selectivo correspondiente y, en caso de persistir el empate, el trabajador de mayor edad.

8.3 Los puestos de trabajo, incluidos en el porcentaje establecido, que no fueran cubiertos mediante este derecho preferente se acumularán a la siguiente fase de cobertura: promoción intracentro.

8.4 Los trabajadores que tengan reconocida por AENA la condición de personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo podrán participar en los procesos de promoción para la cobertura de puestos de trabajo para personal fijo —con carácter de continuidad—, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en el I Convenio Colectivo del Ente Público AENA y los que, en su caso, determinen las correspondientes convocatorias.

9. *Modalidades de contratación.*—Existen en AENA dos modalidades de contratación:

9.1 Trabajadores contratados hasta el 31 de diciembre de 1993: Su contrato de trabajo se ajustará a lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, y demás normativa concordante.

9.2 Trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 1994: Su contrato de trabajo se ajustará a lo establecido en el artículo 18 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, y demás normativa concordante.

10. *Período de prueba.*—Para el personal contratado en este régimen, de nuevo ingreso, se establece el período de prueba regulado, con carácter general, en el I Convenio Colectivo del Ente Público AENA.

Dicho período de prueba será efectuado, por una sola vez, al principio de la relación laboral y se computará teniendo en cuenta la efectiva prestación de servicios, con independencia de que el mismo abarque varios períodos.

11. Vinculación del contrato de trabajo:

11.1 Los trabajadores contratados, en régimen indefinido a tiempo parcial con carácter fijo discontinuo, al servicio del Ente Público AENA, quedan únicamente vinculados al centro de trabajo donde adquieran la condición de fijeza y discontinuidad.

11.2 En el supuesto de que sea necesaria su movilidad geográfica, será aplicable la regulación que, sobre esta materia, está contenida en el I Convenio Colectivo del Ente Público AENA.

12. Orden de llamamiento:

12.1 El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al comienzo de cada temporada.

12.2 En el supuesto de que no sea necesario el llamamiento, bien porque no se inicie la temporada; porque, anunciada, no se precise el trabajo de todo el personal contratado bajo esta modalidad, o porque, una vez iniciada, tenga que ser suspendida, en todo o en parte, tendrá que formalizarse el oportuno expediente de regulación de empleo ante la autoridad laboral.

No obstante, los trabajadores que no sean llamados mantendrán su posición en el escalafón, a efectos de incorporación en posteriores temporadas.

12.3 En cada campaña, el llamamiento para reanudar las actividades deberá hacerse por orden de antigüedad, dentro de cada categoría profesional y especialidad. En caso de igualdad, se estará a la mayor puntuación obtenida en el concurso-oposición correspondiente y, en último lugar, tendrá preferencia el trabajador de mayor edad.

12.4 Anualmente, el Ente Público AENA elaborará el escalafón de llamamiento de estos trabajadores por centro de trabajo. Copia del mismo se remitirá a los representantes de los trabajadores.

12.5 La prestación se interrumpirá a la conclusión de cada periodo, sin perjuicio de que se reanude en las sucesivas campañas.

12.6 La condición de trabajador, en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo, no se perderá en los supuestos de suspensión laboral, legal o convencionalmente regulados.

12.7 AENA preavisará a estos trabajadores, con una antelación mínima de un mes, de la fecha de reincorporación a sus puestos de trabajo dentro de la temporada de estacionalidad.

El trabajador deberá asimismo responder al anterior preaviso, en el plazo de quince días naturales, indicando la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.

12.8 En el supuesto de que el trabajador decidiese no incorporarse, voluntariamente, al ser llamado, se entenderá como dimisión voluntaria; causando baja y quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con el Ente Público AENA.

13. Régimen retributivo:

13.1 El régimen retributivo aplicable a estos trabajadores será el regulado en el I Convenio Colectivo del Ente Público AENA.

13.2 Las dietas y otras compensaciones económicas se generarán cuando, por necesidades del servicio, los trabajadores queden obligados a efectuar los gastos correspondientes.

13.3 Las retribuciones se percibirán por mensualidades completas o en la parte proporcional a los días trabajados, sin perjuicio de los descansos remunerados legalmente establecidos.

13.4 A efectos del Complemento Salarial Personal de Antigüedad, los derechos de antigüedad se computarán a razón del trabajo efectivamente prestado.

14. *Jornada y régimen de trabajo.*—La jornada y régimen de trabajo de este personal se ajustarán a lo establecido en el I Convenio Colectivo del Ente Público AENA, con carácter general.

Norma transitoria.—Durante la temporada de 1994, los criterios de llamamiento para la cobertura de las plazas estacionales establecidas para cada centro serán:

a) Se ofertarán las plazas a las personas que ostenten la condición de trabajador en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo en los respectivos centros, categorías y especialidades, atendiendo a su antigüedad como criterio de preferencia.

b) Si restasen plazas, se ofertarán a las personas que hubiesen sido contratadas, en el centro y la categoría, en las temporadas estacionales de 1992 y 1993, atendiendo a su mayor edad en caso de igualdad en los tiempos de servicios prestados.

c) Si restasen plazas, se ofertarán a las personas que hubiesen sido contratadas, en el centro y la categoría, en la temporada de 1993.

d) Si restasen plazas, se cubrirán conforme a lo previsto en el artículo 17.2 del I Convenio Colectivo del Ente Público AENA.

e) Por último, si restasen finalmente plazas, se realizarán pruebas de selección conforme a lo previsto en el artículo 17.2b del I Convenio Colectivo del Ente Público AENA.

Norma adicional.—Los derechos que legal, reglamentaria o convencionalmente tengan reconocidos los trabajadores fijos continuos o temporales, cuando fueren susceptibles de fraccionamiento, se reconocerán a los trabajadores contratados, en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo, en la parte que proporcionalmente les corresponda en función del tiempo efectivamente trabajado.

Norma supletoria.—En todo aquello no previsto en este Acuerdo se estará a lo establecido en el I Convenio Colectivo del Ente Público AENA y en la normativa legal y reglamentaria vigente.

Anexo centros estacionales

Aeropuerto de Málaga.
Aeropuerto de Palma de Mallorca.
Aeropuerto de Ibiza.
Aeropuerto de Menorca.
Centro de Control de Palma de Mallorca.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

13727 *ORDEN de 24 de mayo de 1994 por la que se ratifica el reconocimiento previo como agrupación de productores de «animales de la especie ovina» y «leche de oveja» de la Sociedad Cooperativa «Asovino» de Zamora.*

De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General relativa a la ratificación del reconocimiento previo como agrupación de productores de «animales de la especie ovina» y «leche de oveja», conforme al Reglamento (CEE) 1360/1978, del Consejo de 19 de junio, a favor de la Sociedad Cooperativa «Asovino» de Zamora, dispongo:

Artículo 1.

Se ratifica el reconocimiento previo como agrupación de Productores de «animales de la especie ovina» y «leche de oveja» de la Sociedad Cooperativa «Asovino» de Zamora, conforme al Reglamento (CEE) 1360/1978, del Consejo de 19 de junio, por el que se regula el reconocimiento de las agrupaciones de productores y sus uniones en el sector agrario.

Artículo 2.

La Dirección General del Instituto de Fomento Asociativo Agrario procederá a su inscripción en el Registro General de Agrupaciones de Productores y sus Uniones con el número 113.

Artículo 3.

La concesión de los beneficios en virtud de los artículos 10 y 11 del Reglamento (CEE) 1360/1978, se condiciona a las disponibilidades presupuestarias.

Madrid, 24 de mayo de 1994.

ATIENZA SERNA

Ilmo. Sr. Director general del Instituto de Fomento Asociativo Agrario.

13728 *ORDEN de 24 de mayo de 1994 por la que se ratifica el reconocimiento previo como agrupación de productores de cereales de «Bureba-Ebro, Sociedad Cooperativa», de 2.º grado, de Miranda de Ebro (Burgos).*

De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General relativa a la ratificación del reconocimiento previo como agrupación de productores de cereales según el Reglamento (CEE) 1360/78, del Consejo de 19 de junio, a favor de «Bureba-Ebro, Sociedad Cooperativa», de Miranda de Ebro (Burgos), dispongo: