

de diciembre de 1956, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa número 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla en sus propios términos la expresada sentencia.

Dios guarde a V. E. muchos años.

Madrid, 14 de junio de 1982.—Por delegación, el Secretario general para Asuntos de Personal y Acción Social, Miguel Martínez-Vara de Rey y Teus.

Excmo. Sr. Teniente General Presidente del Consejo Supremo de Justicia Militar.

22307 *ORDEN 111/01304/1982, de 14 de junio, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo, dictada con fecha 18 de abril de 1982, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Francisco Fernández Hernández, Teniente de Intendencia, retirado.*

Excmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo seguido en única instancia ante la Sala Quinta de Tribunal Supremo, entre partes, de una, como demandante, don Francisco Fernández Hernández, quien postula por sí mismo, y de otra, como demandada, la Administración Pública, representada y defendida por el Abogado del Estado, contra acuerdos del Consejo Supremo de Justicia Militar de 26 de marzo de 1980 y de 11 de noviembre de 1980, se ha dictado sentencia con fecha 18 de abril de 1982, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso interpuesto por don Francisco Fernández Hernández y por su fallecimiento lo continúan sus herederos comparecidos doña Rosa María y don Juan Carlos Fernández Sánchez, contra acuerdos del Consejo Supremo de Justicia Militar de veintiséis de marzo y once de noviembre de mil novecientos ochenta, sobre haber pasivo de retiro dimanante del Decreto-Ley seis/mil novecientos setenta y ocho, debemos anular y anulamos los referidos acuerdos, como disconformes a derecho y en su lugar declaramos el derecho del recurrente a que se le efectúe nuevo señalamiento de pensión de retiro con porcentaje del noventa por ciento sobre la base correspondiente, con especial condena en costas.

Así por esta nuestra sentencia que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, de conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa número 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla en sus propios términos la expresada sentencia.

Dios guarde a V. E. muchos años.

Madrid, 14 de junio de 1982.—Por delegación, el Secretario general para Asuntos de Personal y Acción Social, Miguel Martínez-Vara de Rey y Teus.

Excmo. Sr. Teniente General Presidente del Consejo Supremo de Justicia Militar.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

22308 *ORDEN de 28 de mayo de 1982 por la que se modifica la de 27 de julio de 1981 en la parte que afecta a la plaza de «Lengua y Literatura alemanas», de Facultades de Filología.*

Ilmo. Sr.: De acuerdo con el informe emitido por la Comisión Permanente de la Junta Nacional de Universidades, en su sesión del 5 de mayo de 1982, en relación con la plaza de «Lengua y Literatura alemanas».

Vista la autorización contenida en la disposición final primera del Real Decreto 1324/1981, de 19 de junio,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Modificar la Orden ministerial de 27 de julio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» del 1 al 11 de septiembre), en la parte que afecta a la plaza de «Lengua y Literatura alemanas» (de Facultades de Filología), sustituyendo las equiparaciones y analogías a dicha plaza por las que a continuación se transcriben:

Equiparadas:

«Lengua alemana», «Germanística», «Filología alemana», «Lingüística germánica» (en especial inglesa y alemana).

Análogas:

«Lingüística general y germánica», «Literatura alemana», «Lengua y Literatura inglesas», «Anglística», «Filología inglesa», «Lengua inglesa».

Segundo.—La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 26 de mayo de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado, José Manuel Pérez-Prendes y Muñoz de Arracó.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

22309 *ORDEN de 23 de junio de 1982 por la que se reconoce el Colegio Mayor «Putxet», de Barcelona.*

Ilmo. Sr.: Visto el expediente de que se hará mérito;

Resultando que don Santiago Aguilar Canosa, en representación de la Sociedad «Fadoca», solicita reconocimiento como Colegio Mayor del que dicha Sociedad tiene en la calle de Nuestra Señora del Coll, 55, de Barcelona, y que denominarán «Putxet»;

Resultando que a la citada petición acompaña el proyecto de Estatutos que, en caso de ser aprobados, habrán de regir en dicho Colegio Mayor, así como los planos del citado edificio;

Vista la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970, el Decreto 2780/1973, de 19 de octubre, y demás disposiciones vigentes;

Considerando que para otorgar a esta clase de Centros la categoría de Colegio Mayor, son preceptivos los informes de la Universidad respectiva y el de la Junta Nacional de Universidades, los cuales han sido emitidos favorablemente en el presente caso,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Otorgar categoría de Colegio Mayor Universitario al establecido en la calle de Nuestra Señora del Coll, 55, de Barcelona, que se denominará «Putxet» y aprobar sus Estatutos, quedando sometido a las disposiciones vigentes en relación a este tipo de Centros, así como a las que en lo sucesivo puedan dictarse.

Segundo.—El Colegio Mayor aprobado por la presente Orden ministerial quedará acogido a los beneficios que otorga el Decreto 2780/1973, de 19 de octubre, de Colegios Mayores.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 23 de junio de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Saturnino de la Plaza Pérez.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22310 *RESOLUCION de 18 de agosto de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de Aviación Civil y el Organismo autónomo «Aeropuertos Nacionales».*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Aviación Civil, recibido en esta Dirección General con fecha 12 de agosto de 1982, suscrito por la representación mayoritaria del 80 por 100 de los trabajadores en la Comisión Negociadora, designada por el Comité Intercentros, que comprende a los miembros de Comisiones Obreras y UGT, y por la parte empresarial la Subsecretaría de Aviación Civil y el Organismo autónomo «Aeropuertos Nacionales», el día 9 de julio de 1982, al que se acompaña informe de contenido favorable emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 16 de agosto de 1982.—El Director general.—P. A., el Subdirector general de Productividad, Javier Ugarte Ramírez.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Aviación Civil y su Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales».

• II CONVENIO COLECTIVO DE

AVIACION CIVIL

TITULO PRIMERO

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1. Objeto.-

El presente Convenio denominado Segundo Convenio Colectivo de Aviación Civil, tiene por objeto regular paritariamente las relaciones de trabajo entre la Subsecretaría de Aviación Civil y el Organismo Autónomo "Aeropuertos Nacionales", con sus Centros actuales o futuros, de una parte, y de otra, el personal civil no funcionario que preste sus servicios en los mismos y que les sean de aplicación las disposiciones laborales.

Artículo 2. Ambito personal.-

Este Convenio afecta a todo el personal laboral dependiente de la Subsecretaría de Aviación Civil y el Organismo Autónomo "Aeropuertos Nacionales", referidos en el artículo anterior con las particularidades siguientes:

1.- El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores contratados en España al servicio de la Subsecretaría de Aviación Civil u Organismo Autónomo "Aeropuertos Nacionales", que realicen 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 le correspondieran de trabajar en territorio español.

2.- Exclusiones.-

- a) Las señaladas en el Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/80, de 10 de Marzo, en su artículo 1, punto 3, apartados a), c), d), e) y f).
- b) El personal que devengue clases pasivas de cualquier índole.
- c) El personal que desempeñe los cargos o funciones de Subsecretario o Directores Generales de la Subsecretaría de Aviación Civil y del Organismo Autónomo "Aeropuertos Nacionales".

Artículo 3. Ambito funcional.-

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a todo el ámbito de actividad propio de la Subsecretaría de Aviación Civil y Organismo Autónomo "Aeropuertos Nacionales", representadas por las partes suscribientes de este Convenio.

Artículo 4. Ambito territorial.-

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

Artículo 5. Ambito temporal.-

El presente Convenio tendrá vigencia para el TÍTULO PRIMERO de TRES AÑOS con efectos desde el 15 de Enero de 1982 hasta 31 de Diciembre de 1984.

Ambas partes se comprometen a efectuar durante los tres primeros meses de los años 1983 y 1984 la revisión del TÍTULO SEGUENDO de este Convenio. Dicha revisión deberá iniciarse en los quince primeros días de los años señalados.

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 establezca.

Artículo 6. Cláusula de denuncia.-

El presente Convenio queda denunciado expresamente y de forma automática el 31 de Diciembre de 1984, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones con un mes por lo menos de antelación a la fecha antes indicada.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación.-

Con objeto de efectuar la adecuada interpretación de este Convenio, se constituirá inmediatamente después de aprobado el mismo, una Comisión Paritaria formada por un miembro de cada opción sindical y por una representación equivalente de la S.A.C. y O.A.A.N., de entre los miembros participantes en la Comisión Negociadora.

La finalidad fundamental de la Comisión Paritaria consiste en interpretar con objetividad y precisión el presente Convenio, para su correcta aplicación, en casos o situaciones controvertidas, que puedan plantearse y le sean requeridas una vez agotados los trámites y gestiones previas.

Los dictámenes se evacuarán en el plazo máximo de 15 días a partir de su recepción y admisión justificada a juicio del conjunto de dicha Comisión, los cuales serán vinculantes para ambas partes cuando se alcance unanimidad en el seno de la misma, siendo por el contrario nulos cuando no se alcance acuerdo; en cuyo caso se tramitará conjuntamente la correspondiente consulta ante la autoridad laboral competente.

Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho de los trabajadores o sus órganos de representación laborales o sindicales para recurrir las decisiones de la Comisión Paritaria ante los Tribunales laborales competentes.

Las reuniones se convocarán por la Administración inmediatamente después de solicitada la consulta que ha de ser objeto de dictamen, tramitándose el mismo dentro del plazo fijado si procede su admisión.

Artículo 8.-

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán resolver en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán

rán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION

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 la S.A.C. y O.A.A.N., cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos en que las reconozcan las Disposiciones vigentes aplicables a los Organismos dependientes de la Administración del Estado, según su propia naturaleza y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

CAPITULO TERCERO

CLASIFICACION DE PERSONAL

El personal afectado por el ámbito del presente Convenio se clasificará indistintamente según la función y permanencia legalmente reconocida.

Artículo 10. Prestación de trabajo.-

1.- Los distintos cometidos asignados a cada categoría son enunciativos. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones oficiales le ordenen sus Superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo cualifica, según el catálogo de categorías.

2.- A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuado a su categoría y jornada.

Con objeto de posibilitar la plena ocupación de los trabajadores en aquellos aeropuertos o Centros 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. Los derechos económicos, y de promoción serán los derivados de la categoría que ostente el trabajador.

3.- Los trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral, serán responsables de la conservación y limpieza de los equipos y material a su cargo.

Artículo 11.-

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

Artículo 12.-

Los contratos de trabajo se clasificarán según su duración, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 15 y 17.3 del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos que desarrollan los mismos.

No se podrá contratar personal para obra, tiempo o servicio determinado si existiera personal fijo que pueda cumplir sus funciones, salvo para los puestos de confianza o especial responsabilidad designados por la alta Dirección. Estos últimos tendrán carácter eventual y su duración será la del Subsecretario o Director General que los nombró.

En los casos de contratos de personal para obra o servicio determinado la S.A.C. o el O.A.A.N. comunicarán al interesado la finalización de su contrato con 7 días de antelación, excepto para los contratos por tiempo determinado de duración superior a un año, en los que el preaviso será como mínimo de 15 días.

Artículo 13. Objeto y efectos del contrato.-

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 y efectos de permanencia del personal no fijo, se extinguirá automáticamente al desaparecer la causa que motivó su formalización.

Dicho personal podrá adquirir la condición de fijo a través del procedimiento de provisión de plazas que regula el presente Convenio, a excepción del derecho reconocido en cada caso por aplicación de la legislación laboral vigente.

Los modelos de contrato de trabajo y de documentos que pongan fin a la relación laboral, serán visados reglamentariamente por las Entidades de la S.A.C. y el O.A.A.N. Estas Entidades y el O.A.A.N. notificarán periódicamente y puntualmente el comienzo, terminación y demandas de contratación de personal a las oficinas de Empleo correspondiente. El trabajador deberá poseer una copia autorizada de su contrato.

Artículo 14.- Período de prueba.-

1.- La contratación de personal en cualquiera de sus modalidades, tendrá carácter provisional hasta la superación del período de prueba, consistente en un tiempo de tres meses naturales para todas las categorías, a excepción de los trabajadores no cualificados que será de quince días laborales.

Concluido el período de prueba sin desistimiento de ninguna de las partes, el contrato se considerará definitivamente formalizado según su propia modalidad.

2.- Durante este período, tanto el trabajador como la Subsecretaría de Aviación Civil o el Organismo Autónomo "Aeropuertos Nacionales", podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización o reclamación alguna, a excepción de las retribuciones que hayan sido devengadas por el trabajador.

- 3.- La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe el período de prueba.
- 4.- En la valoración del período de prueba, si fuera necesario efectuarla, se considerará el rendimiento, conducta y aptitudes del trabajador, cuyo informe será emitido por sus superiores jerárquicos, así como por la representación-laboral del Centro de Trabajo.

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

CAPITULO CUARTO

INGRESOS, REQUISITOS, CONVOCATORIA, ORDEN DE PROVISION, PROCEDIMIENTO, EFECTOS, PROGRAMAS, TRIBUNALES Y EXAMENES.

Artículo 15. Ingresos.-

El ingreso del personal fijo en la S.A.C. y en el O.A.A.N. se efectuará exclusivamente mediante la superación de las pruebas selectivas y a través de los concursos correspondientes, ajustándose al procedimiento establecido en el presente Convenio.

La Dirección asignará el puesto de trabajo concreto al personal de nuevo ingreso, de acuerdo con su especialidad, función, categoría laboral y condiciones establecidas en la convocatoria de ingreso.

El personal de nuevo ingreso accederá a los respectivos subgrupos laborales, por la categoría inferior de los mismos, salvo que las plazas de superior categoría no se hayan cubierto, por el personal ya fijo.

Artículo 16. Requisitos.-

Los requisitos generales para optar al ingreso en la S.A.C. u O.A.A.N., se concretan en los siguientes:

- Poseer la nacionalidad española.
- Tener la edad mínima de 16 años cumplidos en el momento de la toma de posesión.
- No haber sido separado del servicio como consecuencia de incoación de expediente disciplinario en cualquier entidad u organismo de la Administración Pública, a excepción de los expedientes de carácter sociopolíticos o sindicales.
- No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios de la plaza a cubrir.
- Poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria y plaza a cubrir.
- Poseer la titulación académica o nivel de conocimientos requeridos para la categoría y especialidad profesional de la plaza a cubrir.

- Superar las pruebas médicas y psicotécnicas adecuadas al trabajo a realizar.
- Tendrán preferencia para el ingreso los aspirantes que estén registrados en cualquier Oficina de Empleo del Estado español como demandantes de trabajo.

Artículo 17. Convocatorias.-

Las convocatorias para la cobertura de plazas vacantes o de nueva creación, serán autorizadas por los órganos de gobierno de la S.A.C. y O.A.A.N. La publicación se realizará de acuerdo con el procedimiento siguiente:

1) Las convocatorias de carácter libre para el personal fijo de plantilla de nuevo ingreso en cualquiera de sus modalidades, deberán ser notificadas y visadas previamente a su publicación, por las Oficinas de Empleo o Direcciones Provinciales del I.N.E.M. correspondiente, según proceda. Entre el momento de la publicación de la convocatoria y el inicio de las pruebas correspondientes, deberá transcurrir como mínimo un período de 15 días naturales. Dichas convocatorias se tramitarán una vez agotadas las fases y procedimientos previos de provisión de plazas en el ámbito interno.

2) Las convocatorias de ámbito y carácter interno, se publicarán con la máxima difusión posible, disponiendo el personal interesado de 10 días laborables a partir de su publicación, para optar a las mismas a través de las fases que en su caso proceda. Para mayor celeridad, este tipo de convocatoria podrá anunciar correlativamente o simultáneamente las distintas fases, sin perjuicio del orden de prelación, celebración de pruebas y cobertura de puestos establecido en el presente Convenio.

3) Las diversas convocatorias que se promuevan por la S.A.C. u O.A.A.N., serán notificadas expresamente en todos los casos, a los órganos de representación de los trabajadores en los ámbitos correspondientes, coincidiendo con la publicación y difusión oficial de las mismas.

4) Las convocatorias serán suficientemente explícitas en orden a los requisitos exigibles, las plazas previstas, las características de los puestos a cubrir, el programa de materias y ejercicios a realizar en estricta consonancia con las funciones de la categoría a desempeñar y los diversos plazos, así como el trámite y procedimiento de reclamaciones contra las decisiones del tribunal o comisión calificadora que resuelva.

5) La S.A.C. y el O.A.A.N. promoverán alternativamente en las convocatorias de concurso libre, siempre que sea posible, convocatorias específicas con reserva exclusiva de plazas para trabajadores: a) MINUSVALIDOS. b) JOVENES, y quienes tengan responsabilidades familiares o mayores de 40 años, no perceptores del seguro o subsidio de desempleo.

Artículo 18. Orden de prelación.-

La provisión y cobertura de plazas vacantes o de nueva creación, se efectuará a través de las distintas fases por el orden de prelación siguiente:-

- Reingreso de excedentes.
- Concurso de traslado.
- Pruebas de ascenso.
- Concurso-oposición restringido.
- Concurso-oposición libre.

Artículo 19.- Procedimiento.-

Las distintas fases de provisión y cobertura de plazas, se desarrollarán ajustándose al procedimiento siguiente:

1) Reingreso de excedentes :

La adjudicación de la plaza convocada, se efectuará por riguroso orden de solicitud, entre los excedentes voluntarios, de las categorías laborales y Centros de trabajo respectivos, cuyas solicitudes se hayan tramitado en los plazos reglamentarios y con una antelación mínima de un mes natural a la publicación de la plaza, debiendo pertenecer a la plantilla de la Entidad que convoca la vacante.

Los excedentes con derecho a reserva del puesto de trabajo, reingresarán automáticamente en el plazo de 30 días naturales a partir de su solicitud.

2) Concurso de traslado:

Podrán concurrir a esta fase, todos los trabajadores que reúnan las condiciones siguientes:

- a) Pertenecer a la plantilla de la Entidad que convoca la vacante, estar destinado en un Centro de trabajo distinto al de la plaza convocada con la condición de fijo de plantilla y haber solicitado el mismo, con una antelación mínima de un mes antes de producirse la disponibilidad de la plaza que se desea cubrir.
- b) Estar clasificados en la misma categoría y especialidad profesional a la de la plaza convocada con un mínimo de dos años de antigüedad en ella y en el Centro de trabajo respectivo.

El Concurso de Traslado se resolverá valorando la antigüedad en la categoría, y en el caso de igualdad, prevalecerá la antigüedad en el Centro de trabajo.

Si de la valoración de las dos circunstancias anteriores persistiera la igualdad, prevalecerá la antigüedad en la S.A.C. u O.A.A.N. según proceda.

- c) La resolución de la adjudicación de la plaza, se publicará en los tableros de anuncios de los Centros respectivos y se comunicará al Comité Intercentros, indicando el aspirante elegido así como el resto de los aspirantes que solicitaron la plaza.

3) Pruebas de ascenso:

Esta modalidad de concurso se desarrollará en dos fases, pudiendo los trabajadores que reúnan los requisitos necesarios optar a las mismas en la forma y condiciones siguientes:

Primera Fase: Optarán exclusivamente los trabajadores fijos del Centro de Trabajo respectivo, en el que se haya creado la plaza vacante.

Segunda Fase: Optarán los trabajadores fijos de cualquier Centro de Trabajo de la S.A.C. u O.A.A.N. según la procedencia de la plaza vacante.

Requisitos :

- a) Tener la condición de fijos y estar en activo o en situación de excedencia especial.
 - b) Estar clasificados en el mismo subgrupo laboral de la plaza convocada y en la categoría inmediata inferior de la misma, con una antigüedad en ella de DOS AÑOS como mínimo.
- 4) Concurso-oposición Restringido:

Al Concurso-oposición restringido podrá presentarse todo el personal fijo del Centro de trabajo respectivo, y subsidiariamente de la S.A.C. ó del O.A.A.N., según la procedencia de la vacante, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, sin más requisitos que cumplir los exigidos por la Convocatoria concreta de que se trate.

Al personal eventual se le exigirá como mínimo, para poder optar a este Concurso, una antigüedad mínima de 7 meses a la publicación de la Convocatoria.

5) Concurso-oposición Libre:

La Convocatoria y desarrollo de este Concurso se efectuará en la forma reglamentaria que establece el presente Convenio, siendo imprescindible para su tramitación que la plaza o plazas a convocar, no hayan podido ser cubiertas a través de las fases y procedimientos anteriores.

Artículo 20.- Efectos.-

El orden y procedimiento de provisión y cobertura de las plazas producirán los efectos derivados de la legislación vigente y los que a continuación se enumeran:

- 1)
 - a) El reingreso de excedentes normaliza la continuidad de la relación laboral.
 - b) El período de excedencia en los casos forzosos o especiales, se computará a efectos de antigüedad.

2).-

En los traslados por puntos de ascenso se producirán los efectos siguientes:

- a) Cuando el ascenso suponga para el trabajador cambio obligatorio de residencia, percibirá las compensaciones económicas que determina el artículo 32 para el traslado a la localidad donde radique la plaza.
- b) Quienes estuvieran en situación de excedencia especial podrán permanecer en la misma hasta que finalizada esta situación tomen posesión de la plaza en el tiempo señalado en el Artículo 30.

3)

En todos los casos la toma de posesión de la plaza, categoría y destino se efectuará en el plazo que determina la convocatoria respectiva, con el límite máximo de 30 días naturales a partir de la notificación oficial de incorporación correspondiente.

Transcurrido dicho período sin ocupar la plaza, se perderán los derechos adquiridos. La plaza que por dichas circunstancias no fuera cubierta, se adjudicará al siguiente seleccionado si reúne los requisitos necesarios, y en caso contrario se acumulará a la fase de prelación siguiente.

4)

Los trabajadores fijos que obtengan plaza por cualquier modalidad de concurso, seguirán manteniendo los derechos de permanencia y antigüedad adquiridos anteriormente, consolidándose los de la nueva categoría o plaza, a partir de la toma de posesión de la misma.

Artículo 21.- PROGRAMAS.-

En el plazo máximo de 6 meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se confeccionarán los programas definitivos de exámenes generales para cada puesto de trabajo y categoría tipo. Dichos programas podrán ser complementados sin contravenir los m'smos, de forma específica y en estricta consonancia con las funciones de la plaza a desempeñar.

La Dirección confeccionará los programas para los exámenes generales con la colaboración de la representación del personal a nivel nacional. Cada Centro de trabajo podrá adecuar dichos programas con las especificaciones funcionales de la plaza a cubrir.

Las pruebas para ingreso de los Titulados Superiores y Universitarios, consistirán en la realización de tests sobre evaluación de sus aptitudes personales y psicológicas para el puesto de trabajo.

Artículo 22.- Tribunales.

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

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

La Administración designará al Presidente del Tribunal de entre sus miembros, que gozará del voto de calidad en los empates. Las funciones del Secretario de Actas corresponderá a un miembro de la parte Laboral, designado por ellos mismos.

B). Los componentes del tribunal se integrarán por personal cualificado del mismo subgrupo y especialidad profesional, de nivel superior o equivalente al de la categoría de la plaza convocada.

C). Serán incompatible para integrar el tribunal los miembros del mismo que tengan cualquier vinculación familiar con alguno de los candidatos presentados, de tal forma que sea garantizada la neutralidad de las puntuaciones.

D). El tribunal deberá estar constituido definitivamente al publicarse la convocatoria de la plaza, estando la representación laboral obligada a nombrar sus vocales o alegar las causas justificadas que lo impidan en el plazo máximo de DIEZ días naturales a partir de su ordenación. Caso de no contestación, se continuará el procedimiento.

E). La composición de cada tribunal y los requisitos del examen se publicarán en el tablón de anuncios de cada Centro de Trabajo con una antelación mínima de QUINCE días naturales a la fecha del examen.

F). Los vocales de la representación laboral serán del mismo Centro de la plaza convocada y designados por el comité respectivo, en caso de no existir vocales cualificados, según el apartado b)

serán propuestos por dicho comité de entre los trabajadores del Centro más próximo, en cuyo caso los gastos por desplazamiento y dietas se abonarán por la S.A.C. o por el OA/AN, según proceda.

G) Los miembros del tribunal podrán ser recusados por las personas, órganos o interesados afectados, dentro de los CINCO días naturales siguientes a la fecha de la publicación de la relación de aspirantes admitidos a examen, mediante escrito razonado dirigido a la Dirección o al Comité de Centro, según la procedencia del vocal impugnado, donde se realicen las pruebas, para su resolución libre en el término de otros CINCO días por la S.A.C. o el OA/AN, respecto a sus representantes, o por el Comité respecto a los suyos.

Subsanadas las posibles anomalías y transcurridos los plazos referidos, el tribunal queda definitivamente constituido, siendo soberano en todas sus decisiones, dentro de las competencias que les atribuye este convenio. En caso de ausencia de alguno de los vocales, el tribunal actuará con el resto salvo que haya sido nombrado suplente o exista delegación expresa del ausente.

H) Corresponde a los tribunales:

1º.- Verificar la relación de aspirantes incluidos y excluidos, teniendo para ello acceso a las solicitudes presentadas en cada fase de los concursos de ASCENSO, RESTRICTIVO Y LIBRE.

2º.- Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.

3º.- Administrar las pruebas establecidas.

4º.- Valorar las actuaciones y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter personal o profesional.

5º.- Levantar actas de sus actuaciones.

6) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.

I) El tribunal fijará los sistemas de valoración en cada convocatoria concreta respecto a las diferentes modalidades de provisión de plazas que se establecerán de acuerdo con los siguientes criterios:

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

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

2) Por conocimientos, experiencias, titulaciones y desempeño de funciones de categoría superior, hasta un máximo de un 30 %.

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

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

d) El tribunal elevará Acta en la que se contenga a los aspirantes seleccionados por riguroso orden de puntuación, y aquellos que habiendo rebasado el mínimo exigido no obtengan plaza, se les respetará su expectativa a una vacante en dicho Centro, de idénticas características, durante el período de 6 meses, desde la fecha de la publicación del Acta del tribunal, siempre que esta nueva vacante haya pasado la prelación que se determina en este Convenio.

e) La selección definitiva se realizará por riguroso orden de puntuación y en caso de igualdad, tendrán preferencia y por este orden: las viudas, /os, huérfanos, hijos, hermanos y cónyuge de trabajadores de la S.A.C. o del OA/AN

f) Los familiares de primer grado que hayan superado el mínimo exigido en la convocatoria para el aprobado, tendrán una bonificación del 10% sobre la nota obtenida.

CAPITULO QUINTOCENSOS LABORALESArtículo 23. Censos Laborales

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

2) Igualmente y dentro del mismo período de tiempo señalado en el apartado anterior, se publicarán en relación aparte los Censos relativos al personal interino, y para obra, tiempo o servicio determinado, en los que figurarán nombre y apellidos, categorías profesionales, en su caso, y fecha de iniciación y terminación de los contratos. Estos censos estarán a disposición de los interesados.

3) Los censos se expondrán en cada Centro durante treinta días para conocimiento del personal. Quienes no figuren incluidos, debiendo de estarlo, o lo estén con algún dato erroneo o inexacto, podrán reclamar en el plazo de treinta días ante la S.A.C. o el OA/AN, que resolverán en el plazo de otros treinta. Contra los acuerdos de la S.A.C. o del OA/AN los trabajadores afectados podrán ejercitar las acciones correspondientes.

4) Un ejemplar del censo definitivo general se custodiará permanentemente en el local de la representación del personal de cada uno de los Centros de Trabajo, a fin de que los trabajadores puedan tener acceso al mismo. En aquellos Centros de Trabajo donde no exista local de la representación del personal, se arbitrará la fórmula adecuada para que el censo esté a disposición del trabajador que lo solicite.

CAPITULO SEXTOSUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJOArtículo 24. Suspensión1) Causas

Se consideran causas específicas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:

- A) La incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional de los trabajadores.
- B) La situación de excedencia.
- C) La suspensión disciplinaria.
- D) La privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria e incluso si la hubiera por delitos culposos.

E) Maternidad de la trabajadora.

F) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario o servicio sustitutivo.

G) Ejercicio de cargo público o sindical representativo, que entrañe la situación de excedencia especial.

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

2) Efectos

A) Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional, percibirán durante los dos primeros meses las prestaciones económicas estipuladas por la Seguridad Social, pasando a percibir la totalidad de sus retribuciones a partir del tercer mes y hasta la finalización de la incapacidad o invalidez anteriormente mencionadas. Lo dispuesto en este apartado no afecta a los casos de suspensión por maternidad de la trabajadora, que se regulará de acuerdo con lo dispuesto en el apartado E) de este punto.

B) Los trabajadores en situación de excedencia especial o forzosa, estarán sujetos a lo que determina el capítulo correspondiente de este Convenio.

D) Los trabajadores afectados por la privación de libertad definida en este artículo pasaran a la situación de excedencia forzosa.

E) La suspensión por maternidad de la trabajadora, permitira a ésta el disfrute de un permiso específico íntegramente retribuido de 14 semanas, pudiendo pasar a partir de éste período a voluntad de la misma a la situación de excedencia especial por un plazo de tres años, siempre que lo solicite con anterioridad a la finalización del permiso fijado anteriormente.

F) Los trabajadores durante el cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario o servicio sustitutivo, percibirán durante este período las pagas extraordinarias que les correspondieran en situación de activo.

G) Los efectos que se derivan de encontrarse en el ejercicio de cargo público o sindical representativo que entraña la situación de excedencia especial, se concretan en mantener el derecho a la reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad durante el ejercicio del cargo.

Artículo 25. Extinción

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.

Dicha extinción producirá los efectos correspondientes que en cada caso procedan por la aplicación de las disposiciones laborales vigentes.

Serán también causas de extinción la sentencia condenatoria del trabajador por delitos dolosos.

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

CAPÍTULO SEPTIMO

Situación del Personal.

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

SECCION 18. PERSONAL EN ACTIVO.

Artículo 26.- Licencias.

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

- 1.- Con abono íntegro de la retribución.
 - a) Por matrimonio del trabajador: quince días naturales.
 - b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos del trabajador; y con respecto a la familia política: padres y hermanos, tres días ampliables hasta cinco, si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.
 - c) Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o hijos y familiares de 2º grado que convivan con el solicitante y que requieran cuidados indispensables, por igual duración a la establecida en el párrafo anterior.
 - d) Por alumbramiento de la esposa del trabajador: cuatro días naturales, prorrogables hasta diez en caso de intervención quirúrgica.
 - e) Por causas de embarazo, la trabajadora disfrutará la licencia reglamentaria establecida en las disposiciones vigentes.
- Durante el período de lactancia se acogerá a los beneficios que la Ley concede, pudiendo distribuir este tiempo u horarios a su conveniencia comunicándolo a la Dirección del Centro con la máxima antelación posible.
- f) Por cumplimiento de un deber público o personal inexcusable, dispuesto en las normas legales vigentes, tales como prestar testimonio en juicios, etc., durante el tiempo que lo exija.
 - g) Por motivos particulares: hasta seis días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
 - h) Para el disfrute de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores: diez días.

2.- Sin derechos al abono de retribución alguna:

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

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

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

Artículo 27.- Vacaciones.

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

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

3.- Las vacaciones se programarán con tres meses de antelación, de acuerdo con las necesidades de cada unidad orgánica, dando cumplimiento de la misma al Comité de Centro.

4.- Las vacaciones anuales se concederán del 1º de abril al 31 de octubre. Los trabajadores, de mutuo acuerdo y solicitándolo al jefe de su departamento, podrán dividir las vacaciones en dos períodos de quince días, disfrutándose uno de ellos en el señalado anteriormente, y el otro en cualquiera de los restantes meses del año.

Los trabajadores, voluntariamente y de acuerdo con la S.A.C. u O.A.A.N., podrán acordar el disfrute de las vacaciones anuales fuera del período señalado en el párrafo anterior.

5.- En caso de discrepancia, los turnos de vacaciones deberán elegirse entre los trabajadores de la misma categoría, atendiendo a la antigüedad en ella y por turno rotativo anual. En los casos de igual antigüedad en la categoría se dará preferencia al trabajador más antiguo en la S.A.C. u O.A.A.N., y en el último término al de mayor edad.

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

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.

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

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

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

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

SECCION 2ª. PERSONAL DE EXCEDENCIA.

Artículo 28.- Clases de excedencia.

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

- 1.- Excedencia voluntaria.
- 2.- Excedencia especial o forzosa.

Artículo 29.- Excedencia voluntaria.

- 1.- Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad mínima de 1 año de servicio efectivo, de acuerdo con las normas siguientes:
 - a) La petición de excedencia se concederá en el plazo máximo de treinta días, por un período no inferior a un año ni superior a cinco. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de dos años de servicio activo en la S.A.C. u O.A.A.N.
 - b) Transcurrido el primer año de excedencia, el interesado podrá solicitar el reingreso y pasará a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en el Centro en que cesó, siempre que no exista personal en iguales circunstancias con mayor antigüedad en la solicitud de reingreso. Si no existiera vacante de la misma categoría podrá optar al reingreso en la inmediata inferior de haber vacante.

En el caso de que desaparezca el Centro de trabajo en el que cesó, podrá solicitar su reingreso en cualquier otro de la S.A.C. u O.A.A.N. en igualdad de condiciones con los demás trabajadores que hayan solicitado el reingreso.
 - c) Al publicar sus plantillas, la S.A.C. y el O.A.A.N. reservarán las vacantes correspondientes a los excedentes que hubieran ejercitado su derecho al reingreso con anterioridad a la publicación de aquéllas.
 - d) Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia. Si solicitado el reingreso dentro del plazo no hubiera vacante, el excedente conservará su derecho de reingreso hasta que éste se produzca. De no ocupar ésta por su voluntad, decaerá definitivamente su derecho.
 - e) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva ésta.

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

3.- Excedencia por matrimonio:

- a) Las trabajadoras que contraigan matrimonio podrán solicitar excedencia voluntaria, que se calificará por razón de matrimonio.
- b) Podrán solicitar el reingreso aún cuando hubieran transcurrido más de cinco años en el caso de fallecimiento o invalidez permanente de su cónyuge o separación legal.
- c) En el caso de rescindirse su contrato laboral, la trabajadora que contraiga matrimonio tendrá derecho a una indemnización equivalente a una mensualidad por cada año de servicio prestado, sin que pueda exceder de seis mensualidades.

Artículo 30.- Excedencia especial o forzosa.

- 1.- Dan lugar a excedencia especial o forzosa cualquiera de las causas siguientes:
 - a) El nombramiento por el BOE o elección para cargo público o sindical, provincial o estatal, y consiguiente toma de posesión del mismo cuando no sea de carácter permanente y no implica relación de empleo laboral, y siempre que resulte incompatible con el trabajo desempeñado.
 - b) La enfermedad del trabajador en los casos previstos por este Convenio.
 - c) El alumbramiento de la trabajadora cuando solicitare la excedencia por esta causa.
 - d) El cumplimiento del servicio militar, cívico o social, en cualquiera de sus formas de prestación.
- 2.- Los trabajadores en situación de excedencia especial o forzosa tienen derecho, con carácter general, al cómputo de antigüedad de dicho período y a la reserva del puesto de trabajo, debiendo incorporarse al mismo durante el mes siguiente a la desaparición que motivó la suspensión del contrato y rescindiéndose el mismo en caso contrario, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.
- 3.- Definiciones:
 - a) Excedencia por enfermedad.
 - 1ª.- El trabajador enfermo pasará a la situación de excedencia forzosa cuando agote el plazo máximo establecido para dichas causas.
 - 2ª.- La duración de esta excedencia será la establecida para la invalidez provisional en la legislación vigente.
 - 3ª.- El excedente deberá solicitar el reingreso en el servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta por curación. De no hacerlo así, causará baja definitiva salvo que, en el mismo plazo, solicitara excedencia voluntaria.
 - 4ª.- La invalidez permanente absoluta determina la baja definitiva en la S.A.C. u O.A.A.N.

b) Excedencia por alumbramiento:

- 12.— El alumbramiento de la mujer trabajadora da derecho a ésta al disfrute de un permiso específico íntegramente retribuido de 14 semanas, pudiendo pasar a partir de ese período a voluntad de la misma, a la situación de excedencia especial por un plazo de 3 años, siempre que la solicite antes de la finalización del permiso anterior.
- 29.— La trabajadora que se halle disfrutando esta excedencia podrá obtener en cualquier momento el reingreso en la S.A.C. u O.A.A.N.
- 35.— Agotado el plazo de excedencia por alumbramiento sin que se produzca la incorporación de la trabajadora, ésta causará baja definitiva, salvo que en el plazo de un mes inmediato solicite y obtuviera la excedencia voluntaria.

CAPÍTULO OCTAVOMovilidad Geográfica y Funcional.SECCION 1ª: Movilidad Geográfica: Traslados y Permutas
Efectos e Indemnizaciones.Artículo 31.— Traslados y Permutas.

Tendrán la consideración de traslado, la movilidad del personal que suponga cambio de residencia para el trabajador, producido por algunas de las causas que establece el presente Convenio en la forma y efectos siguientes:

- 19.— El traslado voluntario; es el que se produce como consecuencia de la ocupación de un nuevo destino al optar voluntariamente en la fase de concurso de traslado del capítulo de Provisión de vacantes.
- 29.— El traslado forzoso; es el que tiene lugar por sanción disciplinaria o porque existen razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo permita la autoridad laboral, previa resolución del expediente tramitado al efecto.
- Los trabajadores con responsabilidades familiares, así como los representantes legales de los mismos, tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo que en la actualidad ocupen.
- Los trabajadores que hayan sido objeto de un traslado forzoso no podrán ser nuevamente trasladados con dicho carácter, teniendo preferencia absoluta para trasladarse con carácter voluntario al transcurrir un año desde la fecha de su traslado forzoso.
- 39.— El traslado convenido se efectuará como consecuencia del mutuo acuerdo entre la Administración y el trabajador. Tendrán la consideración de traslado convenido el producido como consecuencia de la enfermedad del trabajador, esposa o hijos a su cargo, que aconsejen un cambio de residencia, en cuyo caso será verificado por los servicios médicos de la S.A.C. u O.A.A.N. o Seguridad Social. Esta modalidad de traslado se efectuará al margen y sin perjuicio del procedimiento reglamentario de cobertura de plazas.
- 49.— El traslado por promoción se realizará como consecuencia de la obtención de la plaza a través del concurso de pruebas de ascenso.

- 59.— El traslado por permuta se realizará voluntariamente entre trabajadores de la misma categoría y especialidad profesional, deslindeados en centros de trabajo distintos, previa autorización de la S.A.C. u O.A.A.N.

Artículo 32.— Indemnizaciones.

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

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

- 19.— Los gastos de desplazamiento del trabajador y de las personas a su cargo en los medios de transporte que en cada caso se determine.
- 29.— Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos, y la prima del seguro de transporte, previa presentación de la correspondiente factura.
- 39.— Si el trabajador no trasladara mobiliario, podrá solicitar una cantidad substitutiva que será fijada por acuerdo entre el trabajador y la S.A.C. y O.A.A.N.

b) En los supuestos de traslado forzoso, se abonará, además de lo señalado en los párrafos 19 y 29 del apartado anterior y desde la fecha de la orden por escrito:

- 19.— A quien tenga a su cargo hasta dos personas: dos mensualidades del salario de nivel.
- 29.— A quien tenga a su cargo más de dos personas: cuatro mensualidades del salario de nivel.
- 39.— Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de dos años del 25 por 100 del salario de nivel del Convenio.
- c) En los supuestos de traslado forzoso derivado de sanción se abonarán los gastos citados en los párrafos 19 y 29 del apartado a) de este artículo.
- d) Cuando el traslado sea convenido se estará a lo acordado por la S.A.C. u O.A.A.N. según proceda.
- e) A los efectos establecidos en los párrafos y apartados anteriores, se considerarán personas a cargo del trabajador las incluidas como beneficiarias en el Régimen General de la Seguridad Social.

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

SECCION 2ª: Movilidad Funcional.

Artículo 33.— Trabajos de categoría superior.

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

- 2.- Los trabajos de categoría superior se efectuarán con autorización expresa de la S.A.C. o del O.A.A.N., y con el informe preceptivo del Comité del Centro correspondiente, que será vinculante en el caso de que no se haya cumplido la normativa del apartado 1º de este artículo.
- 3.- Se entiende por autorización expresa la confirmada por escrito señalando el día y la hora, en su caso, en que comenzarán a realizarse tales trabajos.
- 4.- Este cambio no puede ser de duración superior a los cuatro meses ininterrumpidos, salvo en los supuestos de sustitución por excedencia especial u otra causa que motive la reserva de plaza, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado. El trabajador percibirá el salario y complementos correspondientes a la categoría superior, desde el primer día que pase a ocupar ésta.
- 5.- Si transcurridos cuatro meses desde la ocupación de categoría superior, la necesidad de ésta continuara, se considera creada la plaza, que saldrá a concurso entre los trabajadores del centro de la categoría inmediata inferior del subgrupo en el que tendrá derecho preferentemente quien viniera ocupando la vacante, pudiéndose bonificar este mérito con el 25 por 100 de la puntuación total.
- 6.- Si a este concurso sólo optara el trabajador que viniera desempeñando estas funciones de superior categoría, consolidará la plaza automáticamente.

Artículo 34. Trabajos para el personal con capacidad disminuida.-

- 1.- La Dirección, a petición de los respectivos interesados, tratará de acopiar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, enfermedad no profesional, etc..., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, y previa Resolución de la Comisión Técnica Calificadora Provincial. Se le conservará el salario de la categoría que venía percibiendo, experimentando las distintas modificaciones que éste puede sufrir en el futuro, sin ningún otro complemento, a menos que lo tenga el nuevo puesto de trabajo. Dicho salario es compatible con las prestaciones que pueda percibir de la Seguridad Social.
- 2.- Los trabajadores que hubieran sufrido accidente o enfermedad profesional tendrán preferencia absoluta para su readaptación a un nuevo puesto de trabajo, siguiendo en el futuro las modificaciones salariales que experimente su antiguo nivel retributivo, y que serán compatibles con las prestaciones que pueda percibir de la Seguridad Social.
- 3.- Con carácter especial los bomberos del Servicio Contraincendios que al cumplir la edad de 55 años no tuvieran un estado físico adecuado a las condiciones de su actividad, se dedicarán fundamentalmente a la conducción de vehículos o de actividades preventivas y correctivas de carácter auxiliar y complementario dentro del Parque Contraincendios.

Dichos trabajadores, de forma voluntaria, podrán optar a ocupar otro puesto dentro del Centro de trabajo, en cuyo caso se le abonarán y respetarán las retribuciones propias de su nivel retributivo y categoría, así como los incrementos salariales que experimente la misma hasta su jubilación.

En el caso de que no exista puesto de trabajo dentro del Parque Contraincendios, se le asignará otro dentro del Centro, que sea adecuado a sus aptitudes profesionales derivadas de su cate-

goría laboral, siempre con el informe preceptivo del Comité de Centro.

Si durante este período se produjeran vacantes dentro de los puestos auxiliares del Parque Contraincendios, pasarán a ocupar éstas las personas que hubieran sido designadas para del mismo.

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

En el supuesto de que las actividades auxiliares y complementarias mencionadas estén plena y satisfactoriamente cubiertas, dichos trabajadores podrán ser destinados a otros puestos de trabajo dentro del Centro, acorde con sus condiciones físicas y conocimientos profesionales, con el informe preceptivo del Comité de Centro.

Artículo 35. Trabajos de función diferente: Conductores.-

- 1.- Los conductores de la S.A.C. u O.A.A.N. a quienes en cumplimiento de su servicio y a causa de accidente profesional fuera retirado temporal o provisionalmente el carné de conducir, pasarán a prestar servicios auxiliares dentro del mismo Parque de Autoridades mientras dure la retirada del mismo y conservando su nivel retributivo.
- 2.- Si la retirada del permiso de conducir fuera definitiva, se les adaptará a otro puesto de trabajo acorde con sus conocimientos, y la retribución será la propia de la categoría de la nueva función que realicen.

CAPITULO NOVENO

Comisión de Servicio y destino.-

Artículo 36. Comisión de servicio.-

- 1.- Es la misión o cometido especial que se ordene circunstancialmente al trabajador y realizar en otro Centro de trabajo distinto a aquel en que presta ordinariamente su actividad. Dado el carácter de servicio público de la S.A.C. u O.A.A.N., la orden de comisión de servicio, que se comunicará habitualmente con, por lo menos, setenta y dos horas de antelación, es obligatoria para el personal. Su cumplimiento no invalida el derecho a las reclamaciones que el trabajador pueda elevar a través del Comité de su Centro.
- 2.- Afectará de forma equitativa al personal sobre el que recaiga habitualmente.
- 3.- El trabajador que tenga que cumplir una comisión de servicio percibirá por adelantado el importe de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión diera lugar.
- 4.- Toda comisión de servicio con derecho a dietas, no durará más de sesenta días ininterrumpidos en territorio nacional y de tres meses en el extranjero. No obstante, si el plazo resultara insuficiente y lo exigieran razones de servicio público, podrá optarse, con el consentimiento del trabajador, por la sustitución de éste o pasar a regirse por las condiciones que regulan el traslado temporal, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 37. Comisión de destino.

- 1.- Se considerará en comisión de destino a los trabajadores fijos que por interés de la S.A.C. u O.A.A.N. pasen a ocupar puestos no permanentes en Organismo o Entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por el Subsecretario.
- 2.- Durante el tiempo de permanencia en una comisión de destino el trabajador afectado se considerará en activo en la S.A.C. u O.A.A.N. con los derechos propios de su categoría profesional y, en todos los casos que así se establezca, percibirá las retribuciones pertinentes a la misma.
- 3.- La S.A.C. ó el O.A.A.N. facilitarán los medios adecuados para efectuar estos desplazamientos.

CAPÍTULO DECIMORégimen disciplinario, procedimiento y jurisdicción.-SECCION 1ª REGIMEN DISCIPLINARIOArtículo 38. Facultad disciplinaria.-

- 1.- La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en este Convenio, corresponde al Subsecretario de Aviación Civil o al Director General del Organismo Autónomo "Aeropuertos Nacionales".
- 2.- Los expedientes disciplinarios relativos al incumplimiento de sus obligaciones para con la S.A.C. ó el O.A.A.N. por parte del personal a que se refiere este Convenio, serán resueltos por la S.A.C. ó el O.A.A.N. y en su delegación, por los Directores de los Centros de trabajo.

Artículo 39. Faltas.-

- 1.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad en leve, grave o muy grave.
- 2.- Serán faltas leves las siguientes:
 - a) El incumplimiento consciente de órdenes referentes al servicio; siempre que se produzca por primera vez y no cause perjuicio alguno al mismo.
 - b) Descuido o demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.
 - c) Una falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida del trabajo inferior a treinta minutos y superior a quince. El retraso superior a cinco e inferior a quince se considerará falta cuando se produzca tres veces durante el período de un mes.
 - d) El abandono del puesto de trabajo, aun después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado aquel o hasta que se provea de sustituto por sus superiores y no se deriven perjuicio para el servicio.
 - e) Ausencia prolongada e injustificada pero no reiterada del puesto de trabajo.

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

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

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

3.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

c) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

j) La agresión verbal o física y escándalo público en el lugar de trabajo.

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

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

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

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

- 4) Se consideran como faltas muy graves las siguientes:
- a) Más de diez faltas consecutivas de asistencia al trabajo en un período de tres meses o veinte durante un año, sin la debida justificación.
 - b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los compañeros de trabajo o con cualquiera otra persona al servicio de la S.A.C. o del O.A. A.N. o en relación de trabajo con éstos.
 - c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la S.A.C. ó del O.A.A.N. o de sus trabajadores.
 - d) Embriaguez habitual durante el servicio.
 - e) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos de la S.A.C. ó del O.A.A.N. de reserva obligada.
 - f) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de Organismos, Empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
 - g) Los malos tratos de palabra y obra y las faltas de respeto y consideración graves a los jefes, así como a los compañeros y subordinados o a sus familiares.
 - h) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.
 - i) Abandonar el trabajo en puesto de mando orgánico o de especial responsabilidad.
 - j) Las derivadas de los supuestos prevenidos en los apartados a), b), c), d), e), f), g) y h) de las faltas graves cuando se produzcan graves alteraciones o perjuicios para el servicio o accidentes de trabajo, o grave deterioro de las instalaciones o equipos de la S.A.C. ó del O.A.A.N.
 - k) La reincidencia o reiteración en tres faltas graves sancionadas, siempre que se produzca en un período de tres meses o en diez dentro del plazo de un año.
- 1) El abuso de autoridad, cuando revista caracteres de especial gravedad, conforme a las siguientes condiciones:

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

2º.- En los casos de supuesto abuso de autoridad, la S.A.C. ó el O.A.A.N., de oficio, a petición del afectado o de la representación electiva del personal, abrirá expediente que se ajustará al regulado en esta norma.

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

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

Artículo 40.- Valoración.-

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

- 1.- Intencionalidad en la comisión de la falta.
- 2.- El trastorno producido en el servicio.
- 3.- Los daños y perjuicios causados a la S.A.C. ó al O.A.A.N.

Artículo 41.- Sanciones.-

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

- a) Por faltas leves:
 - 1º.- Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - 1º.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - 1º.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
 - 2º.- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
 - 3º.- Inhabilitación para el ascenso durante un año.
 - 4º.- Cambio de destino en el mismo Centro de trabajo, con respeto de la función, especialidad y categoría profesional.
 - 5º.- Traslado forzoso del trabajador a distinta localidad.
 - 6º.- Separación del servicio con pérdida de todos los derechos en la S.A.C. o en el O.A.A.N.

SECCION 2ª PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 42.-

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

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

2.- El procedimiento disciplinario para sancionar las supuestas faltas graves y muy graves cometidas por los trabajadores y mandos orgánicos de la S.A.C. ó del O.A.A.N., constará de tres fases:

A) Incoación:

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

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

B) Instrucción del expediente:

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

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

30.) 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 inculpado, así como aquellas otras que estime convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos.

40.) Los Comités de Centro recibirán cumplida información sobre la apertura del expediente y las actuaciones practicadas por el Instructor, antes de determinarse la resolución de la falta y sanción propuesta, debiendo emitir el Comité de Centro su opinión al respecto en el plazo de cinco días.

50.) Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta razonada de resolución. La propuesta deberá contener:

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

C) Resolución:

19) La autoridad sancionadora, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda.

20.) Dicha resolución habrá de notificarse al interesado por escrito con acuse de recibo.

30.) Desde la comisión de la falta hasta el momento de la notificación de la resolución, no podrán pasar más de setenta días naturales.

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

50.) El importe de los haberes por sanción se ingresará en el Fondo Solidario interno de atenciones sociales.

Artículo 43. Prescripción y cancelación.

1.- La prescripción de las faltas leves, graves y muy graves, se regularán según lo dispuesto en el presente Convenio:

- a) Las faltas leves a los diez días.
- b) Las graves a los veinte días.
- c) Las muy graves a los sesenta días.
- d) En todo caso a los seis meses de haberse cometido, salvo a la deslealtad o el abuso de confianza que prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

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

- a) A los tres meses las leves.
- b) A los seis meses las graves.

SECCION 32 JURISDICCION

Artículo 44. Jurisdicción Laboral.

Los conflictos laborales entre los trabajadores y la S.A.C. o el O.A.A.N. por sanciones disciplinarias, se dilucidarán ante la Jurisdicción o la Autoridad laboral competente.

Artículo 45. Procedimiento.

- 1.- Previamente a interponer demanda ante la Magistratura de Trabajo, el interesado, por sí mismo o a través de sus representantes, si el problema afecta de modo general a grupos de trabajadores, deberá plantearse la petición ante la Dirección del Centro de trabajo, según establece el Arts. 49 de la Ley de Procedimiento Laboral, y el Art. 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo.
- 2.- Simultáneamente, el Comité de Centro de trabajo, si tiene conocimiento del problema, podrá emprender también las acciones legales que estime oportunas.
- 3.- En caso de infracción de este Convenio por la S.A.C. o el O.A.A.N., se seguirá el procedimiento establecido por el Organismo Jurídico General respecto a los Centros de trabajo regidos o administrados por el Estado.

CAPITULO ONCE

Seguridad e higiene

Artículo 46. Disposiciones Generales

- 1.- En todos los Centros de trabajo dotados con personal sujeto a este Convenio, la S.A.C. y el O.A.A.N., así como la representación sindical del personal, exigirán el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 11 de marzo de 1971, y demás disposiciones de aplicación.
- 2.- La S.A.C. y el O.A.A.N. cuidarán de que en todos los departamentos o secciones de cada Centro de trabajo se halle expuesto permanentemente, para su consulta, un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

3.- En todos los Centros de trabajo de la S.A.C. y el OA/AN, se crearán Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, o vigilantes a tenor de la legislación vigente.

4.- La S.A.C. y el OA/AN aprobarán, de acuerdo con las propuestas que elaboren los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y con los asesoramientos técnicos precisos, un Reglamento Interno que desarrollará cuantos extremos y peculiaridades exija la observancia de la normativa general sobre tales materias, y al que se le dará la máxima difusión entre el personal, en base de los siguientes principios generales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) A todo trabajador que vea afectada su salud a causa del puesto de trabajo, la SAC o el OA/AN estarán obligados a trasladarlo a otro que no le sea nocivo, dentro del mismo Centro o cualquier otro, a petición del trabajador, previa propuesta del C.S.H. y de conformidad

con el informe del Servicio Médico, sin pérdida de sus percepciones salariales, conforme al Decreto 17/1973, de 17 de agosto, categoría profesional ni ningún tipo de perjuicios sobre sus condiciones contractuales.

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

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

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

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

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

m) La SAC y el OA/AN dotarán a todos sus Centros de trabajo con los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia, estableciendo un servicio médico permanente en los Centros en que el número de trabajadores lo exija, y manteniendo en todos ellos un vehículo propio a disposición del personal para traslado urgente por motivos sanitarios o accidentes laborales.

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

Artículo 47. Obligaciones.

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

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

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

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

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

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

4.- Esta normativa recogerá todos aquellos casos que puedan darse en las múltiples facetas del trabajo que se desarrollan en los Centros de la SAC y del OA/AN, y será elaborada por un Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

5.- En todas estas actividades interviendrá el C.S.N.

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

a) La SAC y el OA/AN facilitarán a los trabajadores que su puesto de trabajo lo precise, las prendas de trabajo adecuadas.

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

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

CAPÍTULO DOCE

Formación profesional

Artículo 48. Formación Profesional

La SAC y el OA/AN atenderán debidamente, en beneficio propio y el de su personal, a la formación y perfeccionamiento profesional de éste, de acuerdo con los siguientes criterios:

1.- La SAC y el OA/AN, con la programación correspondiente, llevarán a cabo los cursos de formación y perfeccionamiento para todas las actividades profesionales, a través de sus Centros de adiestramiento o de cualquier otra Escuela Universitaria o de formación profesional, oficial o reconocida que estimen adecuada.

2.- La formación comprenderá cinco grupos de enseñanza:

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

b) Inicial, para trabajadores de nuevo ingreso en la SAC u OA/AN.

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

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

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

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

4.- Estos cursos serán costeados íntegramente por la SAC y el OA/AN

Artículo 49. Objetivos

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

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

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

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

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

6.- Reconversión profesional.

7.- Conocimiento de idiomas nacionales o extranjeros.

8.- Capacitación permanente de los mandos y de quienes desempeñan puestos de jefatura.

9.- Se programarán cursos de capacitación para mandos intermedios.

Artículo 50. Desarrollo de la formación.

1.- La SAC y el OA/AN programarán anualmente y a nivel nacional, el desarrollo de la formación profesional.

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

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

4.- Una normativa de régimen interior planificará la formación profesional en la SAC o el OA/AN, señalando las formas de colaboración de esta materia con la representación del personal.

Artículo 51. Facilidades para la formación.

1.- En esta materia será de aplicación cuanto dispone el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley de 8/1.980 de 10 de Marzo.

a) El presente Convenio

Colectivo establecerá las medidas para facilitar a los trabajadores mayores de dieciséis años su promoción profesional y social, fijándose como mínimas las garantías que se indican en los párrafos siguientes:

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

1.- A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteraciones ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en periodos distintos de los previstos.

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

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

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

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

d) Si tales cursos hubiesen sido organizados por la propia SAC u OA/AN, la asistencia del trabajador será obligatoria cuando se impartan en horas de trabajo.

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

f) Las reducciones de jornadas, así como los permisos o licencias de formación, previstos en los párrafos anteriores, no producirán disminución alguna de los derechos del trabajador, ni de las retribuciones que por cualquier concepto vincula perciba.

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

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

Artículo 52. Reconversión Profesional

1.- Cuando la SAC o el OA/AN declaren la necesidad de reconversión profesional, originada por motivos tecnológicos, o por otros supuestos, y autorizada por la autoridad laboral, el personal afectado tendrá obligación de asistir a los cursos que por este fin se convoquen.

2.- En los supuestos de reconversión profesional, no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en la SAC y en el OA/AN que establece el capítulo cuarto de este convenio. La asignación de nueva categoría concreta, se efectuará con la colaboración del Comité de Centro de Trabajo, atendiendo en lo posible a las opciones manifestadas por cada afectado.

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

CAPÍTULO XIII

PREVISION Y SERVICIOS SOCIALES

Artículo 53.- Fondo Solidario.

a) El Fondo solidario para atenciones sociales, estará dotado con la aportación del 0,50% del sueldo base de nivel de cada trabajador, retenido de su nómina, junto con otro 0,50 % aportado por la SAC y el OA/AN conjuntamente.

b) La Administración íntegra de este Fondo, corresponderá al Comité Intercentros, el cual en el plazo de máximo de hasta el 31 de diciembre de 1982, procederá a realizar un estudio de aplicación de dicho fondo o la supresión del mismo, de acuerdo con los Comités de Centro.

La decisión que se adopte será acordada con la Dirección de la SAC y el OA/AN.

Mientras tanto, se seguirá manteniendo el sistema actual de aportación por ambas partes.

Artículo 54.- La SAC y el OA/AN se comprometen a realizar la política social — tendente a conseguir:

1.- Creación de cooperativas de viviendas o consecución de cupos de las mismas a través del Instituto Nacional de Vivienda, o mediante la obtención de los conciertos necesarios por parte de la SAC, de créditos de Entidades Oficiales a bajo interés, con la garantía hipotecaria o avales de la propia Subsecretaría de Aviación Civil o el OA/AN.

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

3.- La creación urgente bien por la propia SAC o el OA/AN, o en colaboración con las Compañías Aéreas interesadas, de guarderías infantiles, próximas a los Centros de trabajo, u otros conciertos, de acuerdo con la Ley de 12 de febrero de 1974, para lo cual se crea una Comisión Paritaria a fin de estudiar globalmente las necesidades del colectivo, la búsqueda de las soluciones y la aplicación gradual que permita su consecución durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 55.- Transporte del personal

1.- El personal que deba ser transportado por la SAC y el OA/AN será realizado mediante el establecimiento de itinerarios, paradas y horarios fijos de partida y llegada de los vehículos de transporte, procurándose acomodar los itinerarios a las necesidades de uso por la mayoría de personal afectado.

2.- Si se realizaren estudios de un nuevo itinerario que garantice la ocupación regular del 80% de las plazas del vehículo adecuado se pondrá en funcionamiento el mismo.

CAPÍTULO XIV

ACTIVIDADES SINDICALES.

Artículo 56. Disposiciones generales.

La SAC y el OA/AN facilitarán el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus Centros de trabajo, tanto por los representantes elegidos del personal, como por los trabajadores en general, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 57: De las elecciones

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

Las normas que rijan estas elecciones sindicales serán adoptadas por los propios trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente en la materia y con la colaboración de la SAC y el OA/AN.

Artículo 58. Competencias.

Las competencias, actuaciones y gestiones de los Delegados de Personal y Comités de Centro, así como el de sus componentes, son las reconocidas en el presente Convenio, en el título II del Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones laborales o administrativas vigentes.

Artículo 59. Garantías

El tiempo que se emplee en las reuniones mantenidas con la Administración a petición de parte, no serán deducidas de las horas reconocidas que el Artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores concede a los Delegados de Personal o miembros de los Comités de Centro para las gestiones propias de su actividad.

De conformidad con el mencionado artículo, los Representantes Laborales podrán acumular sus horas por gestión de miembros de su misma Organización Sindical o Candidatura. Dichas horas serán distribuidas por los respectivos Sindicatos o Candidatura sin rebasar el número máximo total de horas en cómputo global, debiéndose comunicar dicha acumulación a la SAC o al OA/AN con un plazo de 15 días de antelación.

Con objeto de facilitar las funciones de representación y gestión sindical, la SAC y el OA/AN habilitarán a los Delegados de Personal y Comités de Centro los siguientes medios, siempre que las características del Centro de Trabajo lo permitan:

- 1.- Un local con mobiliario y dotación adecuada para reuniones.
- 2.- Se facilitará un local idóneo para la celebración de asambleas.
- 3.- Enseres y material de oficina.
- 4.- Tablones de anuncio con cristalerías 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.

Los representantes laborales y sindicales no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su caso, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

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

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

Artículo 60: Comité Intercentros

1.- Se compondrá de 12 miembros, representantes de las diferentes opciones sindicales con implantación en la SAC y en el OA/AN, pertenecientes a Comités de Centro o Delegados, designados en proporción a los Delegados obtenidos a nivel nacional, por cada opción sindical, siempre que las mismas hayan alcanzado el 10% de representatividad a nivel estatal.

2.- Este órgano se constituirá proporcionalmente a los Delegados obtenidos en las elecciones sindicales, por las organizaciones sindicales o candidaturas legalmente constituidas, que concurren a las mismas y alcancen el 10% de representatividad.

3.- Este Comité ostenta la representación de todos los trabajadores de la SAC y el OA/AN, siendo asimismo, el interlocutor válido ante la Dirección de estos.

4.- **Competencias.**— Las competencias de dicho Comité abarcarán a las reconocidas a los Comités de Centro, referidas al ámbito estatal, incluyendo el realizar gestiones u acciones legales, que permitan el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento del presente Convenio y las disposiciones laborales vigentes, pudiendo igualmente negociar los futuros convenios colectivos, sin perjuicio del derecho legalmente reconocido a los sindicatos.

5.- **Garantías.**— Con objeto de posibilitar la adecuada gestión el Comité Intercentros se reunirá una vez al mes en reunión ordinaria y de manera extraordinaria cada vez que así lo decida el 25% de sus miembros y siempre que el tema a tratar sea importante e incidida a nivel estatal, o a petición de la Administración. Cuando a consecuencia de estas reuniones sea necesario el desplazamiento de algún miembro del Comité Intercentros a cualquier Centro de trabajo, éste designará de entre sus miembros, a la persona o personas que deberán realizar dicho desplazamiento, comunicándose a la Dirección de la SAC o al OA/AN según proceda, quien facilitará las correspondientes comisiones de servicio.

Artículo 61. Representación Sindical

1.- La Administración respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Administración; no podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, o renunciar a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los Centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar sus comunicaciones.

2.- Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales en aquellos Centros de trabajo (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales para los procesos electorales) cuya plantilla exceda de 100 trabajadores, siempre que cuenten en los mismos con una afiliación superior al 15%.

La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por un Delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro de trabajo.

La función del Delegado sindical, será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a nivel representativo y de los miembros del mismo en el Centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación, y la Administración.

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas competencias, funciones y garantías de los Delegados de Personal y Comité de Centro, referidos a sus afiliados.

A requerimiento del Delegado sindical, la Administración descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito del interesado.

3.- Con objeto de canalizar, unificar y coordinar la problemática de gestión y representación laboral y sindical, ante la complejidad de actividades a desarrollar, así como la existencia de diversas comisiones mixtas, representación laboral, Administración y la necesidad de mantener un diálogo constante con la misma, la SAC y el OA/AN reconocen a cada Sindicato con Secciones sindicales constituidas, la dis-

ponibilidad de un liberado, dedicado exclusivamente y de forma plena e ininterrumpida a las actividades anteriormente referidas.

Dichos trabajadores contarán con las mayores facilidades por parte de todos los Jefes o Directores de la SAC u OA/AN para realizar su gestión y tendrán autorizado plenamente y a priori, el libre movimiento entre los distintos centros de trabajo.

Los Sindicatos respectivos, deberán acreditar y notificar a la SAC y OA/AN los trabajadores designados para tales cometidos, por un plazo de tiempo no inferior al año; igualmente deberán controlar las actividades y gestión encomendada a los mismos.

TÍTULO SEGUNDO

CAPÍTULO PRIMERO

Jornadas de trabajo. Horas extraordinarias. Festivos no dominicales. Trabajos extraordinarios.

SECCION 1ª. JORNADA DE TRABAJO

Disposiciones Generales

Durante la vigencia de este Convenio la jornada de trabajo será de 1.840 horas en cómputo anual, disfrutándose los días de libranza precisos para alcanzar dicho cómputo.

Las horas que sobrepasen de las señaladas en el párrafo anterior tendrán la consideración de extraordinarias.

Cada Centro de Trabajo podrá adoptar los horarios más acordes con su funcionamiento, previa conformidad con la representación legal de los trabajadores del centro. Estos acuerdos serán propuestos a la Dirección de la SAC o del OA/AN, según proceda y autorizados por la Autoridad Laboral competente.

En el primer mes de cada año, el cuadro horario aprobado por dicha Autoridad Laboral y que comprenda el reparto de las 1840 horas anuales de cada trabajador, será expuesto en lugar visible de cada Centro de Trabajo. Cualquier modificación de éste deberá seguir el mismo trámite señalado anteriormente.

En caso de discrepancia, entre la Dirección del Centro y la representación laboral de los trabajadores, sobre el horario establecido, se someterá a la decisión de la Autoridad Laboral competente.

Excepcionalmente, en los casos en que no sea posible ajustar el cuadro horario al total de las horas anuales recogidas en este Capítulo, el trabajador deberá compensar las mismas de mutuo acuerdo con el Director del Centro de Trabajo y sin vulnerar la legislación vigente.

Artículo 62. Jornada normal.

La jornada normal de trabajo en la SAC y OA/AN tendrá el carácter de continuada, con una duración de 40 horas semanales y respetándose los límites legales establecidos sobre la duración máxima de la jornada diaria.

Se podrá establecer en los distintos Centros de Trabajo, previa conformidad de los trabajadores afectados e informe del Comité de Centro, un horario flexible dentro de los límites que se acuerden con aquellos.

Artículo 63. Jornadas especiales.

En aquellos Centros de Trabajo de la SAC o del OA/AN cuyo horario operativo sea de 12 horas, se podrán establecer jornadas especiales hasta su límite máximo de duración, en las que se conjugará la presencia y trabajo efectivo. Dicha jornada tendrá un descanso de 36 horas, entre la terminación de una y la iniciación de la siguiente. Este descanso será igualmente compensatorio del que establece el Artículo 37.1 del Estatuto de los trabajadores.

En los Centros operativos de Orto a Ocaso, esta jornada especial de trabajo se ajustará en su duración a los periodos estacionales del año, con la flexibilidad necesaria que requieran los mismos.

En su cómputo anual, los trabajadores que realicen estas jornadas especiales, no podrán sobrepasar de 168 horas anuales de trabajo.

En los Centros aislados (Radiofaros; VOR, etc...) donde existan casa-habitación, para el vigilante, guarda o encargado del mismo, se establece una jornada especial permanente durante las 24 horas del día, sin que se le exija una vigilancia constante, siendo obligación de la SAC o el OA/AN el cubrir sus ausencias, por motivos de enfermedad, vacaciones o licencias.

Artículo 64. Jornada sujeta a turnos

Dada la naturaleza de Servicio Público de la SAC y del OA/AN, en aquellos Centros de Trabajo o Unidades cuyo horario operativo sea su perior al recogido para las Jornadas Especiales anteriormente definidas, se establecerán turnos rotativos de trabajo, teniendo en cuenta que ningún trabajador estará en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria.

Los turnos de trabajo que se puedan establecer en estos Centros, se realizarán de acuerdo con lo establecido en las Disposiciones Generales de este Capítulo, y deberá ajustarse a los siguientes tipos:

a) TURNO DE TRABAJO DE DOCE HORAS

Es aquel turno rotativo de trabajo de doce horas continuadas. Dicho turno tendrá un descanso mínimo de 36 horas, entre la finalización de uno y la iniciación del siguiente. Este descanso será igualmente compensatorio del que establece el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

b) TURNOS ROTATIVOS INFERIORES A DOCE HORAS

Se podrán establecer en los Centros referidos en este Artículo, turnos rotativos de trabajo cuyo horario sea de diferente duración. El personal sujeto a estos últimos turnos de trabajo disfrutará de un descanso semanal de 36 horas que, como regla general, comprenderá al sábado y domingo en los Centros de trabajo que así lo permita la operatividad del mismo.

Por la naturaleza del régimen de turnos que exige el trabajo en domingos y días festivos, se podrá efectuar éste mediante equipos de trabajadores que desarrollen actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Todo trabajador sujeto a cualquiera de estos regímenes de turno, no podrá abandonar su puesto de trabajo, aun después de haber finalizado su jornada laboral hasta tanto haya sido relevado del mismo por el correspondiente trabajador.

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

En caso de imposibilidad de realizar el relevo, se compensará económicamente al trabajador ó en su defecto con el descanso en los períodos de tiempo que se acuerden con el mismo.

Los trabajadores sometidos a los regímenes de trabajo a turno, no podrán sobrepasar de las 1840 horas anuales de trabajo.

Artículo 65. Modificaciones estacionales de las Jornadas de Trabajo.

Los sistemas de trabajo mencionados en los anteriores artículos podrán ser modificados tanto en sus horarios como en el régimen de sus 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.

La SAC y el OA/AN comunicará al Comité Intercentros, con antelación suficiente, las variaciones que se han de producir en los distintos Centros de trabajo como consecuencia del Alta ó Baja temporada referida en el párrafo anterior.

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

Artículo 66.- Plan de implantación.

La implantación de los nuevos sistemas de turnos de trabajo y jornadas especiales se realizará gradual y paulatinamente por Centros de trabajo, previo estudio por la SAC o el OA/AN de cada uno de ellos, consultando previamente al Comité de Centro respectivo.

Dicha implantación se iniciará a partir del 1 de octubre de 1982, debiendo finalizar la misma en un período máximo de seis meses y permaneciendo la situación actual de las jornadas especiales en toda su extensión hasta que progresivamente tenga efecto la puesta en práctica de estos nuevos sistemas en cada Centro de trabajo.

SECCION 2ª. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 67. Horas Extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas o medias horas completas realizadas por encima del cómputo semanal, en el caso de Jornada Normal de Trabajo, ó del cómputo anual, en el caso de Jornadas Especiales o a turnos.

Dichas horas extraordinarias se abonarán con los recargos que se fijan en este Convenio.

SECCION 3ª. FESTIVOS NO DOMINICALES

Artículo 68. Festivos no dominicales.

El trabajo en los días festivos no dominicales referidos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, será compensado con un incremento del período anual de vacaciones igual al del número de días festivos no dominicales trabajados o bien disfrutándolos en cualquier otro período dentro del mismo año, de mutuo acuerdo con la Dirección del Centro.

SECCION 4ª. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 69. Trabajos extraordinarios.

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

a) El jefe del servicio respectivo, o el responsable del mismo, ordenará la realización de los desplazamientos necesarios mediante comunicación motivada de la que enviará copia al interesado y al Comité de Centro.

b) La iniciación de tales trabajos se realizará lo más rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche, para lo que la SAC o el OA/AN pondrán a disposición del trabajador afectado, vehículos o medios de locomoción idóneos y acorde 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, y se abonarán las correspondientes dietas por desplazamientos.

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.

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

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

CAPITULO SEGUNDO

Retribuciones, Dietas y Recompensas.-

SECCION 1ª. RETRIBUCIONES.

Artículo 70. Sistema retributivo.-

1.- El régimen de retribuciones del personal de la S.A.C. y del O.A. A.N. está constituido por el Salario Base de Nivel (SBN) y los Complementos salariales y extrasalariales que se indican en este capítulo.

2.- Pagos.-

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

b) El pago se efectuará en metálico, y en el propio Centro de trabajo. No obstante podrá realizarse, previo consentimiento del

trabajador, mediante cheque, talón o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro abierta en Entidad bancaria, o de crédito de la que sea titular el trabajador, remitiéndose al mismo la hoja salarial con la liquidación detallada de las retribuciones y descuentos.

c) El personal tendrá derecho a:

1.º.- Solicitar y obtener en el día, anticipos a cuenta de sus sueldos del mes en curso, hasta una cuantía del 80 % de los mismos, siempre que las peticiones mensuales no excedan del 20 % de la plantilla del Centro, que serán deducidos en el mes correspondiente.

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

Artículo 71. Conceptos retributivos.-

1.- Básicos:

a) Salario Base de Nivel (SBN)

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

2.º.- En la S.A.C. y en el O.A.A.N. existen DIEZ niveles económicos de Salario Base de Nivel (SBN).

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

2.- Complementarios :

a) Se considerarán conceptos retributivos complementarios, aquellas retribuciones del trabajador que se adicionan al SBN, cuando concurren los requisitos y circunstancia que dan derecho a su percepción.

b) Estos conceptos retributivos se clasifican en:

1.º.- Personales: son los que retribuyen las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al ser fijado el Salario Base de Nivel (SBN) de su categoría.

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

a).- Para todo el personal fijo de la S.A.C. y O.A.A.N. se establece un Complemento por antigüedad en la cuantía que se fija en la tabla Salarial correspondiente a trienios y recogida en el presente Convenio.

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

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

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

2.- Pagas extraordinarias:

a) Todos los trabajadores fijos, interinos y temporales sujetos a este Convenio tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de Julio y Diciembre, cada una de ellas en la cuantía que se fija en la Tabla Salarial correspondiente a Pagas Extraordinarias recogida en el presente Convenio e incrementada con el Complemento de antigüedad.

b) El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, cobrará la parte proporcional de las mismas de acuerdo con el tiempo trabajado.

c) Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en el Centro de trabajo en los días laborales anteriores al 1 de Julio y 22 de Diciembre respectivamente.

3.- Casas habitación:

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

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

4.- Comidas:

a) Tendrán derecho a este Complemento, quienes su jornada de trabajo incluya todo el tiempo comprendido entre las 13 y 16 horas ó entre las 19,30 y las 23,30 horas ambas inclusive. Dicho complemento no se abonará al personal sujeto a "Jornadas Esociales".

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

5.- Complemento de residencia.

Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán en 12 pagas el Complemento de residencia en los lugares geográficos que a continuación se relacionan y en la cuantía que resulte de aplicarse al Sueldo Base de Nivel (SBN) los siguientes porcentajes (según Orden de 11 de Noviembre de 1.958 del Ministerio de Trabajo. Plus de Residencia de Ceuta y Melilla. Boletín Oficial del Estado del 22 de Noviembre de 1.958.)

Artículo 72. Complementos retributivos:

1.- Complemento de antigüedad:

- a) Ceuta, el 25 % del Salario Base de Nivel.
b) Melilla, el 25 % del Salario Base de Nivel.

Artículo 73. Complementos de puesto de trabajo.-

1.- Complemento de peligrosidad.-

a) Dará lugar a la percepción de este complemento la realización habitual de trabajos en puestos calificados como peligrosos, penosos y tóxicos por la Autoridad Laboral competente previo informe del Gabinete Técnico de Medicina Higiene y Seguridad en el Trabajo. Su cuantía será del 10 % sobre el Salario Base de Nivel (SBN).

b) Este complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Se realizará una revisión a fondo de este concepto, con el fin de que ningún trabajador pueda percibirlo sin que su puesto de trabajo haya sido calificado como tal por la Autoridad Laboral citada.

2.- Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 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, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el salario base de nivel, prorrateado entre el número de horas trabajadas en dichos periodos.

La fórmula a aplicar es la siguiente:

$$\text{VALOR HORA NOCTURNA} = \frac{(\text{SBN} + (25\% \text{ SBN})) \times 12}{1.840}$$

3.- Complemento de turnicidad y de jornadas especiales.-

Se establece un complemento de turnicidad, que percibirán los trabajadores sometidos a los regímenes de turnos rotativos definidos en el artículo 64. de este Convenio.

Igualmente percibirán un complemento por Jornadas especiales aquellos trabajadores que realicen cualquiera de las jornadas definidas en el artículo 63. de este Convenio.

Por el COMPLEMENTO DE TURNICIDAD, se abonarán 5.000 ptas. mensuales en las doce pagas anuales.

Por el COMPLEMENTO DE JORNADA ESPECIAL se abonarán 2.000 ptas. mensuales en las doce pagas anuales.

4.- Complemento de especial responsabilidad.-

Se percibirá por aquel trabajador que, en razón de su puesto de trabajo haya de realizar funciones de especial cualificación, responsabilidad o mando que excedan de los inherentes a su categoría profesional, con el correspondiente nombramiento por la Dirección de la S.A.C. ó del O.A.A.N.

Este complemento no tiene carácter consolidable y desaparecerá al cesar en las funciones que originaron el nombramiento. Su cuantía no podrá superar el 15 % de su salario base de nivel.

5.- Complemento de Dedicación exclusiva.-

Con carácter excepcional, se otorgará a aquellos trabajadores que por acuerdo entre ellos y la S.A.C. ó el O.A.A.N. y en interés de ambas partes, se hallen permanentemente a disposición de su Centro de trabajo. Deberán presentar declaración jurada con

prometiéndose a no realizar ninguna otra actividad laboral por cuenta propia o ajena. El incumplimiento de este compromiso se considerará falta muy grave.

Este complemento es compatible con el de Prolongación de jornada y especial responsabilidad e incompatible con el resto.

Su valor queda fijado en la misma cuantía que en 1.981.

6.- Complemento de Prolongación de jornada.-

Supone la realización habitual de una jornada de trabajo superior a la normal. Percibirán este complemento, los trabajadores que realicen al menos una media de 2 horas diarias.

Durante el presente año, se realizará una revisión profunda de las prolongaciones de jornada, con objeto de subsanar los desfases producidos a lo largo del tiempo y ajustar las mismas a las necesidades actuales.

No se abonará este complemento, a aquellas personas que no cumplan con la jornada normal de trabajo señalada en el cuadro horario de su Centro. Excepcionalmente, se puede conceder este complemento a aquellos trabajadores que deban iniciar y terminar su jornada antes o después de la hora normal del inicio o terminación de ésta.

7.- Complemento de Quebranto de Moneda.-

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

Este concepto se compensará con 2.750 pesetas mensuales

Artículo 74. Complementos extrasalariales.-

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

- Indemnizaciones o suplidos de gastos realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas, gastos de locomoción, comidas, transporte, vestuario, etc.
- Prestaciones, indemnizaciones y pensiones de la Seguridad Social y las mejoras voluntarias de aquellas establecidas por la S.A.C. ó el O.A.A.N.
- Indemnizaciones por traslados, suspensiones o ceses.
- Gratificaciones en concepto de premios.

Artículo 75. Valor horas extraordinarias.-

El valor de las horas extraordinarias se calculará incrementando en un 75 % el valor del salario hora base. Dicho salario hora, es el formado por la suma del salario base de nivel/año, el premio de antigüedad / año, el complemento por trabajos peligrosos/año y las dos pagas extraordinarias, dividido por las mil ochocientas cuarenta horas de jornada laboral anual.

La fórmula a aplicar es la siguiente:

$$\frac{(\text{SBN} + \text{T} + \text{CTP}) \times 12 + 2 \text{ P.E.}}{1.840}$$

1.840

SBN: Salario base de Nivel.

T: Trienios.

CTP: Complemento Trabajos Peligrosos.

PE: Pagas extraordinarias.

SECCION 2ª DIETAS

Las cuantías de las dietas serán actualizadas por Resolución del Ilustrísimo Señor Subsecretario de Aviación Civil, tomando en consideración el incremento del coste de la vida experimentado.

Artículo 76.- Dieta completa.-

Se abonará cuando por necesidades del servicio el personal tenga que desplazarse a otra localidad distinta a la de su residencia habitual, y pernoctar fuera de ésta.

a) **Media dieta:** Tendrán derecho al percibo de media dieta, el personal que por necesidades del servicio, tenga que desplazarse a

un Centro de trabajo distinto y realizar el almuerzo y la cena fuera de su lugar habitual.

b) **Dieta reducida:** Tendrán derecho a ella, los trabajadores que en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior, realicen solamente el almuerzo o la cena.

c) En los casos de viajes al extranjero, la dieta a percibir por cada nivel será el doble de las anteriormente explicitadas.

d) El trabajador que tenga que cumplir estas comisiones de servicio, percibirá por adelantado el 100 por 100 del importe de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión dé lugar.

e) Las condiciones generales para el desarrollo de estas dietas se ajustarán a lo dispuesto por estos en los artículos sobre "Comisión de servicio" y "Comisión de destino" del presente Convenio.

SECCION 3ª RECOMPENSASArtículo 77.- Premios y Recompensas.-

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

- a) Certificaciones honoríficas.
- b) Premios en metálico.
- c) Vacaciones extraordinarias de cinco a veinte días acumulables a las reglamentarias.
- d) Becas y viajes de perfeccionamiento o de estudio.

Artículo 78.-

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

1.- La concesión corresponde al Subsecretario de Aviación Civil o Director General del O.A.A.N.

2.- Al expediente, tramitado al efecto, debe incorporarse preceptivamente, informe del Director del Centro de trabajo y del Comité de Centro correspondiente.

3.- En todo caso, se anotará en los expedientes de cada interesado, computándose siempre en el baremo de méritos a tener en cuenta en las pruebas de ascenso.

Artículo 79.-

Será motivo de premio los siguientes:

- 1.- Actos heroicos y/o meritorios.
- 2.- Permanencia, por períodos de treinta y cuarenta años.
- 3.- Afán de superación profesional.

Artículo 80.- Definiciones y cuantía.-

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

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

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

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

CAPITULO TERCERO.Jubilaciones.Artículo 81.- Jubilación.

1.- La jubilación para todo el personal fijo de la S.A.C. y el O.A.A.N. tendrá carácter de forzosa al cumplir el trabajador los 65 años.

Aquellos trabajadores que no tengan cumplido el período de carencia al llegar a dicha edad, para causar su derecho a la jubilación, la S.A.C. o el O.A.A.N. le abonarán las cuotas correspondientes, de Empresa y trabajador hasta cumplir dicho período.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del Convenio, sobrepasen edad de 65 años, causarán baja por jubilación en las condiciones citadas en el párrafo anterior.

Artículo 82.- Jubilación Especial.

2.- Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de agosto de 1981 y el Real Decreto 2705/1981 de 19 de octubre de 1981, para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, la S.A.C. y el O.A.A.N. sustituirá a cada trabajador jubilado, por otro preceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido.

Las vacantes así producidas, serán cubiertas respetando los derechos de promoción y ascenso recogidos en el presente Convenio.

Artículo 83.- Programa de jubilaciones anticipadas.

3.- La S.A.C. y el O.A.A.N. elaborarán un programa de jubilaciones anticipadas para los trabajadores comprendidos entre los 60 a 65 años, realizando los trámites precisos de acuerdo con la legislación vigente; para obtener de la Autoridad Laboral competente, los beneficios de dicha jubilación como si se hubiese jubilado a los 65 años.

Dichas plazas no serán amortizadas y, su cobertura se realizará de acuerdo con lo establecido en este convenio, por demandantes de primer empleo o perceptores de prestaciones por desempleo.

Dichas plazas no serán amortizadas y su cobertura se realizará con demandantes de empleo, una vez agotados los procedimientos de promoción y ascensos recogidos en el presente Convenio.

Estas jubilaciones de carácter voluntario, se entienden sujetas en su efectividad, a la aprobación por la Autoridad Laboral del correspondiente expediente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA.

Durante la vigencia del Tercero SEGUNDO de este Convenio, el sistema retributivo se aplicará de la siguiente forma:

PRIMER SEMESTRE (1/1/82 al 30/6/82).

- A.- Retribuciones básicas (SB+CB+Plus Convenio 1980 + Plus Convenio 1979) se incrementarán en el 9% de su valor sobre la tabla salarial del año 1981.
- B.- Los trienios serán incrementados en su valor individual en el 8% sobre el correspondiente al año 1981.
- C.- La paga extraordinaria del mes de Julio tendrá el valor resultante de la aplicación del aumento del 9% sobre el sueldo base de 1981 más los trienios con el valor indicado en el apartado F.
- D.- Las compensaciones económicas por jornadas especiales (H/24; H/17; H/80; H/60) tendrán un incremento del 8% sobre su valor del año 1981.
- E.- Al resto de complementos retributivos quedan congelados en su valor del año 1981.

SEGUNDO SEMESTRE (1/7/82 al 31/12/82).

- A.- Aplicación del nuevo sistema retributivo de niveles de Salario Base según la tabla que se adjunta como ANEXO I.

La entrada en vigor del nuevo catálogo de categorías profesionales incluyendo los efectos del proceso de Homologación Profesional, se establece con carácter general desde el 1 de Julio de 1982.

- B.- Los valores de cada trienio y Paga Extraordinaria de diciembre, según niveles son los que figuran en la tabla que se adjunta como ANEXO II.

- C.- Incremento del 9% en el valor de los Complementos de Quebranto de Moneda e Indemnización por Vivienda.

- D.- Aplicación del 10% del Salario Base del Nivel al Complemento por Trabajos Peligrosos.

- E.- Aplicación del 25% del Salario Base de nivel al complemento de Plus de Residencia (Ceuta y Melilla).

- F.- Se mantiene el valor de las compensaciones económicas por Jornadas Especiales en la cuantía fijada para el Primer Semestre.

- G.- Absorción de los Complementos por taquigrafía, idiomas y condiciones más beneficiosas garantizado al personal que lo percibiera un incremento del 9% sobre sus retribuciones básicas del año 1981. (SB+CB+Plus Convenio 1980+Plus Convenio 1979).

- H.- El Complemento Especial y Profesional individual así como el resto de gratificaciones, comprendidos todos ellos en la clave 33 de la nómina, se absorberán de tal manera que a todos los trabajadores afectados les sea garantizado un incremento del 9% sobre sus retribuciones básicas del año 1981 (SB+CB+Plus Convenio 1980+Plus Convenio 1979). Dicho cómputo se realizará bien con carácter mensual ó semestral.

- I.- El resto de los Complementos permanecen congelados a su valor del año 1981.

SEGUNDA

La actualización de las Dietas entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por la autoridad competente.

TERCERA.

El nuevo valor de las horas extraordinarias entrará en vigor a partir de la fecha de la publicación en el B.O.E. del presente Convenio.

CUARTA.

Los complementos por turnicidad y nocturnidad correspondientes a las nuevas Jornadas Especiales y turnos se aplicarán a medida que dichas jornadas se implanten en los diferentes Centros de trabajo.

QUINTA.

El programa de Jubilaciones Anticipadas señalado en el presente Convenio, se presentará ante el Organismo competente antes del 31 de diciembre de 1982.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

SEGUNDA

De acuerdo con el punto II-3 del A.N.E., ambas partes solicitarán y se someterán a la decisión del Ministerio de Hacienda en relación con la revisión semestral que en el citado Acuerdo Nacional de Empleo se contiene.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.-

El II Convenio Colectivo de Aviación Civil entrará en vigor el mismo día de su publicación en el B.O.E. quedando derogado el I Convenio Colectivo Sindical de Aviación Civil que fue homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 2 de agosto de 1.979.

SEGUNDA.-

La SAC y el OA/AN respetarán los derechos legalmente adquiridos al amparo del Primer Convenio Colectivo Sindical de Aviación Civil siempre que no estén en contradicción con lo establecido en el presente Convenio.

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

TERCERA

Podrá adherirse al presente Convenio, el personal no funcionario de la Dirección General de Infraestructura y del Instituto Nacional de Meteorología pertenecientes al Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

ANEXO 1
RETRIBUCIONES BÁSICAS.

NIVEL	SALARIO BASE NIVEL
1	100.000
2	84.000
3	74.000
4	65.000
5	62.000
6	59.000
7	57.000
8	55.000
9	54.000
10	53.500

ANEXO 2

VALOR DE TRIENIOS Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL	VALOR TRIENIO	VALOR PAGA EXTRA
1	2.780	55.601
2	2.462	49.255
3	2.264	45.276
4	2.085	41.694
5	2.067	41.336
6	1.994	39.870
7	1.919	38.388
8	1.919	38.388
9	1.919	38.388
10	1.919	38.388

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

22311 RESOLUCION de 31 de mayo de 1982, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme en el recurso contencioso-administrativo número 805/78, promovido por «Nitex Fabrik Fur Haushaltswaren» contra resolución de este Registro de 15 de febrero de 1977.

En el recurso contencioso-administrativo número 805/78, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Nitex Fabrik Fur Haushaltswaren» contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 15 de febrero de 1977, se ha dictado con fecha 22 de junio de 1981, por la citada Audiencia, sentencia declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando este recurso debemos de mantener como lo hacemos los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de quince de febrero de mil novecientos setenta y siete, publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de uno de junio siguiente, y de tres de mayo de mil novecientos setenta y nueve, desestimatorio de reposición, cuyos acuerdos confirmamos por ser conformes al ordenamiento jurídico en cuanto conceden a la recurrente "Nitex Fabrik Fur Haushaltswaren" la marca internacional número cuatrocientos dieciséis mil novecientos cincuenta y nueve para las clases veinte y veintuna del Nomenclátor Oficial y la denegaron para las clases diecisiete, veinticuatro, veinticinco y veintisiete; sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años. Madrid, 31 de mayo de 1982.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

22312 RESOLUCION de 21 de junio de 1982, de la Dirección Provincial de Oviedo, por la que se fijan fechas para el levantamiento de actas previas para la ocupación de las fincas que se citan, afectadas por el Plan de Electrificación Rural para 1980.

Expediente de expropiación e imposición de servidumbre de paso de corriente eléctrica que se incoa en esta Dirección Provincial para la ocupación de los bienes y derechos afectados por el tendido de la línea aérea trifásica simple circuito, tipo Planer 1-A-56, a 24 kilovatios, con origen en la línea «Ribadesella-Arriondas» y final en el C. T. Toraña, longitud 1.254 metros y dos centros de transformación: Toraña y Granda, sita en el término municipal de Cangas de Onís, de ERCOA, S. A., cuyo proyecto fue aprobado por esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía el 13 de mayo de 1981, declarándose la utilidad pública en concreto con fecha de 13 de noviembre de 1981, incluida en los Planes Provinciales de Obras y Servicios por acuerdo de 28 de diciembre de 1979 de la Corporación Provincial, por lo que le es de aplicación lo dispuesto en el artículo único del Real Decreto 1663/1979 del 16 de junio, que lleva implícita la necesidad de ocupación de los terrenos afectados y la urgencia de dicha expropiación a los efectos que regula el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 18 de diciembre de 1954.

Edicto

Expediente: A. T. 3458 U. O.

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, en relación con el número 6 del artículo 31 del Reglamento de la Ley 10/1956 de 18 de marzo sobre expropiación Forzosa y Sanciones en materia de Instalaciones Eléctricas, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, se hace saber a todos los afectados por la construcción de la instalación eléctrica de referencia que el día 23 de septiembre de 1982, a partir de las once horas, en las propias fincas, se dará comienzo al levantamiento de las Actas previas, para la ocupación e imposición de servidumbre sobre los predios afectados, acto al que comparecerán la representación de la Administración Expropiante, de la Empresa beneficiaria, del propietario y cuantas personas se consideren implicadas en la misma.

A continuación se fija la relación de interesados y sus bienes afectados con los que el peticionario no ha podido llegar a un acuerdo amistoso para su adquisición e indemnización.

Finca número 3.—Denominada «El Llano», sita en Cuenca, concejo de Cangas de Onís, dedicada a prado. Afección: Vuelo de línea 11 metros de longitud, con una faja de ancho de 15 metros, lo que hace una extensión afectada de 165 metros cuadrados, sin apoyos, correspondiendo a la línea aérea trifásica a 24 kilovatios, en su derivación a Toraña.