

**26326** RESOLUCION de 17 de noviembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil.

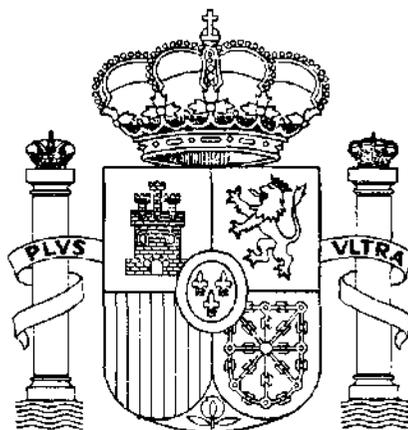
Visto el texto del IV Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil, que fue suscrito con fecha 21 de julio de 1987, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC.OO., SLAS y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 17 de noviembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.



## IV CONVENIO COLECTIVO DE AEROPUERTOS NACIONALES Y DE AVIACION CIVIL

### CAPITULO PRIMERO

#### Objeto

Artículo 1.º El presente Convenio, denominado IV Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y la Dirección General de Aviación Civil, con sus Centros actuales y futuros, y la Dirección General de Servicios del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, de una parte, y de la otra, el personal laboral que presta sus servicios en los mismos y que estén incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

### CAPITULO II

#### Ámbito de aplicación

Art. 2.º Este Convenio afecta a todo el personal laboral dependiente del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, de la Dirección General de Aviación Civil, así como al personal laboral de la Dirección General de Servicios, que estuviera incluido en el ámbito de aplicación del III Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil, con las particularidades siguientes:

1. En el presente Convenio se integra el personal laboral de la extinguida AISS que presta sus servicios en el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, o en la Dirección General de Aviación Civil, o en la Dirección General de Servicios del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

2. Asimismo será de aplicación al personal laboral contratado en España al servicio de la Dirección General 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 les correspondieran de trabajar en territorio español.

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

a) Los señalados en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 14 de marzo), en su artículo 1.º punto 3.

b) El personal que devengue clases pasivas de cualquier índole.

c) El personal que desempeñe los cargos de Director general de Aviación Civil o del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales.

Art. 3.º El ámbito funcional del presente Convenio, comprende las actividades de los Servicios Públicos de carácter Aeronáutico y Aeroportuario y las ligadas al cumplimiento de dicha actividad, que presten los Centros actuales o futuros, dependientes o relacionados con el ámbito de competencias del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, Dirección General de Aviación Civil y Dirección General de Servicios, representados por las partes suscribientes de este Convenio.

Art. 4.º El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende todo el territorio del Estado español.

Art. 5.º El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, con efectos desde 1 de enero de 1987 hasta 31 de diciembre de 1988, salvo en aquellas materias en que se pacte específicamente una vigencia diferente.

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

Art. 6.º El presente Convenio queda denunciado expresamente y de forma automática el 31 de diciembre de 1988, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones con un mes, al menos, de antelación a la fecha antes indicada.

### CAPITULO III

#### Comisión Paritaria de Interpretación

Art. 7.º 1. Con la finalidad de interpretar, estudiar y vigilar las cuestiones controvertidas que se deriven del desarrollo y aplicación del presente Convenio Colectivo, en el plazo de un mes

a partir de su vigencia, se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, compuesta por un miembro de cada Sindicato representado en las negociaciones y por una representación equivalente del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y de la Dirección General de Aviación Civil o de la Dirección General de Servicios del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, los cuales serán designados de forma respectiva, por sus diversos órganos competentes, de entre los miembros participantes en el proceso de negociación de la Comisión Negociadora.

2. La Comisión de Interpretación se reunirá para deliberar o adoptar las resoluciones que correspondan con carácter ordinario cada dos meses, fijándose los primeros miércoles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre; en caso de que coincida con festivo, se pasará la reunión al miércoles siguiente.

Y de forma extraordinaria, cuando existan causas justificadas para ello a petición de la Administración o de la mayoría de la representación sindical, en el plazo de diez días a partir de la petición.

3. Las consultas dirigidas a la Comisión de Interpretación por parte de los trabajadores deberán plantearse a través de los Delegados de Personal, Comités de Centro o Secciones Sindicales, que tramitarán las citadas consultas, cuando las consideren procedentes, a la Comisión de Interpretación.

4. Las resoluciones o acuerdos de la Comisión de Interpretación, adoptadas por unanimidad, serán vinculantes para ambas partes, así como para los Organos y Organizaciones que representen. En caso contrario, se tramitará la correspondiente consulta ante la autoridad laboral competente, cuyo dictamen vinculará igualmente a todas las partes.

Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador para recurrir las resoluciones o interpretaciones que afecten lesivamente a sus intereses, ante la jurisdicción laboral competente.

Art. 8.º Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesarios, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

### CAPITULO IV

#### Organización del trabajo

Art. 9.º La facultad de dirección, organización, planificación y control de actividades y objetivos en el ámbito de aplicación de este Convenio corresponde a los Organos de gobierno del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y de la Dirección General de Aviación Civil, cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos en que les 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 V

#### Provisión de vacantes, contratación e ingresos

##### Sección 1.ª Procedimiento de provisión de vacantes

Art. 10. La provisión de vacantes que se produzcan en el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y Dirección General de Aviación Civil y que hayan de cubrirse por personal fijo se efectuará, respetando el reintegro de los excedentes voluntarios cuyas solicitudes se hayan presentado con anterioridad a la publicación de la plaza vacante y de conformidad con lo previsto en el artículo 80, a través de las siguientes fases:

1. Concurso de traslado.
2. Promoción.
3. Concurso-oposición libre.

##### Sección 2.ª Concurso de traslado

Art. 11. 1. Podrán concurrir a concurso de traslado todos los trabajadores que reúnan los requisitos siguientes:

- a) Pertenecer a la plantilla como personal fijo en activo de la Dirección que convoque la vacante.
- b) Estar destinado en un Centro distinto al de la plaza convocada.
- c) Estar clasificado 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.
- d) No haber obtenido plaza en concurso de traslado resuelto en los dos últimos años.

2. El concurso de traslado se resolverá valorando la antigüedad en la categoría, en caso de igualdad, la antigüedad en el Centro de trabajo, y a continuación antigüedad en el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales o Dirección General de Aviación Civil, según proceda. Si aún persistiera la igualdad, se atenderá la solicitud del trabajador de mayor edad.

Con independencia de lo anterior, tendrán preferencia absoluta los que hayan sido objeto de un traslado forzoso, por razones tecnológicas, organizativas, reguladas en el artículo 51, en cuyo caso tampoco se les exigirá la antigüedad mínima de dos años.

#### Sección 3.ª Promoción

Art. 12. Serán requisitos para presentarse a la fase de promoción los siguientes:

1. Tener la condición de personal fijo en la Dirección que convoque la vacante.
2. Estar en activo o en situación de excedencia especial.
3. Tener distinta categoría o especialidad a la de la plaza convocada.
4. Haber superado el período de prueba.
5. Poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria y plaza a cubrir.

Art. 13. 1. Dada la naturaleza de las tareas aeroportuarias y aeronáuticas a realizar por el personal regulado por este Convenio, la fase de promoción se realizará mediante el sistema de concurso-oposición.

2. Las pruebas de la oposición se ajustarán a lo regulado en el artículo 27.

3. El baremo del concurso valorará, para los aspirantes que hayan superado las pruebas, al menos, las siguientes circunstancias:

Ostentar la categoría inmediata inferior del subgrupo laboral y especialidad: 0,25 puntos por año, hasta un máximo del 10 por 100 sobre la puntuación total.

Pertener al Centro que convoque la vacante: 0,25 puntos por año, hasta un máximo del 10 por 100 sobre la puntuación total.

La valoración de los méritos de la fase de concurso no podrá superar el 35 por 100 del total de la puntuación.

La puntuación final vendrá determinada por la suma aritmética de las puntuaciones obtenidas en la oposición y en el concurso.

#### Sección 4.ª Concurso-oposición libre

Art. 14. 1. Dada la naturaleza de las actividades aeroportuarias y aeronáuticas a realizar por el personal regulado por este Convenio, el sistema de selección será el de concurso-oposición.

2. La selección en la parte de concurso consistirá en la valoración de las condiciones personales y profesionales que requiera la naturaleza de los puestos de trabajo.

3. La selección en la parte de la oposición consistirá en la celebración de una o varias pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos en la selección.

En este caso las pruebas se ajustarán a lo regulado en el artículo 27.

4. El concurso-oposición consistirá en la celebración de las dos partes anteriormente citadas en los números 2 y 3 de este artículo.

5. El baremo de méritos no superará, para los aspirantes que hayan superado las pruebas, el 25 por 100 de los puntos totales del conjunto del concurso y oposición.

Art. 15. Podrán presentarse al concurso-oposición libre los que cumplan los requisitos mínimos siguientes:

1. Poseer la nacionalidad española.
2. Tener la edad mínima de dieciocho años cumplidos o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria, sin perjuicio de lo que a este respecto establecen los artículos 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.
3. No haber sido separado del servicio mediante expediente disciplinario de cualquiera de las Administraciones Públicas en un período de diez años anteriores al último día de presentación de solicitudes establecido en la convocatoria, a excepción de los expedientes de carácter socio-político o sindical.
4. No padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes de la plaza a cubrir.
5. Poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria.

Art. 16. 1. Los procedimientos de selección y acceso de personal a las vacantes convocadas se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán a lo dispuesto en este Convenio y a las disposiciones que resulten aplicables.

2. Las convocatorias se aprobarán por la autoridad competente y deberán contener, al menos, las siguientes circunstancias:

a) Declaración expresa de que los Organos de selección no podrán proponer adjudicación de plazas en número superior al de las convocadas.

b) Número y características de las plazas.

c) Centro o dependencia a que deben dirigirse las instancias y plazo de presentación de las mismas.

d) Condiciones o requisitos que deban reunir los aspirantes.

e) Programa que ha de regir las pruebas o indicación del «Boletín Oficial del Estado» en que se hayan publicado con anterioridad.

f) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y relación de méritos que en su caso han de ser tenidos en cuenta en la selección.

g) Composición del Organismo de selección.

h) Sistema de calificación.

i) Lugar de celebración de las pruebas.

j) Plazo de toma de posesión de la plaza.

k) Determinación, en su caso, de las características y duración del período de prácticas o curso selectivo que en ningún caso podrá ser superior al período de prueba.

l) Procedimiento de reclamaciones.

3. Las bases de la convocatoria que se publiquen para cubrir vacantes en el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y Dirección General de Aviación Civil vinculan a la Administración y a los Organos de selección que han de juzgar las pruebas selectivas y a quienes participen en las mismas.

Art. 17. 1. Las convocatorias para proveer vacantes en las fases de traslado y promoción previstas en este Convenio se publicarán en los tabloneros de anuncios de todos los Centros de Trabajo del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y Dirección General de Aviación Civil.

2. Las Resoluciones convocando vacantes en la fase de concurso-oposición libre, además de la publicación prevista en el párrafo anterior, deberán ser remitidas a los Gobiernos Civiles, Dirección General de la Función Pública y Centro de Información Administrativa del Ministerio para las Administraciones Públicas y aquellas convocatorias en las que se establece un cupo de reserva de plazas para personas con minusvalía que le permita realizar el puesto de trabajo al que aspira se remitirán igualmente a las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) para su difusión entre los posibles aspirantes disminuidos.

Esta Resolución dará cuenta del número de plazas por categorías que van a ser objeto de provisión de los lugares en que figuren expuestas las bases de las mismas y la manera de solicitar tomar parte en los correspondientes procesos selectivos.

3. En ambos supuestos se notificará a la Representación Laboral y Sindical del Centro de Trabajo afectado en el ámbito que corresponda.

Art. 18. 1. Los aspirantes deberán presentar la instancia según modelo que se adjuntará a la convocatoria.

2. Las instancias se presentarán en el plazo que se determine en cada convocatoria, que en ningún caso será inferior a 10 ni superior a veinte días, ambos naturales, contados a partir de la fecha de publicación de la misma.

Art. 19. 1. En el plazo máximo de dos días hábiles a partir de la fecha de terminación del plazo previsto en la convocatoria para la presentación de instancias, la Jefatura de Personal del Centro afectado tramitará la lista provisional de admitidos y excluidos ante la autoridad convocante o en quien delegue, la cual, en un plazo máximo de veinte días naturales, resolverá y publicará la Resolución en todos los Centros de trabajo del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y la Dirección General de Aviación Civil, cuando las plazas sean de ámbito interno y, además, en el «Boletín Oficial del Estado» cuando éstas sean de ámbito externo.

2. Los aspirantes que no figuren en la relación de admitidos tendrán un plazo de cinco días hábiles a partir de la fecha de publicación de la misma para reclamar ante la autoridad convocante o en quien delegue, resolviéndose con carácter definitivo sobre las reclamaciones en un plazo de cinco días hábiles.

Art. 20. Para ser admitido y, en su caso, tomar parte en la práctica de las pruebas selectivas correspondientes bastará con que los aspirantes manifiesten en su instancia que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de las instancias.

Art. 21. 1. Se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por un representante por cada opción sindical con implantación de más de un 10 por 100 de representación a nivel estatal y un número igual de representantes de la Administración, más un Presidente designado por la Administración, que fijará los criterios sobre programas y temarios de las pruebas selectivas a realizar durante la vigencia del presente Convenio. Esta Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros.

2. Podrán constituirse Comisiones Permanentes para seleccionar las plazas de los niveles 1 y 2, el subgrupo II-2, Técnicos de

Informática, y dentro del subgrupo III-1, de Administración, las plazas de Jefe administrativo y Oficial administrativo.

3. Se constituirán Tribunales para seleccionar las plazas de las restantes categorías.

4. Las Comisiones Permanentes de Selección y los Tribunales estarán formados por un Presidente designado por la Administración y por un número par de Vocales, la mitad de los cuales será designado uno por cada una de las opciones sindicales que hayan obtenido más del 10 por 100 de representación a nivel estatal en el caso de las Comisiones Permanentes o en el Comité de Centro en el caso de los Tribunales.

5. Cuando la realización de los exámenes se realice descentralizadamente a través de Comisiones Permanentes, se constituirá en los Centros de trabajo que resulte preciso un Órgano de aplicación y vigilancia de las pruebas, constituido paritariamente por la Dirección del Centro o personas en quien delegue y un miembro designado por cada opción sindical presente en el Comité de Centro correspondiente.

6. Los Órganos referenciados en este artículo podrán ser auxiliados por cuantas personas se estimen necesarias para el buen desarrollo del proceso.

Art. 22. 1. Los miembros de las Comisiones Permanentes de Selección o Tribunales deberán abstenerse de formar parte de los mismos e intervenir en el proceso selectivo, notificándolo a la autoridad convocante cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Parentesco de consanguinidad dentro del tercer grado, o de afinidad dentro del segundo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 915 y siguientes del Código Civil, con cualquiera de los aspirantes.
- b) Amistad íntima o enemistad manifiesta con algunas de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- c) Ser aspirante a la plaza convocada.

2. Los aspirantes admitidos podrán recusar a los miembros de las Comisiones Permanentes de Selección o Tribunales por las causas establecidas en el número anterior dentro de los cinco días hábiles siguientes a la publicación de la relación de admitidos ante la autoridad que lo designó, para la resolución definitiva que proceda en el plazo de otros cinco días.

Art. 23. 1. En la composición de las Comisiones Permanentes de Selección o Tribunales se velará por el cumplimiento del principio de especialidad, en base al cual se procurará que sus miembros posean una categoría correspondiente a la misma área de conocimientos para la vacante a cubrir. En el caso de las Comisiones Permanentes todos los miembros deberán poseer una categoría de nivel equivalente o superior correspondiente al mismo subgrupo, o rama de actividad o titulación, o profesión o especialidad de la vacante a cubrir, exceptuando aquellas plazas que no precisen conocimientos técnicos o especiales para desempeñarlas.

2. Cuando la plaza a cubrir requiera una titulación universitaria específica, la totalidad de los miembros de la Comisión Permanente de Selección o Tribunal deberán poseer dicha titulación o una superior de la misma Área de conocimientos.

3. En caso de que no pueda nombrarse una Comisión Permanente de Selección o Tribunal que reúna estas características, se podrá encargar el proceso selectivo a una Organización exterior o al Instituto Nacional de Empleo.

Art. 24. Las Comisiones Permanentes de Selección o Tribunales, válidamente constituidos, adoptarán sus acuerdos por mayoría de sus miembros.

Art. 25. Corresponde a las Comisiones Permanentes de Selección y Tribunales las siguientes funciones, según los casos en que actúen:

- a) Verificar lista de admitidos y excluidos.
- b) Administrar las pruebas establecidas.
- c) Valorar las actuaciones, ejercicios y méritos establecidos en la convocatoria de cada uno de los aspirantes. La clasificación de las pruebas o ejercicios se realizará por las Comisiones Permanentes de Selección o por los Tribunales, según proceda.
- d) Levantar Acta de sus actuaciones.
- e) Publicar en el Centro a que pertenezca la vacante, y en el Centro donde se hayan celebrado las pruebas, la relación de aprobados por orden de puntuación, sin que en ningún caso pueda rebasar el número de plazas convocadas.
- f) Elevar la correspondiente propuesta a la autoridad competente, en la que figurarán los aspirantes por orden de puntuación obtenida.
- g) Verificar la documentación justificativa de los requisitos y méritos aportados por los aprobados.

Art. 26. La Administración, a propuesta de las Comisiones Permanentes de Selección o de los Tribunales podrá designar Asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias.

Dichos Asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, en base exclusivamente a las cuales colaborarán con el Órgano de selección.

Art. 27. 1. Las pruebas de selección deberán estar adecuadas especialmente a los puestos de trabajo a desempeñar.

2. A tal efecto, podrán incluir pruebas de conocimientos generales o específicos, test psicotécnicos, entrevistas, pruebas médicas y cualquiera otros sistemas que resulten idóneos para asegurar la objetividad y racionalidad del proceso selectivo.

3. En cualquier caso deberán predominar las pruebas de carácter práctico.

Art. 28. 1. La fecha, lugar y hora del inicio de realización de las pruebas se publicará en todos los Centros de trabajo del Organismo o Dirección convocante. Cuando la selección se produzca en el ámbito externo, se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», junto con el anuncio de la relación de admitidos.

2. Entre la publicación en el Centro al que corresponde la vacante y el inicio de las pruebas deberán transcurrir al menos cinco días hábiles.

Art. 29. Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de las pruebas en el «Boletín Oficial del Estado». Estos anuncios deberán publicarse por el Tribunal, en todo caso, en los locales donde se hayan celebrado las pruebas anteriores con doce horas, al menos, de antelación al comienzo de las mismas si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas si se trata de un nuevo ejercicio, dando traslado al Centro al que corresponda la vacante.

Art. 30. 1. Una vez terminada la calificación de los aspirantes, la Comisión Permanente de Selección o los Tribunales harán públicas en el Centro a que pertenezca la vacante y en el Centro donde se hayan celebrado las pruebas la relación de aprobados por orden de puntuación, no pudiendo rebasar el número de plazas convocadas.

2. Asimismo, elevarán la correspondiente propuesta a la autoridad competente, en la que figurarán los aprobados y la relación por orden de puntuaciones obtenidas por el resto de los aspirantes. De entre los aspirantes seleccionados a continuación de los aprobados con plaza se podrá disponer por su orden para cubrir las plazas de jubilación anticipadas, las de cobertura urgente dejadas por incompatibles y los contratos de personal laboral no fijo.

Art. 31. Las resoluciones de la Comisión Permanente de Selección y Tribunales vinculan a la Administración, sin perjuicio de que ésta, en su caso, pueda proceder a su revisión conforme a lo previsto en los artículos 10 y siguientes de la Ley de Procedimiento Administrativo, en cuyo caso habrán de practicarse de nuevo las pruebas o trámites afectados por la irregularidad.

Art. 32. Los aspirantes propuestos por las Comisiones Permanentes o Tribunal al órgano competente aportarán ante la Administración que proceda, dentro del plazo de quince días naturales desde que se hagan públicas las relaciones de aprobados, la documentación acreditativa de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Quienes dentro del plazo indicado, salvo los casos de fuerza mayor, no presentarán la documentación no podrán ser contratados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su instancia, pasando a ocupar la plaza el siguiente en puntuación de los que hayan superado el mínimo exigido.

Art. 33. 1. Verificados los documentos, el órgano competente y el aspirante aprobado procederán a la formalización del contrato en el plazo máximo de un mes, salvo el aplazamiento regulado en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de incompatibilidades en el sector público. Hasta tanto no se formalice éste, el aspirante no tendrá derecho a percepción económica alguna.

2. Cuando la convocatoria incluya plaza en expectativa de ingreso, el contrato se formalizará cuando se produzca la vacante.

Art. 34. El plazo de toma de posesión de la plaza no excederá de quince días naturales desde la fecha de formalización del contrato.

Transcurrido dicho plazo sin haber tomado posesión, salvo casos de fuerza mayor, se entenderá que renuncia a la plaza, pasando a ocupar ésta el siguiente en puntuación que haya superado el mínimo establecido en la convocatoria.

Art. 35. Los trabajadores fijos que obtengan plaza por cualquier fase de selección prevista en este Convenio perderán la plaza anterior, conservando la antigüedad a efectos económicos que por su fecha de ingreso le corresponda y adquiriendo los derechos y obligaciones propios de la nueva categoría a partir de la fecha de toma de posesión de la misma.

#### Sección 5.ª Período de prueba

Art. 36. 1. La contratación de personal se hará siempre a título de prueba, por un período de trabajo efectivo de tres meses para todas las categorías, excepto las comprendidas en el nivel 10, que será de quince días laborables.

2. Durante este período, tanto el trabajador como la Administración competente, podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo la percepción por el trabajador de las retribuciones devengadas.

3. En la valoración de este período se tendrán en cuenta aspectos tales como rendimiento, conducta y actitudes del trabajador, emitidas por su Jefe y superiores, la representación laboral y sindical del Centro.

4. Transcurrido el período de prueba, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición que proceda según la naturaleza de su contrato.

Art. 37. 1. Cuando la convocatoria hubiese establecido un período de prácticas o un curso selectivo se procurará que éste se desarrolle durante el período de prueba regulado anteriormente.

2. Los aspirantes que no superen este período o curso, de acuerdo con el procedimiento de calificación previsto en la convocatoria, perderán todos los derechos, resolviéndose su contrato en la forma prevista para el período de prueba e independientemente de la valoración obtenida en éste.

#### Sección 6.ª Modalidades de contratación

Art. 38. 1. El Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y la Dirección General de Aviación Civil podrán efectuar los contratos de trabajo de duración determinada, de conformidad con lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y legislación en vigor en cada momento.

2. En ningún caso se podrá contratar personal para obra, tiempo o servicio determinado si existiese personal fijo que pueda cumplir sus funciones.

3. El personal objeto de estos tipos de contrato deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 15 de este Convenio.

4. Se deberá buscar en cada caso concreto la modalidad del contrato más adecuado, entre otras, la del contrato a tiempo parcial, contratos en prácticas, contratos de formación, de duración determinada de personal temporal por hasta seis meses de duración, y contratos que en su suma total no excedan de los tres años máximos en conjunto.

5. El personal contratado a que se refiere este artículo ingresará:

1.º A través de lo establecido en el artículo 30.2 y, de no ser posible,

2.º A través de concurso-oposición, que se ajustará al procedimiento de selección regulado en este Convenio, salvo que bastará para su publicación que ésta se realice en el Centro de trabajo donde se convoque la vacante, además de en los lugares a que obliga la legislación vigente.

Art. 39. 1. 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.

2. El contrato de trabajo del personal no fijo se extinguirá automáticamente, así como los efectos derivados del mismo, cuando desaparezca la causa que motivó su formalización.

3. Los modelos de contrato de trabajo y de documentos que pongan fin a la relación laboral serán visados reglamentariamente por las Entidades oficiales correspondientes. Igualmente, la Dirección General de Servicios y el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales notificarán periódicamente y puntualmente el comienzo, terminación y demandas de contratación de personal a las oficinas de empleo correspondientes.

4. El trabajador deberá poseer una copia autorizada de su contrato.

### CAPITULO VI

#### Clasificación de personal

##### Sección 1.ª Categorías

Art. 40. 1. El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en algunas de las categorías recogidos en el anexo correspondiente.

2. Con objeto de revisar y actualizar el catálogo de categorías y la asignación de los niveles correspondientes se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por un componente de cada Sindicato que haya obtenido al menos el 10 por 100 de representatividad a nivel estatal y el mismo número de miembros de la Administración.

Art. 41. 1. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son enunciativos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones oficiales les 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 y 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.

Art. 42. El desempeño de puesto de estructura orgánica o funcional o cualquiera otro de confianza o especial cualificación no influirá sobre la categoría profesional del ocupante, quien conservará la que ostente conforme a este Convenio.

#### Sección 2.ª Movilidad funcional

Art. 43. 1. En caso de necesidad del servicio, todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior y en su defecto la siguiente del mismo subgrupo y especialidad, podrán ser destinados a trabajar de categoría superior por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, reintegrándose a su anterior puesto cuando cese esta necesidad. En el supuesto de que varios trabajadores opten a la realización de trabajos de categoría superior, los trabajos se realizarán de forma rotativa y por orden de antigüedad en la categoría y en el Centro entre los trabajadores de la plantilla de la Dirección General afectada por las necesidades del servicio.

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

En estos casos la selección de los interesados se realizará conjuntamente entre la Dirección de los respectivos Centros y un representante de cada uno de los Sindicatos presentes en el Comité del Centro respectivo. Si no hay acuerdo entre ambas partes se realizarán pruebas de aptitud, ajustadas a los programas de exámenes generales de cada categoría laboral y valoradas por una Comisión, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.2 del presente Convenio.

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

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

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

Si superados los plazos máximos del párrafo segundo de este número existiera un puesto de trabajo vacante de la misma convocatoria, éste debe ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el presente Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante el turno de promoción o ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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

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

Art. 44. 1. Serán considerados personal con capacidad disminuida los trabajadores que tenga una limitación funcional o psíquica, bien por razón de enfermedad común o profesional, accidente -sea o no laboral-, o desgaste físico natural por razón de edad, cuando esta limitación afecte en general al desempeño de las funciones propias de su categoría o profesión habitual e impida desarrollar de forma correcta los cometidos de su puesto de trabajo.

2. La Dirección General, a propuesta del Director del Centro, o petición del interesado, acoplará al personal con capacidad disminuida a otros puestos compatibles con sus limitaciones y aptitudes profesionales, previa resolución de la Comisión de

evaluación de incapacidades de la Seguridad Social u Organismo competente, o por la Administración, a propuesta de la UMVI, de los Gabinetes Técnicos de Seguridad e Higiene o de los Servicios Médicos de Empresa, siempre que el grado de incapacidad o invalidez declarado no dé lugar a la extinción del vínculo laboral. Cuando la petición de cambio de trabajo sea realizada a instancia del trabajador, la solicitud deberá cursarse en el plazo de un mes a partir de la comunicación de la resolución citada.

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

4. El personal con capacidad disminuida será acoplado a aquellos puestos que fuera más necesario cubrir en cada Centro de trabajo.

5. A estos efectos, los Servicios Médicos de los distintos Centros, cuando detecten una incompatibilidad manifiesta del trabajador para desempeñar su puesto, tramitará el oportuno expediente al órgano competente de la Seguridad Social para la resolución que proceda, estando obligado el trabajador a pasar los reconocimientos médicos para los que fuera requerido.

6. A todo el personal acoplado a otro puesto de trabajo por capacidad disminuida se le conservarán las retribuciones que venía percibiendo en su antigua categoría, experimentando las modificaciones que pudieran sufrir en el futuro, excepto las correspondientes a los complementos de puestos de trabajo, que se ajustarán a las que pudieran corresponder en su nuevo destino. Cuando el trabajador tenga asignada pensión o indemnización a tanto alzado por la Seguridad Social se le abonará el salario correspondiente a la categoría del nuevo puesto que desempeñe.

7. Para todos los cambios de puesto de trabajo por capacidad disminuida se requerirá el informe de la representación laboral, que será emitido en el plazo de diez días hábiles desde la fecha en que les hubiese sido comunicado oficialmente el trámite de cambio de puesto de trabajo.

Art. 45. 1. Aquellos trabajadores que en cumplimiento de su servicio les fueran retenidas temporal o provisionalmente hasta un máximo de veinticuatro meses la habilitación correspondiente para el cumplimiento de su trabajo se les adaptará a otro puesto de trabajo acorde con sus conocimientos, conservando su nivel retributivo.

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

Art. 46. 1. Cuando el Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales» o la Dirección General de Aviación Civil declaren la necesidad de reciclaje 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 con este fin se convoquen.

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

2. En los supuestos de reciclaje profesional, no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en el Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales» o Dirección General de Aviación Civil que establece el capítulo V de este Convenio. La asignación de nueva categoría concreta se efectuará con la colaboración del Comité de Centro y de las Secciones Sindicales.

3. En los supuestos de reciclaje profesional por causa de reestructuración de plantilla en el centro de trabajo, se atenderá a las opciones manifestadas por cada afectado, siendo necesario el informe favorable del Comité de Centro e informe previo de las Secciones Sindicales.

En esos supuestos a los trabajadores se les garantizarán los derechos adquiridos y condiciones laborales más beneficiosas.

#### Sección 3.<sup>a</sup> Censos laborales

Art. 47. Antes del 1 de abril de cada año, y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, se publicará en cada centro de trabajo relación censada de todo el personal laboral de la Dirección General del Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales» y de la Dirección General de Aviación Civil, clasificado por grupos y categorías profesionales, en la que constarán los siguientes datos de cada trabajador:

Número de orden y número de Registro de Personal.

Nombre y apellidos.

Número de documento nacional de identidad.

Fecha de nacimiento.

Fecha de ingreso en el Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales» o Dirección General de Aviación Civil.

Categoría profesional que ostente.

Antigüedad en la misma.

Nivel económico.

Destino en el centro de trabajo.

Art. 48. El censo será expuesto en los tableros de anuncios del centro de trabajo por un periodo de treinta días y se enviará una copia del mismo a la representación laboral del centro, a la que tendrán acceso permanente los trabajadores. Copia del mismo se enviará, asimismo, a las Secciones Sindicales.

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

Art. 49. Las necesidades de plantilla de los diversos centros de trabajo se determinarán consultando previamente a la representación laboral de cada centro, adecuando los catálogos provisionales de puestos de trabajo a las necesidades reales.

## CAPITULO VII

### Movilidad geográfica

Art. 50. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

Art. 51. Tendrá carácter de traslado forzoso el que se produzca por las siguientes causas:

Sanción disciplinaria.

Razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo permita la autoridad laboral, previa resolución del expediente tramitado al efecto.

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

Art. 52. Tendrá el carácter de traslado voluntario el que se produzca como consecuencia de la ocupación de un nuevo destino en otro centro de trabajo al optar voluntariamente a alguna de las fases previstas en el artículo 10.

Art. 53. Tendrá el carácter de traslado por permuta el que se realice voluntariamente entre trabajadores de la misma categoría y especialidad profesional, pertenecientes a la misma o distinta Dirección General, e independientemente del destino asignado, sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio. Dicha permuta se efectuará por acuerdo y resolución de la Dirección o Direcciones Generales afectadas, comunicando la misma a los Directores y representantes laborales y sindicales de los centros de trabajo respectivos.

Art. 54. 1. Cuando exista acuerdo entre la Administración y el trabajador se efectuará el traslado de éste, que tendrá carácter de convenido. Esta modalidad se efectuará al margen del procedimiento de provisión de vacantes regulado en el artículo 10.

2. Cuando lo solicite el trabajador, será causa suficiente para este traslado la enfermedad grave o crónica del trabajador o de los familiares a su cargo, fehacientemente demostrada. Así como otros motivos personales graves u otras causas aquí no tipificadas que supongan incompatibilidad de residencia.

3. En todos los casos de traslado convenido será preceptivo el informe previo de la Comisión de Interpretación y Seguimiento, regulada en el artículo 7.<sup>o</sup>, a la que se someterán todas las peticiones de dichos traslados originadas en los dos meses anteriores a la reunión de la Comisión, la que lo emitirá precisamente en esa reunión.

Art. 55. 1. Los traslados forzosos que supongan cambio de localidad, excluidos aquellos que tengan carácter disciplinario, darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

a) Los gastos de desplazamiento del trabajador y personas a su cargo, en los medios de transporte que se determinen.

b) Los gastos de transporte de mobiliario, ropa, enseres domésticos y prima del seguro de transporte, previa presentación de la correspondiente factura, hasta un máximo de 250.000 pesetas.

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

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

d) Una compensación mensual por vivienda, por un periodo de veinticuatro meses, equivalente al 25 por 100 del salario base nivel.

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

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

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

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

## CAPITULO VIII

### Formación

Art. 56. 1. La Administración realizará la programación de los cursos de formación y perfeccionamiento que permitan una mejor adecuación del hombre al puesto de trabajo, mayor satisfacción en el desarrollo del mismo y mayores perspectivas de promoción en el futuro.

2. Para la elaboración de los planes de formación la Administración tendrá en cuenta los informes de la representación laboral y sindical de nivel estatal.

Asimismo se remitirá a las citadas representaciones los planes de formación previstos y la memoria de su ejecución.

Art. 57. La formación profesional en Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil se orientará hacia los siguientes objetivos:

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

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

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

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

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

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

7. Adquisición de conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

8. Capacitar permanentemente a quienes desempeñen puestos de responsabilidad.

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

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

11. Adquirir los conocimientos específicos en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que ocupen puestos considerados como peligrosos.

12. Adquirir conocimientos de primeros auxilios.

Art. 58. 1. La Administración desarrollará anualmente, y a nivel nacional, los programas de formación profesional, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior.

2. La formación del personal se efectuará preferentemente en los propios centros de formación del Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales» y de la Dirección General de Aviación Civil, o en sus centros de trabajo. Asimismo, se podrá impartir dicha formación mediante conciertos con otros Organismos públicos o privados, nacionales o extranjeros.

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 sus horas de trabajo.

4. El personal que desempeñe puestos de responsabilidad estará obligado a prestar apoyo pleno al plan de formación.

5. La realización de cursos 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, y cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso.

6. La Administración invertirá totalmente y de la forma más óptima los recursos presupuestarios que están asignados a este fin.

7. Los cursos previstos en el plan de formación serán costeados total o parcialmente por la Administración, en función de las

prioridades establecidas y utilidad inmediata de los conocimientos adquiridos.

En el plan de formación se establecerá qué actividades formativas serán costeadas parcial o totalmente por la Administración o por los propios trabajadores, siendo en este caso la asistencia voluntaria.

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

9. El personal laboral tiene derecho a asistir a los cursos de formación que se convoquen para el personal funcionario por la Dirección General de Aviación Civil o el Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales», siempre que estén relacionados con las funciones propias de su categoría laboral.

Art. 59. 1. De conformidad con lo que establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizadas por la propia Administración.

2. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en las Administraciones Públicas, tienen derecho a las siguientes facilidades:

A los permisos que se determinan en el artículo 72.I.f).

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

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

## CAPITULO IX

### Jornada y régimen de trabajo

#### Sección 1.ª Jornadas

Art. 60. La jornada de trabajo será de 1.711 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para 1987, vinculándose la revisión salarial para 1988 con la revisión de jornada para el mencionado año.

Art. 61. 1. La jornada normal de trabajo, para los trabajadores no sometidos a otro régimen de jornada, tendrá el carácter de continuada y de mañana, salvo que expresamente se diga otra cosa en el contrato de trabajo o se acepte voluntariamente. Tendrá una duración semanal de treinta y siete horas treinta minutos de trabajo para el año 1987, respetándose los límites legales establecidos sobre la duración máxima de la jornada.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el cumplimiento de la jornada normal se adaptará al régimen que en cada momento se establezca en la Administración Pública.

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

Art. 62. 1. Los puestos de trabajo sometidos a régimen de turnos serán cubiertos de acuerdo con los cuadrantes homogéneos tipo elaborados por una Comisión Paritaria, que servirán de base para elaborar en cada Centro de trabajo, de mutuo acuerdo entre la Dirección y la representación laboral, los cuadrantes del Centro respectivo.

Dichos cuadrantes de servicios comprenderán la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inabituales, a tenor todo ello de la jornada establecida en el presente Convenio.

2. Cinco días antes del inicio de cada mes, será expuesto en lugar visible de cada dependencia el cuadrante de servicios correspondientes a dicho mes.

3. Los turnos de trabajo no podrán tener una duración superior a la especificada en la legislación vigente. Ningún trabajador estará en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas.

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

En el caso de no producirse el relevo a su debido tiempo, el trabajador o responsable del turno saliente lo pondrá inmediata-

mente en conocimiento de su Jefe para que éste adopte las medidas necesarias para subsanar este hecho.

Art. 63. 1. Se consideran jornadas especiales aquellas que tengan una duración superior a la prevista en el apartado 3 del artículo anterior, que no podrán sobrepasar el límite de doce horas y en las que se conjugará la presencia con el trabajo efectivo.

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

3. En los Centros operativos de orto a ocaso, la jornada de trabajo se ajustará en su duración a los periodos estacionales.

4. En los Centros aislados (radiofaros, VOR, etc.), donde existe casa-habitación para el vigilante, guarda o encargado del mismo se establece una jornada especial permanente durante las veinticuatro horas del día, sin que se le exija una vigilancia constante, siendo obligación de la Dirección General de Servicios o del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales el cubrir sus ausencias por motivo de enfermedad, vacaciones o licencias, para lo cual se habilitarán las dependencias necesarias con su correspondiente mobiliario, realizándose las obras a lo largo de la vigencia del presente Convenio dando la urgencia a la provisión de mobiliario.

Art. 64. 1. En los Centros de trabajo que existan puestos sometidos a distintos tipos de jornadas especiales o turnos, estas jornadas especiales y turnos se realizarán de forma rotativa por los componentes del subgrupo laboral afectado salvo petición individual en contra que deberá contar con el acuerdo de la Dirección, e informe favorable del Comité de Centro.

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

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

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

Art. 65. 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.

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

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

Art. 66. 1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas o medias horas completas realizadas por encima del cómputo semanal, en el caso de jornada normal de trabajo, o en el cómputo anual, en el caso de turnos.

2. La liquidación de las horas extraordinarias, para los trabajadores sometidos a turnos o jornadas especiales, se realizará semestralmente.

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

Art. 67. 1. El personal sujeto a regímenes de turnos o jornadas especiales descansará en compensación de los días festivos no dominicales las horas o servicios correspondientes a dichos días, de forma prorrateada entre los equipos de trabajo que ocupen los respectivos puestos.

2. Los citados descansos se disfrutarán durante el año en turnos de mañana y tarde, salvo en festivos no dominicales y sin que puedan acumularse a las vacaciones de verano.

3. Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas, no se pudiera disfrutar del festivo no dominical correspondiente la Administración vendrá obligada a abonar al trabajador el importe de las horas trabajadas en el citado día, incrementadas en un 75 por 100.

4. Aquellos trabajadores que tengan fijado un cuadrante con un cómputo anual inferior a la jornada máxima establecida en este Convenio disfrutarán, dentro de esta diferencia de horas, la compensación por los festivos no dominicales trabajados, siempre que con esta compensación no se supere el tope máximo de jornada anual.

Art. 68. 1. En aquellos Centros de trabajo que tengan habitual o diariamente una reducida y discontinua actividad de tráfico, de mañana y/o tarde, podrán establecerse jornadas de trabajo partidas, cuya realización será alternativa, ajustándose a la operatividad del Centro, y cuya revisión tendría una relación necesaria con la desaparición de las circunstancias motivadoras.

2. La implantación de este tipo de jornadas se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 69. 1. En aquellos puestos de trabajo sujetos a régimen de turnos, en los casos en que sea preciso, se establecerá un corretornos al objeto de que los trabajadores no rebasen el cómputo anual de jornada ni se alteren los servicios y descansos del calendario laboral.

2. La función fundamental del corretornos consistirá en cubrir las ausencias que puedan producirse en los respectivos equipos y turnos, y en caso de no ser necesario reforzará el turno de mañana. Dicha función se efectuará de forma rotativa por los trabajadores del equipo.

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

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

### Sección 3.<sup>a</sup> Trabajos extraordinarios

Art. 70. 1. Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan requerirse y que por necesidades del servicio exijan urgencia en su realización, el personal desplazado fuera de sus Centros de trabajo se someterá a los siguientes principios:

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

b) La iniciación de tales trabajos se realizará lo más rápidamente posible a cualquier hora del día o de la noche, para lo cual la Dirección General de Aviación Civil u Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales pondrán a disposición del trabajador afectado vehículos o medios de locomoción idóneos y acordes con la urgencia del trabajo a realizar y el lugar de ejecución.

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

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

3. Cuando el desplazamiento dure más de tres días se abonarán las horas realizadas como si se tratara de trabajos dentro de su Centro y se abonarán las correspondientes dietas por desplazamientos.

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

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

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

## CAPITULO X

### Vacaciones, permisos y licencias

#### Sección 1.<sup>a</sup> Vacaciones

Art. 71. 1. Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de un mes de vacaciones anuales retribuidas. También se podrá convenir entre la Dirección del Centro y el trabajador la división en dos del periodo total hasta completar el mes. A partir de los veinte años de servicio se tendrá derecho a un día más de vacación y uno más por cada cinco años de servicio, cumplidos desde los veinte de servicio.

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

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

4. Las vacaciones se programarán con tres meses de antelación, según las necesidades de cada unidad orgánica, de acuerdo con la representación laboral y sindical de los trabajadores. En caso de desacuerdo entre estos últimos, prevalecerá el criterio del Comité de Centro. Una vez programadas no podrán modificarse salvo de acuerdo con el trabajador.

Las vacaciones se concederán de 1 de abril al 31 de octubre, salvo que de acuerdo entre la Empresa y el trabajador se podrán disfrutar a lo largo del año.

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

En estos supuestos los trabajadores serán compensados de acuerdo con lo establecido en el artículo 121, apartado b) o c), siendo en este último supuesto la vacación mínima acumulable de quince días.

6. En caso de discrepancia en el disfrute de vacaciones entre trabajadores del mismo subgrupo y especialidad, éstas se continuarán realizando de forma rotativa siguiendo el orden cronológico del calendario salvo acuerdo de los mismos, ajustándose al orden ya establecido en función de la antigüedad en la categoría y, en caso de igualdad, de la antigüedad en la Dirección General de Aviación Civil u Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y de la mayor edad del trabajador.

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

8. Los permisos concedidos por las causas que establece el artículo 72, apartados b), d) y e) y que coincidan con el periodo vacacional, no se computarán a efectos de la duración del mismo.

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

#### Sección 2.ª Permisos

Art. 72. 1. El trabajador, con justificación adecuada, en su caso, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos del trabajador, y con respecto a la familia política: Padres y hermanos, tres días, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.
- Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o hijos y familiares de segundo grado que convivan con el solicitante y que requieran cuidados indispensables, por igual duración a lo establecido en el párrafo anterior.
- Por alumbramiento de la esposa del trabajador: Cuatro días naturales, prorrogables hasta diez en caso de intervención quirúrgica.
- Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.
- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de diez días al año.
- Hasta seis días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores sin justificar. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio. El personal en jornadas de turnos o especial, disfrutará de estos días sin que coincidan con los días de descanso correspondientes a la cadencia de sus servicios y con una equivalencia en horas de trabajo igual al de la jornada normal de mañana.
- Los días 6, 24 y 31 de diciembre.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por ese concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto en que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

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

2. Los trabajadores que por realizar su puesto de trabajo a régimen de turnos no puedan disfrutar de los permisos a que se refieren los apartados g) y h) del párrafo anterior, serán compensados, en cada día, por un número de horas ordinarias igual al de la jornada normal de trabajo establecida en el presente Convenio o por otro día de permiso en distinta fecha, de acuerdo con las necesidades del servicio.

#### Sección 3.ª Licencias

Art. 73. 1. Se concederán licencias sin derecho al abono de retribución alguna al personal fijo que lleve al menos un año de servicio, por una sola vez al año y por plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. Cuando estas licencias sean superiores a un mes no se concederá otra hasta transcurridos tres años.

3. En ningún caso estas licencias podrán ser disfrutadas dentro del periodo vacacional, excepto cuando la licencia sea con motivo de enfermedad grave de algún familiar de primer grado, debidamente justificada.

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

Art. 74. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o media de su duración, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

### CAPITULO XI

#### Suspensión y extinción del contrato de trabajo

##### Sección 1.ª Suspensión

Art. 75. Se considerarán causas de suspensión de contrato de trabajo las siguientes:

- Maternidad de la mujer trabajadora.
- Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o Servicio Social sustitutorio o equivalente.
- Ejercicio de cargo público o sindical representativo, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.  
A estos efectos se entenderá por cargo sindical el de ámbito provincial o superior.  
De otra parte, se entenderá por retribuciones las que tengan el carácter de salariales.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluido tanto la detención preventiva como la prisión provisional, o que la condena sea por un hecho cometido con anterioridad a su ingreso en la Empresa, en cuyo caso, y en relación con el artículo 79, 1, no se le computará la antigüedad.
- Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional.
- Suspensión por razones disciplinarias.
- La situación de excedencia.
- La situación de comisión de destino.

A estos efectos se considerará en comisión de destino a los trabajadores fijos que por interés de la Dirección General de Aviación Civil o del Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales» pasen a ocupar puestos no permanentes en Organismos o Entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por la Subsecretaría del Departamento.

Art. 76. La suspensión del contrato de trabajo dará lugar a los siguientes efectos:

- El parto de la mujer trabajadora dará derecho al disfrute de un permiso íntegramente retribuido de catorce semanas, o al periodo superior que en cada momento establezca la Ley, distribuyéndose dicho periodo a elección de la misma.
- Los trabajadores, durante el cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o Servicio Social sustitutivo o equivalente, pasarán a la situación de excedencia forzosa. Asimismo, los que realizaran el servicio militar obligatorio o el Servicio Social sustitutivo del mismo les corresponderá percibir, durante la mencionada situación, las pagas extraordinarias.

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

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

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

5. Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, percibirán lo estipulado por la Seguridad Social, abonándoseles la Administración desde el primer día de baja hasta la finalización de la incapacidad o invalidez provisional la diferencia hasta el 100 por 100 de sus retribuciones.

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

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

Art. 77. La suspensión de los contratos de trabajo de duración determinada no comportará la ampliación de la duración de los mismos.

#### Sección 2.ª Excedencias

Art. 78. Las clases de excedencia para el personal fijo de plantilla reguladas por el presente Convenio son:

1. Excedencia forzosa.
2. Excedencia voluntaria.

Art. 79. 1. Los trabajadores en situación de excedencia forzosa tendrán derecho al cómputo de efectos de antigüedad del tiempo que permanezcan en dicha situación y a la reserva del puesto de trabajo.

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

Art. 80. 1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con una antigüedad mínima de un año de servicio efectivo.

2. La excedencia voluntaria, que se concederá en el plazo máximo de treinta días, tendrá una duración mínima de un año y máxima de cinco. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá permanecer un nuevo período de cuatro años de servicio activo.

3. El trabajador excedente voluntario, transcurrido el primer año en dicha situación, podrá solicitar su reintegro. La adjudicación de la plaza convocada se efectuará por riguroso orden de solicitud entre los excedentes voluntarios de la categoría laboral correspondiente, cuyas solicitudes se hayan presentado con anterioridad a la publicación de la plaza vacante.

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

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

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

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

Será de aplicación para el reintegro lo especificado en el número 3 de este artículo.

Art. 81. 1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el trabajador que solicite la excedencia voluntaria para atender el cuidado de un hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la del período reseñado en el apartado 1 del artículo 76, tendrá derecho a permanecer en esta situación durante un plazo máximo de tres años, y en los que la iniciación de un nuevo período como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo, pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

2. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho al cómputo a efectos de antigüedad del tiempo que permanezcan en

la misma, así como a la reserva del puesto de trabajo, debiendo solicitar su reintegro un mes antes de expirar el plazo del período de excedencia. En caso contrario se entenderá extinguido su contrato, salvo que hubiera solicitado la excedencia voluntaria regulada en el artículo anterior.

#### Sección 3.ª Extinción

Art. 82. 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 y lo establecido en el presente Convenio.

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

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

### CAPITULO XII

#### Régimen disciplinario

Art. 83. 1. La facultad disciplinaria del personal comprendido en este Convenio corresponde al Órgano competente en cada caso o a la autoridad administrativa o cargo en quien delegue.

2. Los expedientes disciplinarios relativos al incumplimiento de sus obligaciones para con el Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales» o la Dirección General de Aviación Civil por parte del personal al que se refiere este Convenio serán resueltos por el Organismo autónomo «Aeropuertos Nacionales» o la Subsecretaría del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, según proceda, atendiendo a la adscripción orgánica del trabajador afectado.

Art. 84. 1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

2. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.  
A estos efectos se entenderá por falta de puntualidad los retrasos que excedan a quince minutos.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- h) El abandono del puesto de trabajo, aun después de finalizar la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado aquel antes del plazo máximo de dos horas.

3. Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad o higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.

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

- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

Se entenderá por encubrimiento la cooperación en la falta cometida.

- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactada.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- l) El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

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

Se entenderá por reincidencia la comisión de tres faltas leves.

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

#### 4. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación, individual o colectiva. No se considerará insubordinación cuando medie abuso de confianza.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificada, durante diez días o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre.
- f) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- g) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

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

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

i) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos o datos del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales o de la Dirección General de Aviación Civil, de reserva obligada.

j) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales o de la Dirección General de Aviación Civil, o de sus trabajadores.

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

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

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

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

Se será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto u orden arbitraria que implique infracción deliberada de un precepto legal.

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

Art. 85. En la valoración de la responsabilidad derivada de la comisión de faltas por el personal, se fijarán y tendrán en consideración los siguientes elementos:

1. Intencionalidad en la comisión de la falta.
2. El trastorno producido en el servicio.

3. Los daños y perjuicios causados al Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales o a la Dirección General de Aviación Civil.

Art. 86. 1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

#### a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

#### b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de uno a dos años.

#### c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno o tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

2. El importe de los haberes por sanción se ingresará en el Fondo Solidario de atenciones sociales, excepto en los casos en que la Administración cubra el puesto de trabajo.

Art. 87. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa de trabajador expedientado.

Art. 88. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 89. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración de su dignidad humana o laboral. La Administración, a través de su órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 90. Todo trabajador que por sentencia de Magistratura sea declarado despedido improcedentemente será readmitido, salvo que el despido se haya producido por las causas a) o c) del artículo 84.4, o exista acuerdo entre las partes.

## CAPITULO XIII

### Procedimiento sancionador

Art. 91. La imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el capítulo anterior se ajustará a los siguientes procedimientos:

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

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

2. El procedimiento disciplinario para sancionar las faltas graves y muy graves constará de tres fases:

#### A) Incoación:

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

b) En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al trabajador sujeto a expediente. En ningún caso el Instructor o Secretario podrá ser la persona que propuso la sanción. El nombramiento del Instructor deberá recaer en personal que ocupe puestos de jefatura, a ser posible entre licenciados en Derecho o responsables del Departamento de Personal.

**B) Instrucción del expediente:**

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

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

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

d) Las representaciones laborales y sindicales recibirán información sobre la incoación del expediente y pliegos de cargos y descargos, debiendo emitir su opinión al respecto en el plazo de diez días hábiles.

Trancurrido este plazo se continuarán las actuaciones.

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

Exposición breve y precisa de los hechos.

Calificación de los hechos.

Resolución que se propone.

**C) Resolución:**

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

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

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

**Art. 92.** En los supuestos de abusos de autoridad, el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales o la Subsecretaría del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, de oficio, a petición del afectado o de la representación laboral o sindical, abrirá expediente que se ajustará al regulado en este capítulo si se trata de personas sometidas a este Convenio o, en otro caso, conforme al procedimiento que, determine en su regulación específica.

## CAPITULO XIV

### Higiene y seguridad en el trabajo

**Art. 93.** 1. La Administración constituirá un Gabinete Técnico de Medicina de Empresa para desarrollar las actividades propias de la misma. A tal efecto el personal facultativo sanitario aplicará los programas y directrices que imparta dicho Gabinete para prevenir y corregir las enfermedades y riesgos profesionales, así como la atención sanitaria del personal en activo.

2. Con carácter general, la Administración desarrollará las actividades inherentes a la Medicina de Empresa en todos sus centros de trabajo, con la necesaria colaboración del personal facultativo, dotándolos de los medios técnicos necesarios para desarrollar dichas funciones.

3. Se crea un Comité de Seguridad e Higiene a nivel estatal que, recogiendo los distintos reconocimientos médicos que se realizan en los distintos centros de trabajo, elaborará los mapas de riesgo que reflejen la evolución de las enfermedades relacionadas con el trabajo e imparta instrucciones a todos los centros con el fin de establecer una política de medicina preventiva que trate de evitar las enfermedades profesionales en nuestros centros.

4. Se procurará alcanzar acuerdos entre el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y la Dirección General de Aviación Civil a fin de implantar Servicios Médicos de Empresa entre centros de ambas Direcciones Generales no distantes entre sí.

**Art. 94.** Igualmente, en todos los centros se constituirán los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que se regirán por Decreto 432/1971, de 11 de marzo, que regula la constitución, composición y funciones de dichos Comités, y sus miembros tendrán los derechos y garantías reconocidos por la legislación vigente, y, entre ellos, celebrar sus reuniones dentro de las horas de trabajo, y, caso de prolongarse incluso fuera de la jornada habitual, a sus componentes se les abonarán sin recargo o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo cuando la prolongación haya tenido lugar durante el descanso de mediodía.

En los centros que no fuera posible constituir estos Comités, la Dirección General del Organismo autónomo Aeropuertos Naciona-

les o de Aviación Civil, según proceda, a propuesta de la Dirección del centro y de la representación laboral y sindical, nombrará un Vigilante de Seguridad con las atribuciones que le correspondan de acuerdo con la Ley.

La Administración asumirá y dará prioridad a cuantos informes realice el Comité de Seguridad e Higiene tendentes a cumplir la normativa vigente y la prevención de riesgos en todos los puestos de trabajo.

**Art. 95.** 1. Los Comités de Seguridad e Higiene planificarán anualmente en cada centro de trabajo los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos y proponer a la Dirección sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo, solicitando del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el asesoramiento necesario. No obstante, estos Comités podrán hacer revisiones periódicas de dicha planificación, y exigir el cumplimiento de su contenido por parte de la Administración.

2. Las instalaciones, equipos o puestos de trabajo que sean calificados como peligrosos, tóxicos o penosos por los Gabinetes Técnicos Provinciales de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo serán objeto de las modificaciones técnicas necesarias o, en su caso, de la dotación de elementos o prendas que anulen las causas que motivan dicha calificación.

Las correcciones o modificaciones técnicas se ejecutarán por la Administración cuando las instalaciones, equipos o puestos de trabajo lo permitan, en el plazo máximo de seis meses a partir de la emisión del dictamen técnico.

La dotación de elementos o prendas de protección se proveerán por la Administración en el plazo máximo de seis meses a partir de la emisión del dictamen técnico.

El incumplimiento de los criterios y requisitos referidos anteriormente se considerarán infracciones de la Administración, según lo establecido en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes vigentes.

Los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo, así como los órganos de representación laborales o sindicales, velarán por el puntual y eficaz cumplimiento de lo establecido en los puntos anteriores.

**Art. 96.** La Administración facilitará a cada uno de los miembros de estos Comités, así como a los Vigilantes de Seguridad, un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo vigente en cada momento, cuyo contenido deben conocer. Asimismo los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los Vigilantes de Seguridad tendrán derecho y deberán conocer toda la información o estudios técnicos emitidos sobre el centro de trabajo por los Gabinetes Técnicos Provinciales o por los Organismos competentes en materia de Seguridad e Higiene.

**Art. 97.** Los Directores de los distintos centros de trabajo velarán porque la Ordenanza General de Seguridad e Higiene esté siempre a disposición de los trabajadores a través de cada Dependencia, para su conocimiento y aplicación general.

**Art. 98.** 1. La Administración, por su parte, cumplirá con las disposiciones de esta Ordenanza, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a la vida, seguridad y salud de los trabajadores manteniendo las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en las debidas condiciones de seguridad y facilitando a los trabajadores los medios de protección personal adecuados a los trabajos que realicen, siguiendo en todo caso las recomendaciones de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Estos medios de protección serán de uso obligado por parte de los trabajadores.

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

a) La Dirección General de Servicios o Aviación Civil y el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales facilitarán a los trabajadores que su puesto de trabajo lo precise las prendas de trabajo adecuadas.

A estos efectos, en un plazo de un mes desde la publicación del presente Convenio se constituirá una Comisión formada por un representante de cada opción sindical participante en la negociación del mismo y cuatro representantes de la Administración además del Presidente designado por ésta, a fin de estudiar la actual reglamentación del vestuario de personal. Una vez revisado será incluido como anexo de este Convenio.

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) Estas prendas o elementos de protección de uso en el desarrollo de trabajo que puedan producir transmisión de enfermedad o contagio serán objeto de un proceso previo de desinfección y serán de uso exclusivamente personal.

Art. 99. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a conocer toda la información y estudios técnicos sobre las materias empleadas, tecnología, maquinaria y herramientas, en relación con los riesgos, reales o potenciales, que entrañen para su salud física y mental.

Art. 100. El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo 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, o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán objeto de una mayor atención por la Medicina de Empresa y por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 101. 1. La Administración garantizará reconocimientos médicos gratuitos anuales a todo el personal, en aquellos centros donde exista Gabinete de Higiene y Seguridad en el Trabajo en la misma localidad o disponga el INSALUD de la infraestructura necesaria a tal fin.

2. Para aquellos grupos laborales de los centros donde no exista Gabinete de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que por sus características requieran unas condiciones físicas especiales, se les facilitarán los medios de transporte adecuados para realizarlos en otra localidad cuando no sea posible realizarlos en la misma.

3. Los reconocimientos médicos serán obligatorios para los trabajadores de los subgrupos laborales que determine la Dirección.

Art. 102. Todos los centros de trabajo deberán estar dotados al menos con los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia, manteniendo permanentemente en todos ellos un vehículo para el traslado urgente a centros sanitarios, en caso de enfermedad súbita o accidente laboral del trabajador.

Art. 103. Se promoverá la más completa formación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo del personal en general y especialmente de los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo y Vigilantes de Seguridad, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en estas materias.

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

## CAPITULO XV

### Retribuciones

#### Sección 1.<sup>a</sup> Sistema retributivo

Art. 104. El sistema de retribuciones del personal regulado por el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

#### 1. Retribuciones básicas:

Salario base nivel.

#### 2. Complementos salariales:

##### 2.1 Complementos personales:

Complemento de antigüedad.  
Complemento personal transitorio.

##### 2.2 Complementos de puestos de trabajo:

Complemento de peligrosidad.  
Complemento de nocturnidad.  
Complemento de turnicidad y jornadas especiales.  
Complemento de especial responsabilidad.  
Complemento de disponibilidad horaria.  
Complemento de disponibilidad horaria específica.

##### 2.3 Complementos por cantidad o calidad del trabajo:

Complemento de funciones diversas.

##### 2.4 Complementos en especie:

Casa-habitación.

2.5 Complemento de residencia.

2.6 Horas extraordinarias.

2.7 Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes:

Pagas extraordinarias.

#### 3. Percepciones no salariales:

Indemnizaciones por comisión de servicio.  
Premios de permanencia.  
Indemnizaciones por traslado.

#### Sección 2.<sup>a</sup> Pagos y anticipos

Art. 105. 1. Los haberes devengados se abonarán en mensualidades vencidas y dentro de los últimos cinco días laborables del mes correspondiente.

2. El pago se efectuará mediante cheque, talón o ingreso en cuenta corriente o en 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. No obstante, previa petición del trabajador, el pago podrá realizarse en metálico.

Art. 106. 1. El personal, con independencia de los anticipos regulados en el artículo 128, tendrá derecho a obtener, en el plazo máximo de tres días desde su solicitud, anticipos a cuenta de los emolumentos devengados en el mes en curso.

2. Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador en el mismo mes o en el siguiente al de la concesión.

#### Sección 3.<sup>a</sup> Percepciones salariales

Art. 107. 1. El salario base nivel (SBN) es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada normal de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como trabajo.

2. Existen diez niveles económicos de salario base nivel (SBN) en los que se incluyen todas las categorías profesionales que se enumeran en el anexo I de este Convenio.

3. La cuantía del salario base nivel, para cada categoría, será la que se establece en el anexo II.

Art. 108. 1. Todo el personal percibirá, con carácter general en concepto de complemento de antigüedad, una cuantía fija mensual de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1985, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador, en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán «fijas e inalterables» en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

b) A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad.

c) El valor del nuevo trienio para 1987 es de 2.500 pesetas, sin distinción de categorías.

2. Asimismo se reconocerán, a efectos de antigüedad, los servicios prestados en el período de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral, siempre que, en este último caso, se adquiera la condición de personal fijo.

3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias. Igualmente se computarán a efectos de antigüedad los servicios prestados con anterioridad en el ámbito de los centros que son, han sido o se han integrado en el Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

Art. 109. 1. El complemento de peligrosidad se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos y tóxicos previa valoración de los informes técnicos emitidos por los Gabinetes de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

2. Con objeto de unificar y revisar la diversidad de dictámenes referidos, a partir de la vigencia del presente Convenio, el Comité Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reunirá con una periodicidad de dos meses y siendo la primera reunión dentro de los quince primeros días a partir de la firma del presente Convenio y procederá a homogeneizar la asignación del citado complemento.

3. La cuantía del citado complemento para todas las categorías será la que se establece en el anexo II de este Convenio.

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

Art. 110. 1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, serán retribuidas con un 25 por 100 de recargo sobre el valor del salario base/hora, calculado según la fórmula:

$$\frac{\text{Salario base nivel} \times 12}{1.711} \times 0,25$$

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

Art. 111. 1. El complemento de turnicidad y jornadas especiales se percibirá por aquellos trabajadores que realicen los turnos rotativos de trabajo o jornadas especiales regulados en los artículos 62 y 63 del presente Convenio.

2. La cuantía de este complemento será la que se determine en el anexo II de este Convenio Colectivo.

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

Art. 112. 1. El complemento de especial responsabilidad retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puesto de estructura orgánica o funcional y/o que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, de manejos de fondos públicos y de destacada cualificación técnica, cuando no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable.

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

3. En los catálogos de puestos de trabajo se hará constar los puestos a los que corresponda la percepción de este complemento.

Art. 113. 1. Este Convenio contendrá las siguientes tablas de valores de salario/hora ordinaria para cada nivel retributivo o categoría, calculado mediante el siguiente módulo:

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

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

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

SBN = Salario base nivel.

CTP = Complemento de peligrosidad.

T = Antigüedad.

PE = Paga extraordinaria.

2. El número de horas extraordinarias no podrá sobrepasar los límites establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Por necesidades perentorias, urgentes o de máxima actividad del servicio, todos los trabajadores podrán ser requeridos para realizar trabajos ocasionales en su Centro de trabajo fuera de su jornada habitual, computándose como tiempo efectivo de trabajo el que se invierta en el desplazamiento cuando el trabajador se hallare fuera del Centro de trabajo.

El tiempo de trabajo empleado se abonará en concepto de trabajos extraordinarios, con un recargo del 75 por 100 sobre el salario hora base.

Art. 114. 1. El complemento de disponibilidad horaria constituye la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados servicios, conllevando la realización efectiva de una jornada de trabajo superior a la normal cuando la organización del trabajo así lo requiera, así como la plena disponibilidad del trabajador a su puesto de trabajo.

2. La cuantía de este complemento será fijada por la Administración, siendo para 1987 un 5 por 100 más que en el año anterior.

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

4. Desde la publicación del Convenio hasta el 31 de diciembre de 1987 se efectuarán en cada Centro de trabajo los estudios para racionalizar la asignación de este complemento, emitiéndose informes por la Dirección del Centro y por las representaciones laborales y sindicales.

Art. 115. 1. No obstante lo previsto en el artículo anterior, el personal del subgrupo de transportes y operaciones y excepcionalmente de cualquier otro que por la necesidad y singularidad de los servicios, o por el régimen de trabajo a que están sometidos, realicen una ampliación de su jornada de forma habitual percibirán también el complemento de disponibilidad horaria.

2. La cuantía de estos complementos seguirá teniendo los mismos montantes que se vienen cobrando, compensando las horas ordinarias realizadas que sobrepasen el cómputo semanal hasta un máximo de veinte horas mensuales.

A partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» la cuantía de este complemento será el equivalente al valor de las horas ordinarias realizadas que sobrepasen del cómputo semanal, prorrateadas mensualmente entre los componentes del subgrupo que cubra habitualmente cada puesto de trabajo.

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

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

Art. 116. En aquellos Centros de trabajo con una plantilla de personal laboral inferior a los 100 trabajadores se reconocerá un complemento de funciones diversas a aquellos trabajadores que, con capacidad profesional suficiente, realicen a requerimiento de la Administración, de forma permanente y voluntaria, además de las funciones que le son propias, otras correspondientes a un subgrupo laboral diferente.

En los casos en que varios trabajadores manifiesten la voluntad de realizar esta función se contará con el informe previo del Comité del Centro.

En los Centros de trabajo diferentes a los relacionados no se podrán realizar funciones diversas. La cuantía de funciones diversas será de 5.000 pesetas por mes.

Art. 117. 1. Todos los trabajadores fijos, interinos y temporales sujetos a este Convenio tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de julio y diciembre, cada una de ellas en la cuantía que se fija en el anexo II e incrementada con el complemento de antigüedad.

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

3. Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en el Centro de trabajo en los días laborables anteriores al 1 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

Art. 118. El complemento de residencia para Ceuta y Melilla se incrementa en un 5,8 por 100 durante 1987.

Art. 119. 1. Tienen derecho al complemento de casa-habitación los Vigilantes Jurados y Guardeses de instalaciones especiales que, por razón de su destino y por determinación de la Dirección General de Aviación Civil o del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, hayan de residir permanentemente en la instalación.

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

#### Sección 4.ª Percepciones extrasalariales

Art. 120. 1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondía por aplicación de este Convenio, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará como un complemento personal transitorio, ya se deban estas circunstancias a:

1.ª La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.

2.ª La aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.

3.ª Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

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

Art. 121. Los trabajadores regulados por el presente Convenio de Aviación Civil y del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales que se distingan notoriamente en el cumplimiento de su trabajo o los grupos o equipos de trabajadores a título individual o colectivo, según proceda, tendrán derecho a ser premiados con las siguientes recompensas:

- Premios en metálico.
- Vacaciones extraordinarias de cinco a veinte días acumulables a las reglamentarias.

Art. 122. Será motivo de premio la permanencia que se acredite por los servicios efectivos prestados durante un periodo de veinticinco, treinta y cinco o más años.

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, correspondientes a los valores de 1986, a los veinticinco años y de dos a los treinta y cinco años.

#### Sección 5.ª Indemnizaciones por razón de servicio

Art. 123. 1. Son Comisiones de servicio los cometidos que circunstancialmente se ordenen al personal comprendido en el

ámbito de aplicación del presente Convenio y que deba desempeñar en otro Centro de trabajo distinto a aquel que presta ordinariamente su actividad.

2. Dado el carácter de servicio público de la Dirección General de Aviación Civil y del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, la orden de comisión de servicio es obligatoria para todos los trabajadores y su cumplimiento no invalida el derecho a las reclamaciones que el trabajador pueda realizar.

3. Las órdenes de comisión de servicio afectarán de forma equitativa al personal sobre el que recaiga habitualmente y se comunicará, siempre que sea posible, con setenta y dos horas de antelación.

Art. 124. 1. Toda comisión de servicio con derecho a dietas no durará más de un mes en territorio nacional y de tres en el extranjero.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si antes de finalizar el plazo señalado para el desempeño de su misión resultase insuficiente para el total cumplimiento del servicio podrá prorrogarse la misma por el tiempo que estime indispensable.

Art. 125. 1. La cuantía de las dietas para todas las categorías profesionales será, con independencia de los gastos de locomoción, la que figura en el anexo II.

2. La cuantías de las dietas se actualizarán cuando se produzcan las revisiones salariales.

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

4. La dieta completa se abonará cuando por necesidades de servicio de cualquier tipo, incluyendo la asistencia a cursos de formación, el personal tenga que desplazarse a otra localidad distinta a la de su residencia habitual y pernoctar fuera de ésta.

Se incluirá, a efectos de cómputo de dietas, el día de partida, en todo caso, y el de llegada cuando se realice con posterioridad a las catorce horas.

5. Tendrán derecho al percibo de media dieta el personal que por necesidades del servicio tenga que desplazarse a un Centro de trabajo distinto, aunque esté en la misma localidad del Centro de trabajo propio, y realizar el almuerzo y la cena fuera de su lugar habitual. Se percibirá media dieta cuando la comisión de servicio finalice después de las diecinueve horas.

6. Tendrán derecho a dieta reducida los trabajadores que por necesidad del servicio tengan que desplazarse a un Centro de trabajo distinto, aunque esté en la misma localidad del Centro de trabajo propio, y deban realizar solamente el almuerzo o la cena fuera de su lugar habitual.

7. El trabajador que tenga que realizar estas comisiones de servicio percibirá por adelantado el 100 por 100 del importe de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión da lugar.

8. En el caso de que las comisiones de servicio se realicen en el extranjero, el importe de las dietas será el triple del establecido para el territorio nacional.

## CAPITULO XVI

### Asistencia y acción social

Art. 126. La política social del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y de la Dirección General de Aviación Civil se desarrollará fundamentalmente a través de aportaciones que ambos Organismos se comprometen a efectuar al Fondo Solidario de Aviación Civil para garantizar las prestaciones sociales previstas en sus Estatutos y en base a los principios de igualdad y objetividad.

Art. 127. 1. El Fondo Solidario de Aviación Civil, constituido como Entidad de carácter mutuo social sin fines de lucro, se financiará en igual forma con las aportaciones de la Administración y de los trabajadores, consistente en abonar por ambas partes catorce cuotas anuales por cada uno de ellos, que serán deducidas en el caso de los trabajadores coincidiendo con los meses naturales y con los correspondientes a la percepción de las pagas extraordinarias. Las cuantías de las cuotas mencionadas se actualizarán en lo sucesivo en relación a los incrementos salariales que pacten o acuerden para cada ejercicio.

El Fondo Solidario de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil tendrá personalidad jurídica como Fundación laboral, sin perjuicio de las adaptaciones, modificaciones o transformaciones posteriores, en su caso, de la personalidad jurídica que puedan producirse y mejor convengan a los fines y objetivos sociales establecidos en sus Estatutos, acogiéndose a la legislación vigente, de acuerdo con las facultades que los mismos otorgan al Consejo Social.

2. Las cotizaciones de ambas partes deberán ser transferidas por la Administración puntual y mensualmente al Fondo Solidario, procediendo igualmente a descontar y transferir los reintegros de los trabajadores, que por concesión de prestaciones en su caso procedan, previa conformidad de los mismos y notificación del Consejo Social.

3. La regulación, gestión y administración del Fondo Solidario de Aviación Civil corresponde al Consejo Social, de acuerdo con sus Estatutos.

4. El Consejo Social estará formado por un representante de la Administración y por un representante de cada Sindicato que haya alcanzado el 10 por 100 de representatividad a nivel estatal. Estos últimos serán designados o revocados por los respectivos Sindicatos en función de su idoneidad y eficacia, y en base a la representación proporcional de Delegados que ostente cada uno, derivada de los procesos electorales.

5. Los representantes sindicales, serán designados o revocados por sus respectivos Organos Ejecutivos.

6. La Administración podrá designar un censor de cuentas, el cual actuará con las competencias establecidas en el ordenamiento jurídico vigente, aplicable a las entidades de carácter mutuo social. Dicho censor de cuentas, podrá asistir a las reuniones del Consejo Social previo requerimiento del Organo, con voz y sin voto.

7. Todos los componentes del Consejo Social, deberán pertenecer al Fondo Solidario y Aviación Civil.

8. El Consejo Social, adoptará sus acuerdos por mayoría absoluta de sus miembros.

Art. 128. 1. Todo trabajador cuya situación personal o familiar sufra los efectos económicos de una contingencia grave, urgente o inaplazable, tendrá derecho a solicitar y obtener de la Administración -dentro de los créditos previstos para estos fines- anticipos de hasta cuatro mensualidades del total de sus retribuciones. Su reintegro deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se descontarán de las retribuciones correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada, pudiendo reintegrar su importe en menos mensualidades o liquidarlo total o parcialmente dentro del plazo convenido. No obstante cuando concurren circunstancias especiales en el solicitante, la autoridad competente podrá autorizar la devolución de estos préstamos en un plazo máximo de veinticuatro meses.

2. Los criterios de concesión de dichos anticipos se concretarán en la Comisión de Interpretación, pudiendo igualmente revisar los anticipos concedidos, periódicamente.

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

4. Estos anticipos no devengarán interés alguno.

Art. 129. 1. El personal perteneciente a las plantillas del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales o de la Dirección General de Aviación Civil tendrá derecho, con carácter general, a ser transportado en su asistencia y retorno de los Centros de Trabajo, en los medios fundamentalmente propios de la Administración, cuando sea preciso, desde el Centro de trabajo.

A tal efecto, la Administración incluirá entre sus necesidades presupuestarias los créditos suficientes para disponer de dichos medios durante la vigencia del presente Convenio.

Con objeto de disponer plenamente de dichos medios de transporte propios, la Administración tramitará en el ejercicio de 1988 la consecución de los créditos necesarios.

2. El establecimiento de los diversos itinerarios, paradas y horarios se adaptarán en base a las necesidades de utilización de la mayoría del personal del Centro, procurando aproximarlos a las rutas más cercanas a sus domicilios.

3. Las implantaciones de nuevas rutas o el ajuste y ampliación de las actuales, se realizará entre las Direcciones de los Centros y la representación de los Comités y Secciones Sindicales previo estudio objetivo de las necesidades colectivas. Dicha implantación se realizará de forma urgente cuando se produzca un cambio de ubicación de los Centros.

Art. 130. 1. El Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, se compromete a que en los pliegos de condiciones de los concesionarios de Hostelería figure una cláusula por la que el personal del Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales y de la Dirección General de Aviación Civil, en todos sus Centros, cuya jornada de trabajo coincida con alguna de las comprendidas entre las catorce y dieciséis horas o entre las diecinueve treinta y veintidós treinta horas, ambas inclusive, se le suministre un cubierto al precio máximo de 150 pesetas, que estará compuesto por dos platos, pan y postre. La cantidad y calidad de dicho cubierto serán controladas por personal facultativo competente, con la participación de la representación laboral y sindical.

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

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

## CAPITULO XVII

## Fomento del empleo

Art. 131. 1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esa causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2. La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos mínimos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y en cada momento por la legislación vigente.

Art. 132. 1. Todos los trabajadores con edades comprendidas entre los cincuenta y nueve y sesenta y cuatro años, que de conformidad con las disposiciones vigentes tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria y anticipada, durante dicho periodo, debiendo solicitarlo con tres meses de antelación.

2. Dichos trabajadores devengarán las pensiones que legal y reglamentariamente les correspondan por sus años de cotización efectuados al Régimen General de la Seguridad Social.

3. Los trabajadores en situación de capacidad disminuida que en virtud de Resolución se hayan acoplado a otro puesto distinto del que les correspondía, recibirán de la Administración el Complemento de la pensión a que tengan derecho, si se jubilan de forma voluntaria y anticipada, hasta la que les hubiera correspondido de jubilarse de forma forzosa y hasta los sesenta y cinco años.

4. Todo trabajador que se jubile voluntariamente entre los cincuenta y nueve y los sesenta y tres años y once meses, recibirá una indemnización de dos mensualidades de salario base nivel más antigüedad por cada año que le falte para cumplir los sesenta y cuatro años.

5. Las plazas generadas por estas jubilaciones se cubrirán de modo inmediato en el propio Centro o en otro, según las necesidades del servicio.

Art. 133. Las vacantes producidas en las diversas modalidades de jubilación referidas en los artículos anteriores, no se amortizarán en ningún caso, debiendo ser cubiertas en el plazo máximo de un mes con los aspirantes aprobados en las convocatorias de ofertas de empleo que se encuentren en expectativa de vacante de la misma categoría y especialidad, cuyo derecho de ingreso tendrá vigencia hasta que concluya la siguiente oferta de empleo.

## CAPITULO XVIII

## Actividades sindicales

## Sección 1.ª Disposiciones generales

Art. 134. La Dirección General de Servicios y el Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, facilitarán el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus Centros de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 135. En el ámbito del presente Convenio, se celebrarán elecciones sindicales, de acuerdo con la legislación vigente.

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

Art. 136. Las competencias de los Delegados de personal, Comités de Centros, Delegados Sindicales y Secciones Sindicales, así como el de sus componentes, son las reconocidas en el presente Convenio, en el título II del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 11/1985, de 11 de agosto, y en las demás disposiciones laborales o administrativas vigentes.

Art. 137. 1. El tiempo que se emplee en las reuniones mantenidas con la Administración a petición de parte, no serán deducidas de las horas que el artículo 68 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.

2. De conformidad con el mencionado artículo, los representantes laborales podrán acumular mensualmente sus horas por cesión de miembros de su misma Organización Sindical expresada nominalmente. Dichas horas serán distribuidas por los respectivos Sindicatos sin rebasar el número máximo total de horas en cómputo global, debiéndose comunicar dicha acumulación a la Dirección General de Servicios o al Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales, con un plazo de diez días de antelación.

3. Con objeto de facilitar las funciones de representación y gestión sindical, la Administración habilitará a los Delegados de personal y Comités de Centros los siguientes medios:

Un local con mobiliario y dotación adecuada para reuniones.

Se facilitará un local idóneo para la celebración de asambleas.

Enseres, material de oficina.

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

Art. 138. 1. Los representantes laborales o sindicales no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

2. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo 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.

3. Para el caso de traslado del 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.

## Sección 2.ª Coordinadora Sindical Estatal

Art. 139. 1. Este Organismo aglutina la representación de los trabajadores de la Dirección General de Aviación Civil y el Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales», siendo el máximo Organismo de representación ante las Direcciones Generales afectadas por el ámbito del presente Convenio.

2. La Coordinadora Sindical Estatal estará compuesta por 12 miembros, todos ellos designados por las Organizaciones Sindicales, siempre que las mismas hayan alcanzado el mínimo del 10 por 100 a nivel estatal en las elecciones sindicales.

3. Este Organismo estará constituido proporcionalmente a los Delegados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

4. Las competencias de dicha Coordinadora abarcarán a las reconocidas a los Comités de Centro, dentro del ámbito estatal, siendo potestad de este Organismo, sin menoscabo de los Comités o Delegados de los trabajadores, la de realizar gestiones o acciones legales para permitir el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento de este Convenio, así como de todas aquellas Leyes que sean de aplicación y obligatorio cumplimiento, siendo este Organismo el que negocie futuros Convenios.

5. La Coordinadora Sindical Estatal se reunirá una vez al mes, en reunión ordinaria, el primer martes, y de ser festivo, el siguiente, y de manera extraordinaria cada vez que así lo decida el 25 por 100 de sus miembros.

6. Todos los miembros de la Coordinadora Sindical Estatal, a solicitud de los mismos, podrán desplazarse a cualquier centro del Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales» y la Dirección General de Aviación Civil.

7. Con objeto de posibilitar la adecuada gestión y exclusivo funcionamiento de la Coordinadora Sindical Estatal, tendrá a su disposición los medios siguientes: Local central apropiado y digno para sus reuniones, contando dicho local con los siguientes medios:

1. Mobiliario adecuado y línea de teléfono.

2. Material de oficina suficiente para el desarrollo de sus funciones.

## Sección 3.ª Garantías sindicales

Art. 140. 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, e incluso dentro de las mismas, cuando la Administración lo autorice y no perturbe la normal actividad de trabajo; no podrá condicionar el empleo de un trabajador el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

2. En los centros de trabajo periféricos con plantilla de más de 200 trabajadores, las Secciones Sindicales legalmente constituidas dispondrán de un local y de los mismos medios reconocidos y habilitados para los Delegados de Personal y Comités indicados en el artículo 137, apartado 3.

En los centros con plantilla inferior a 200 trabajadores existirá, al menos, un local para el uso conjunto y equitativo por parte de las diversas Secciones Sindicales constituidas, disponiendo de los mismos medios referidos anteriormente.

3. Los Sindicatos o Confederaciones podrán constituir Secciones Sindicales en los centros de trabajo —entendiéndose que tienen esa consideración los que figuran como tales para los procesos electorales—, de conformidad con la legislación vigente.

4. La representación de las Secciones Sindicales será ostentada por los Delegados Sindicales que corresponde de acuerdo con la legislación vigente, debiendo ser trabajador en activo del respectivo centro de trabajo.

La función de los Delegados Sindicales será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y los de los afiliados del mismo en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y la Administración.

5. El Delegado Sindical tendrá las mismas competencias, funciones y garantías de los Delegados de Personal y Comité de Centro, referidos a sus afiliados.

El Delegado Sindical dispondrá del mismo número de horas reconocidas a los representantes electos, las cuales serán compatibles entre sí.

Igualmente las horas mencionadas podrán acumularse e intercambiarse entre el representante sindical y los representantes electos pertenecientes a un mismo Sindicato, previa notificación de los mismos a la Administración con una antelación de diez días.

El Delegado Sindical tiene derecho a asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos interiores de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.

6. A los representantes, tanto sindical como los electos, que por su acumulación de horas estén dispensados parcialmente de su actividad profesional, se les respetarán sus retribuciones salariales, así como los complementos.

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

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

9. 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 Dirección General de Servicios y el Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales» reconocen a cada Sindicato que ostente una representatividad mínima del 10 por 100 a nivel estatal, la disponibilidad de un trabajador dispensado de su actividad profesional, el cual se dedicará exclusivamente a las actividades sindicales anteriormente referidas.

10. Dichos trabajadores contarán con las mayores facilidades por parte de la Administración 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 Dirección General de Servicios y Organismo Autónomo «Aeropuertos Nacionales» los trabajadores designados para tales cometidos.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Se crea una Comisión Paritaria que en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del Convenio elaborará los cuadrantes tipo homogéneos que servirán de base para el desarrollo del artículo 62. Esta Comisión estudiará igualmente los grupos laborales que podrían adecuar su jornada laboral al horario operativo de cada centro de trabajo.

Segunda.—Lo dispuesto en la sección 5.ª del capítulo XV sobre indemnizaciones de servicio y dietas, será de aplicación desde el 1 de enero de 1987.

Tercera.—Con carácter transitorio y hasta la aplicación de los cuadrantes tipo homogéneos, en los aeropuertos con horario operativo de hasta trece o catorce horas se realizarán jornadas especiales de análoga duración, en las que se combinará la presencia y trabajo efectivo.

Cuarta.—La Administración se compromete a cuantificar y redistribuir los complementos de especial responsabilidad y mayor dedicación (en el futuro denominado «disponibilidad horaria»), aplicables por el desempeño de puestos de estructura y funciones objetivamente justificadas, actualizándoles entre tanto en un 5 por 100 para 1987.

Quinta.—En el plazo máximo de un mes a la firma del presente Convenio se reunirá el Consejo Social, actualmente constituido, para modificar y actualizar los Estatutos, incluyendo en los mismos, los acuerdos regulados en el artículo 127 del presente Convenio.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 5 del presente Convenio, las cuantías de las retribuciones reguladas en el capítulo XV tendrán vigencia durante el año 1987.

2. A estos efectos, ambas partes acuerdan que la desviación que pudiera producirse sobre previsión de inflación para el año 1987, será tenida en cuenta como masa global incluida en este Convenio, sobre cuya masa se aplicarán los incrementos para el próximo año 1988, dentro de lo que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de sus Organismos Autónomos.

Segunda.—El personal del aeropuerto de Tenerife-sur que viene cobrando el denominado «plus de distancia», seguirá cobrando mensualmente dicho complemento en base a los cálculos y módulos vigentes, debidamente actualizado, entendiéndose que la llamada «gratificación de transporte» pasa a denominarse, también, «plus de distancia».

Tercera.—Para estudiar las necesidades reales de personal laboral fijo de carácter discontinuo y los Centros de trabajo afectados por esa modalidad de contratación, se crea una Comisión a tal efecto integrada por un representante de cada opción sindical presente en la Mesa Negociadora, así como por cuatro representantes de la Administración, además de su Presidente, que será designado por la Dirección General del O.A.N. Esta Comisión se reunirá el 15 de septiembre de 1987 por primera vez y elevará su estudio antes de finalizar octubre de 1987 a la Dirección General del O.A.N. y, en su caso, a la Dirección General de Aviación Civil.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—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, comprometiéndose las partes negociadoras a pronunciarse sobre las posibilidades de integración de esos colectivos durante la revisión salarial de 1988, una vez estudiadas las repercusiones de la integración sobre los Colectivos hoy afectados.

Segunda.—La masa salarial para becas y ayudas de estudio se incrementará en un 5 por 100 respecto a la de 1986.

#### ANEXO I

##### ESTRUCTURA PROFESIONAL

##### I. GRUPOS TITULADOS

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

Nivel 1. Cat. prof. I.1.1 Titulado Superior.

Subgrupo I.2 Titulados de Escuelas Universitarias.

Nivel 2. Cat. prof. I.2.1 Titulado Universitario o Diplomado.

##### II. GRUPO TÉCNICO

Subgrupo II.1 Técnicos de Apoyo.

Nivel 3. Cat. prof. II.1.1 Ayudante de Obras.

Nivel 4. Cat. prof. II.1.2 Delineante Proyectista.

Nivel 5. Cat. prof. II.1.3 Delineante de Primera.

Nivel 7. Cat. prof. II.1.4 Delineante.

Subgrupo II.2 Técnicos de Informática.

Nivel 3. Cat. prof. II.2.1 Programador de Primera.

Nivel 4. Cat. prof. II.2.2 Programador de Segunda.

Nivel 5. Cat. prof. II.2.3 Operador Jefe.

Nivel 4. Cat. prof. II.2.4 Operador.

Nivel 6. Cat. prof. II.2.5 Auxiliar de Informática.

Subgrupo II.3 Técnicos de Laboratorio.

Nivel 3. Cat. prof. II.3.1 Técnico de Primera.

Nivel 4. Cat. prof. II.3.2 Técnico de Segunda.

Nivel 5. Cat. prof. II.3.3 Especialista de Primera.

Nivel 7. Cat. prof. II.3.4 Especialista.

Subgrupo II.4 Técnicos Especialistas Aeronáuticos.

Nivel 3. Cat. prof. II.4.1 Técnico Jefe.

Nivel 4. Cat. prof. II.4.2 Técnico Experto.

Nivel 5. Cat. prof. II.4.3 Técnico Básico.

Subgrupo II.5 Técnicos de Profesiones Varias.

Nivel 3. Cat. prof. II.5.1 Jefe de Taller.

Nivel 4. Cat. prof. II.5.2 Encargado de Equipo.

Nivel 5. Cat. prof. II.5.3 Oficial de Primera TPV.  
 Nivel 7. Cat. prof. II.5.4 Oficial TPV.

Subgrupo II.6 Interpretación de Lenguas.

Nivel 4. Cat. prof. II.6.1 Traductor Especializado.  
 Nivel 5. Cat. prof. II.6.2 Traductor.

### III. GRUPO ADMINISTRATIVO

Subgrupo III.1 Administración.

Nivel 3. Cat. prof. III.1.1 Jefe Administrativo.  
 Nivel 5. Cat. prof. III.1.2 Oficial Administrativo.  
 Nivel 7. Cat. prof. III.1.3 Auxiliar Administrativo.

### IV. GRUPO SERVICIOS AERONAUTICOS

Subgrupo IV.1 Servicio Extinción de Incendios.

Nivel 3. Cat. prof. IV.1.1 Jefe de Dotación.  
 Nivel 3. Cat. prof. IV.1.2 Instructor.  
 Nivel 4. Cat. prof. IV.1.3 Encargado de Unidad.  
 Nivel 5. Cat. prof. IV.1.4 Bombero.

Subgrupo IV.2 Servicio de Pista y Plataforma.

Nivel 4. Cat. prof. IV.2.1 Supervisor de Asistencia en Tierra.  
 Nivel 5. Cat. prof. IV.2.2 Encargado de Señaleros.  
 Nivel 6. Cat. prof. IV.2.3 Señalero.

Subgrupo IV.3 Coordinación Operaciones en Tierra.

Nivel 3. Cat. prof. IV.3.1 Encargado de Operadores.  
 Nivel 5. Cat. prof. IV.3.2 Operador.

Subgrupo IV.4 Operaciones Tráfico Aéreo.

Nivel 3. Cat. prof. IV.4.1 Coordinador Especialista Tráfico.  
 Nivel 5. Cat. prof. IV.4.2 Especialista Grado 1.<sup>o</sup>  
 Nivel 6. Cat. prof. IV.4.3 Especialista Grado 2.<sup>o</sup>

Subgrupo IV.5 Telecomunicaciones Aeronáuticas.

Nivel 3. Cat. prof. IV.5.1 Operador Mayor COM y AIS.  
 Nivel 5. Cat. prof. IV.5.2 Operador COM y AIS.  
 Nivel 7. Cat. prof. IV.5.3 Ayudante COM y AIS.

Subgrupo IV.6 Operaciones Tránsito Aéreo.

Nivel 3. Cat. prof. IV.6.1 Coordinador Técnico Aéreo.  
 Nivel 5. Cat. prof. IV.6.2 Ayudante Tránsito Aéreo Grado 1.<sup>o</sup>  
 Nivel 7. Cat. prof. IV.6.3 Ayudante Tránsito Aéreo Grado 2.<sup>o</sup>

Subgrupo IV.7 Información y Difusión.

Nivel 4 ó 6. Cat. prof. IV.7.1 Encargado de Megafonía y Telefonía.  
 Nivel 5. Cat. prof. IV.7.2 Locutor-Informador.  
 Nivel 7. Cat. prof. IV.7.3 Telefonista.

### V. GRUPO SERVICIOS VARIOS

Subgrupo V.1 Trabajadores no especializados.

Nivel 7. Cat. prof. V.1.1 Encargado de Peones.  
 Nivel 10. Cat. prof. V.1.2 Peón.

Subgrupo V.2 Transporte y Operaciones.

Nivel 4 y 3. Cat. prof. V.2.1 Jefe de Conductores.  
 Nivel 5. Cat. prof. V.2.2 Conductor Especial.  
 Nivel 6. Cat. prof. V.2.3 Conductor.

Subgrupo V.3 Hostelería.

Nivel 5. Cat. prof. V.3.1 Jefe de Cocina.  
 Nivel 7. Cat. prof. V.3.2 Cocinero.  
 Nivel 9. Cat. prof. V.3.3 Camarero.

Subgrupo V.4 Almacenes.

Nivel 5. Cat. prof. V.4.1 Jefe Almacén.  
 Nivel 7. Cat. prof. V.4.2 Almacenero.

Subgrupo V.5 Conserjería.

Nivel 6. Cat. prof. V.5.1 Conserje Mayor.  
 Nivel 8. Cat. prof. V.5.2 Conserje.

Subgrupo V.6 Vigilancia.

Nivel 6. Cat. prof. V.6.1 Jefe de Vigilancia.  
 Nivel 7. Cat. prof. V.6.2 Vigilante Jurado.  
 Nivel 8. Cat. prof. V.6.3 Vigilante.

Subgrupo V.7 Limpieza.

Nivel 7. Cat. prof. V.7.1 Encargado de Limpieza.  
 Nivel 10. Cat. prof. V.7.2 Operario de Limpieza

Subgrupo V.8 Sanidad.

Nivel 8. Cat. prof. V.8.1 Auxiliar Sanitario.

Subgrupo V.9 Guarderías infantiles.

Nivel 9. Cat. prof. V.9.1 Auxiliar Puericultura.

### VI. GRUPO DE ENSEÑANZA

Subgrupo VI.1 Aviación Deportiva.

Nivel 2. Cat. prof. VI.1.1 Profesor.  
 Nivel 3. Cat. prof. VI.1.2 Instructor.

Subgrupo VI.2 Aviación Comercial.

Nivel 2. Cat. prof. VI.2.1 Inspector de Vuelo.  
 Nivel 2. Cat. prof. VI.2.2 Profesor de Vuelo.  
 Nivel 2. Cat. prof. VI.2.3 Piloto.  
 Nivel 5. Cat. prof. VI.2.4 Tripulante de Cabina de Pasajeros.

### I. GRUPOS TITULADOS

#### SUBGRUPO I.1 TITULADOS DE ESCUELAS TÉCNICAS SUPERIORES Y FACULTADES

Nivel 1. Categoría profesional I.1.1 *Titulado Superior*.—Es el que en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

#### SUBGRUPO I.2 TITULADOS DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS O DIPLOMADOS

Nivel 2. Categoría profesional I.2.1 *Titulado Universitario*.—Es el que en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Universitaria, Facultad Universidad (primer ciclo) o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

### II. GRUPO TECNICO

#### SUBGRUPO II.1 TÉCNICOS DE APOYO

Nivel 3. Categoría profesional II.1.1 *Ayudantes de Obras*.—Es el que en posesión del Título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo y a las órdenes inmediatas de un titulado, colabora con él en la realización del cometido que se le ha asignado, teniendo la responsabilidad limitada que corresponde a su categoría. Estará capacitado para realizar funciones de control y vigilancia de infraestructura en general, menciones, cálculos, presupuestos, levantamientos topográficos, manejo de manuales y tablas técnicas, estudios de métodos y sistemas de trabajo, interpreta y entiende todo tipo de planos, e incluso puede confeccionarlos.

Nivel 4. Categoría profesional II.1.2 *Delineante Proyectista*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o con nivel de formación equivalente al mismo y a las órdenes directas de la Jefatura Técnica respectiva, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudio, así como la realización de los que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas del trabajo a realizar. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de las obras a estudio y montar y efectuar los replanteos correspondientes. Podrán serle encomendados los trabajos complementarios que sean precisos para la preparación de presupuestos. Controlará y coordinará el trabajo de Delineantes de inferior nivel, si los hubiere.

Nivel 5. Categoría profesional II.1.3 *Delineante de primera*.—Es el que, con título de Formación Profesional de segundo grado o con nivel de formación equivalente al mismo, ejerce con la máxima perfección el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos y ocasionalmente reproducción de ellos, bien de conjunto o de detalle, sean de natural o del esquema y anteproyectos, estudios y croquización de obras o maquinaria en conjunto, interpretación de planos de tipo industrial e infraestructuras, cubicación y transportación de mayor cuantía y otras labores análogas.

Nivel 7. Categoría profesional II.1.4 *Delineante*.—Es el que con título de Formación Profesional de primer grado o con nivel de formación equivalente al mismo, cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas en

croquis, planos de conjunto o de detalle bien precisados y acotados; croquiza al natural piezas aisladas, copia por medio de papel transparente de tela o vegetal dibujos de la estampa o dibujo en limpio, así como reproducción de planos.

#### SUBGRUPO II.2 TÉCNICOS DE INFORMÁTICA

Nivel 3. Categoría profesional II.2.1 *Programador de Primera*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo y el específico de Programador, y bajo la supervisión directa de su jefatura, realiza funciones técnicas de aplicación de los conocimientos expresados, tales como: Asesorar a los programadores de segunda sobre la utilización de las macro-instrucciones y de los programas de utilidad del sistema y, asimismo, introducirlos en los programas y en el empleo del sistema operativo; escribir las macro-instrucciones y los programas de unidad específicos que pudieran ser de interés para la explotación e introducirlos en el sistema, manejar y actualizar los nuevos sistemas establecidos, catalogar todos los procedimientos necesarios y administrar la biblioteca del sistema; de un modo general, ser el asesor en materia de programación y de explotación; poder dirigir el ordenador y detectar en caso de error el origen del mismo.

Nivel 4. Categoría profesional II.2.2 *Programador de Segunda*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo y el específico de Programador, y bajo una supervisión directa de su jefatura, realiza funciones técnicas de aplicación de los conocimientos expresados, tales como: Conocer el expediente de análisis a fin de tener una visión de conjunto; crear y verificar, con los asesores en proceso de datos, los ficheros necesarios y que éstos estén conformes con el expediente de análisis; investigar los módulos de programas homologados, a fin de simplificar la escritura y la puesta a punto del programa; confeccionar el ordigramma del programa y codificar el mismo en el lenguaje elegido; solicitar asesoramiento a los Programadores de Primera en todo lo concerniente a las relaciones con el sistema operativo y los programas de utilidad del mismo; preparar los trabajos de: Ensamblaje, compilación, prueba y poner el programa a punto, de acuerdo con los modelos definidos; documentar el manual de consola (comenzando por el analista), en cuanto a los procedimientos operativos propios del programa, junto con el Operador Jefe del Equipo.

Nivel 3. Categoría profesional II.2.3 *Operador Jefe*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo y el específico de su especialización, tiene encomendada la misión de: Supervisar el personal que trabaja con el ordenador y demás dispositivos; asignar y supervisar las tareas del personal de: Bibliotecas, ensamblaje, pruebas de programas y actuación del ordenador, a fin de ejecutar correctamente la planificación del día, preparar y dirigir la puesta en marcha de los nuevos trabajos, y la ejecución de los trabajos del día, establecer y verificar los procedimientos de funcionamiento de las máquinas, empleando siempre que sea posible la multiprogramación; mantener la documentación necesaria para la ejecución del trabajo, en colaboración con los grupos de análisis y de programación; en caso de avería, asegurarse de que se toman las medidas pertinentes para que se ejecute el trabajo o para que se lleve a cabo lo más rápidamente posible; detectar e investigar la naturaleza y origen de las averías o detenciones anormales: Hardware, software, programa, fichero, etc.; ayudar y asesorar a los Operadores en todas las dificultades y formarlos en el desarrollo de las técnicas operativas.

Nivel 4. Categoría profesional II.2.4 *Operador*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo y el específico de su especialización, tiene encomendada la misión de: Preparar, ordenar, cargar, descargar y manipular todos los equipos y los dispositivos periféricos de entrada/salida necesarios para la ejecución del trabajo, de acuerdo con las instrucciones del Operador Jefe; responder a los mensajes del sistema operativo; controlar la salida del trabajo y registrar la utilización de las máquinas en el manual de funcionamiento; detectar el mal funcionamiento de los componentes físicos y lógicos o del programa y comunicárselo inmediatamente al Operador Jefe.

Nivel 6. Categoría profesional II.2.5 *Auxiliar de Informática*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo, posee los conocimientos y especialización necesaria para el desempeño de su categoría; realiza el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras, grabadoras, etc., conoce suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas. Se adscriben a esta categoría los Perforistas, Verificadores, Grabadores, etc., y, en general, Operadores de máquinas básicas.

Esta categoría quedará a extinguir.

#### SUBGRUPO II.3 TÉCNICOS DE LABORATORIO

Nivel 3. Categoría profesional II.3.1 *Técnico de Primera*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo, especializado en las funciones de un área y que por sus conocimientos y experiencias posee capacidad para efectuar trabajos generales de laboratorio en el laboratorio y campo. Trabaja a las órdenes directas de la jefatura técnica respectiva, colabora en la organización y dirección de los equipos que se forman, prepara y distribuye el trabajo entre éstos, coordinando y controlando su actuación, interviniendo en los ensayos y procesos y resumiendo el resultado de los trabajos. Está encargado de la conservación y mantenimiento de los equipos.

Nivel 4. Categoría profesional II.3.2 *Técnico de Segunda*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo, especializado en las funciones de una área y que por sus conocimientos y experiencias posee capacidad para efectuar trabajos generales de laboratorio en el laboratorio y campo, interpreta las órdenes de trabajo y, al mando de un conjunto de personas, es capaz de realizarlas hasta su total terminación, incluyendo montaje de equipos, programas y cálculos, manejando los aparatos y medios necesarios para llevar a cabo, hasta obtener el resultado final, que se le encomiende; colaborará en la conservación y mantenimiento de equipos a las órdenes de sus superiores.

Nivel 5. Categoría profesional II.3.3 *Especialista de Primera*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo, con conocimientos técnico-prácticos y experiencia suficiente, y bajo las directrices de sus superiores, domina los ensayos de su área, interpreta las órdenes de trabajo y es capaz de realizarlas hasta su total terminación, incluyendo montaje y cálculo hasta su expresión final de los resultados de ensayos que se le encomiende, teniendo a su cargo el movimiento de materiales y equipos.

Nivel 7. Categoría profesional II.3.4 *Especialista*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo, se dedica a la ejecución de operaciones elementales y complementarias y aquellas otras que le sean encomendadas a dicho nivel, realizándolas con la responsabilidad propia del mismo, encargándose del movimiento de materiales y equipos.

#### SUBGRUPO II.4 TÉCNICOS ESPECIALISTAS AERONÁUTICOS

Corresponde a este subgrupo la ejecución de las operaciones técnicas de instalación, mantenimiento, calibración y reparación de los sistemas, equipos y materiales de su especialidad, en cada caso, asumiendo tareas de organización, planificación y distribución de los trabajos de carácter aeronáutico definidos en el Real Decreto 131/1981, de 9 de enero, artículo 7.1, y en consonancia con las directrices de las jefaturas técnicas respectivas.

Nivel 3. Categoría profesional II.4.1 *Técnico-Jefe*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o con nivel de formación equivalente al mismo y, bajo las órdenes directas impartidas por la Jefatura Técnica respectiva, asume el control de un grupo de personal de su especialidad. Prepara, distribuye y controla las órdenes técnicas, dirige e inspecciona los trabajos encomendados, indicando al personal que tiene a sus órdenes la forma, tiempo y medios a emplear, realiza el trazado de esquemas y croquis y se responsabiliza del trabajo, disciplina, seguridad y organización de los trabajadores a su cargo, pudiendo realizar, asimismo, trabajos cualificados de su especialidad.

Nivel 4. Categoría profesional II.4.2 *Técnico experto*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o con nivel de formación equivalente al mismo, ejecuta las operaciones de instalación, mantenimiento, calibración y reparación de los sistemas, equipos y materiales y elementos auxiliares dentro de un determinado conjunto de equipos afines a su especialización. Lee e interpreta órdenes técnicas, planos, esquemas y croquis de conjuntos totales o parciales. Puede asumir, también, trabajos de organización, planificación y distribución de las tareas entre los trabajadores del mismo grupo y de categorías inferiores, controlando los mismos.

Nivel 5. Categoría profesional II.4.3 *Técnico básico*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo, ejecuta tareas de idéntica naturaleza que las señaladas para el Técnico experto, aunque sin tener el grado de perfeccionamiento y dominio técnico de éste. Ejecuta todos los trabajos con elevada corrección y eficacia en determinados conjuntos de equipos afines, lee e interpreta órdenes técnicas, planos, esquemas, croquis de conjuntos parciales y diagramas de conexiones, pudiendo realizar su trabajo solo o en dependencia directa de un técnico de su especialidad y de superior categoría, si lo hubiere.

### SUBGRUPO II.5 TÉCNICOS DE PROFESIONES VARIAS

Se integran en este subgrupo los trabajadores que desempeñan las especialidades requeridas en los diversos cometidos de talleres, instalaciones e infraestructuras, no relacionados directamente con las operaciones aeronáuticas. A cada trabajador se le designará por su categoría profesional y por la especialidad respectiva que domine, tal como: Albañilería, pintura, fontanería, electricidad, carpintería, cerrajería, chapistería, mecánica de automóviles, reproducción de Artes Gráficas, jardinería, fotografía, etc. En caso de duda de interpretación sobre el contenido de cada categoría profesional de este grupo, se acudirá, subsidiariamente, a Ordenanza específica de dicha profesión u oficio. Las categorías profesionales comunes a todas las especialidades son las que a continuación se relacionan:

**Nivel 3. Categoría profesional II.5.1 Jefe de Taller.**—Es el que, con título de Formación Profesional de segundo grado o con nivel de formación equivalente al mismo y a las órdenes de la jefatura técnica respectiva, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal; le corresponde la organización e inspección de la ejecución y mantenimiento preventivo y/o correctivo de las infraestructuras, taller o talleres, así como de las obras o instalaciones de las distintas especialidades; croquización de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamientos, la clasificación y distribución de obras y personal, según la especialidad; redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del instrumental preciso; el estudio de producción; rendimientos, máquinas y elementos necesarios para mejorar la productividad y ampliación de las instalaciones y otros semejantes, pudiendo realizar, asimismo, trabajos cualificados de su especialidad.

**Nivel 4. Categoría profesional II.5.2 Encargado de Equipo.**—Es el que, con título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo, además de efectuar su trabajo personal, dirige, organiza, distribuye y controla a otros trabajadores de igual o distinta especialidad de este subgrupo, respondiendo de la correcta ejecución de su trabajo.

**Nivel 5. Categoría profesional II.5.3 Oficial de Primera.**—Es el que, con título de Formación Profesional de segundo grado o con nivel de formación equivalente al mismo, y poseyendo dominio de un determinado oficio de naturaleza no específicamente aeronáutica, con la iniciativa adecuada, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, mediante uso de croquis o planos. Asume la responsabilidad del trabajo a él encomendado, y el orientar, perfeccionar y verificar los trabajos de los que colaboren con él en la realización del mismo.

**Nivel 7. Categoría profesional II.5.4 Oficial.**—Es el que, con título de Formación Profesional de primer grado o con nivel de formación equivalente al mismo, y con los conocimientos prácticos correspondientes a su especialidad profesional, y sin el dominio exigido para los trabajos cualificados, ejecuta los mismos con la suficiente corrección y eficacia.

### SUBGRUPO II.6 INTERPRETACIÓN DE LENGUAS

**Nivel 4. Categoría profesional II.6.1 Traductor especializado.**—Es el que, con título de Bachiller Superior, y en posesión de los correspondientes certificados de aptitud de la Escuela Oficial de Idiomas o Centro legalmente autorizado, o de los conocimientos equivalentes a ambos, demuestra dominio oral y escrito en la traducción directa e inversa de, al menos, dos idiomas extranjeros, uno de ellos necesariamente el inglés, realizando trabajos de traducción de todo tipo, y de tecnologías específicas aeronáuticas, jurídicas, etc., pudiendo actuar en funciones de intérprete simultáneo en uno de ellos en cuantas conversaciones sea requerido, y todo ello dentro del ámbito de competencias de la DGAC y el OAN. Deberán transcribir mecanográficamente sus trabajos.

**Nivel 5. Categoría profesional II.6.2 Traductor.**—Es el que, con título de Bachiller Superior, y en posesión de los certificados de aptitud expedidos por la Escuela Oficial de Idiomas o Centro legalmente autorizado, o de los conocimientos equivalentes a ambos, demuestra dominio oral y escrito en la traducción directa e inversa a la lengua materna, de uno o más idiomas, uno de ellos inglés necesariamente, realizando trabajos de traducción de todo tipo, aún sin contar con el grado de perfeccionamiento y especialización en los temas específicos señalados en la categoría anterior. Deberán transcribir mecanográficamente sus trabajos.

## III. GRUPO ADMINISTRATIVO

### SUBGRUPO III.1 ADMINISTRACIÓN

Se integran en este subgrupo los profesionales que llevan a cabo las actividades correspondientes a las áreas de Contabilidad,

recursos, bienes patrimoniales, contrataciones, retribuciones, nóminas, Seguridad Social, registro, archivo y cuantas otras calificadas como administrativas.

La Dirección de la DGAC y OAN podrá designar, y de mutuo acuerdo, para Jefaturas de Unidades administrativas entre los que ostenten la categoría de Jefe administrativo.

Harán uso de los sistemas informáticos que se pongan a su disposición para facilitar su trabajo, tales como procesadores de texto, pantallas de consulta, hoja electrónica o similares, previa formación adecuada.

**Nivel 3. Categoría profesional III.1.1 Jefe administrativo.**—Es el que, con título de Formación Profesional de segundo grado o con nivel de formación equivalente al mismo, domina el proceso administrativo, técnico y contable, financiero, comercial, etc., y provisto de los poderes necesarios cuando maneje fondos públicos. Dirige y es personalmente responsable de una o varias Unidades administrativas, planificando, ordenando, organizando y coordinando su/s actividad/es e imprimiéndoles unidad en su caso.

Es cometido específico de esta categoría la racionalización de las tareas administrativas, para su conveniente asignación y distribución entre las distintas categorías.

**Nivel 5. Categoría profesional III.1.2 Oficial administrativo.**—Es el que, con título de Formación Profesional de segundo grado o con nivel de formación equivalente al mismo y con los conocimientos del proceso administrativo, técnico y contable ejerce en el seno de la Unidad administrativa en que se halle adscrito, actividades que requieran cálculo, estudio y condiciones adecuadas, con iniciativa y responsabilidad personales, pudiendo tener o no personal a su cargo.

Son funciones específicas de esta categoría las de Caja, la elaboración de estadísticas con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas, la transcripción de anotaciones en los libros oficiales de Contabilidad, el cálculo y la liquidación de nóminas de retribuciones, cálculo y elaboración de facturas, Seguridad Social, la organización de archivos y ficheros de oficina, la redacción de documentos, presupuestos, correspondencia y escritos, y si fuera necesario su correspondiente transcripción mecánica o mecanográfica, que presupongan conocimiento de la DGAC y OAN y requieran interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.

**Nivel 7. Categoría profesional III.1.3 Auxiliar administrativo.**—Es el que, con título de Formación Profesional de primer grado o con nivel de formación equivalente al mismo y con responsabilidad restringida al trabajo encomendado, efectúa operaciones de mecanografía y taquigrafía, Auxiliares de Contabilidad o coadyuvantes de las mismas; labores de archivo y ficheros, correspondencia o demás trabajos similares de la oficina, así como operaciones elementales administrativas en general.

## IV. GRUPO SERVICIOS AERONAUTICOS

### SUBGRUPO IV.1. SERVICIOS DE EXTINCION INCENDIOS (SEI)

**Nivel 3. Categoría profesional IV.1.1 Jefe de Dotación.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo, posee los conocimientos teóricos y prácticos adecuados, así como las aptitudes físicas necesarias, y bajo su dirección interviene y es responsable de la organización, disciplina y eficacia del personal, así como del buen funcionamiento del material contra incendios. Ordena los servicios, controla los ejercicios de prácticas y la formación continuada tanto física como técnica del personal a sus órdenes. Asimismo, asistirá a los cursos de aprendizaje y perfeccionamiento que el servicio disponga. Deberá estar en posesión del carné de conducir de la clase C, como mínimo.

En los aeropuertos en los que la Dirección de la DGAC y OAN lo considere necesario existirá un Jefe de Parque del SEI para coordinar las actividades del mismo y que puede proceder de esta categoría profesional.

**Nivel 3. Categoría profesional IV.1.2 Instructor.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo, posee conocimientos de formación física y teórico-práctica propios del SEI. Será responsable de la instrucción y adiestramiento del personal en los aeropuertos que tengan o hayan obtenido categoría OACI 7, 8 y 9, liberando de estas funciones al Jefe de Dotación durante su jornada de trabajo (jornada normal). Será misión de estos trabajadores preparar el programa de ejercicios físicos, incluyendo en él la utilización de aparatos e instalaciones de gimnasia, con el fin de desarrollar y mantener a dicho personal en buena forma física, les enseña a ejecutar los ejercicios necesarios; les muestra prácticamente la forma correcta en que deben realizarlos y vigila sus ejercicios. Igualmente auxiliará al Jefe de Parque en las funciones administrativas.

Instruirá al personal del Parque en la forma de intervenir en el salvamento del personal y extinción de incendios en caso de

emergencia o accidente de aeronave, instalación o edificación, así como la correcta utilización de los equipos y vehículos destinados en el Parque, los procedimientos operativos y circunstancias de su empleo.

Deberá seguir los cursillos periódicos establecidos, tanto de refresco como de nuevo material de vuelo y extinción, debiendo en todo momento mantener la forma física exigida.

Deberá estar en posesión del carné de conducir, clase C, como mínimo.

**Nivel 4. Categoría profesional IV.1.3 Encargado de Unidad.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo, posee los conocimientos técnicos y prácticos adecuados y bajo la dirección del Jefe de Dotación SEL. Interviene y es responsable de una Unidad operativa en el salvamento y extinción de incendios realizando también las funciones propias del Bombero.

Deberá estar en posesión del carné de conducir de la clase C, como mínimo. Dependiendo de la dotación del Parque y con arreglo a la normativa OACI, la Dirección General del OAN determinará las Unidades operativas a constituir en cada aeropuerto.

Se entiende como Unidad operativa el conjunto de vehículos de intervención rápida (VIR) y al conjunto de vehículos principales de espuma (VPE).

En los aeropuertos donde exista una sola Unidad operativa no será necesario dotarle de Encargado de Unidad, ejerciendo dichas funciones el Jefe de Dotación SEL.

**Nivel 5. Categoría profesional IV.1.4 Bombero.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo, tiene la misión de intervenir con la máxima eficacia en el salvamento de personal y extinción de incendios en caso de emergencia, accidente de aeronave, instalación o edificación. Conoce perfectamente todos los equipos y vehículos destinados al Parque, sus procedimientos operativos, modo y circunstancias de empleo. Mantiene y entretiene los equipos, tanto de uso personal como materiales, en perfectas condiciones para ser utilizados inmediatamente y lograr un rendimiento óptimo. Deberá seguir los cursillos periódicos establecidos, tanto de refresco como de nuevo material de vuelo y extinción, debiendo en todo momento mantener la forma física exigida.

Deberá estar en posesión del carné de conducir de la clase C, como mínimo.

#### SUBGRUPO IV.2 SERVICIO DE PISTA Y PLATAFORMA

**Nivel 4. Categoría profesional IV.2.1 Supervisor de Asistencia en Tierra.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo y con los conocimientos teórico-prácticos necesarios, adecuados a su categoría profesional, y en posesión del permiso de conducir clase B, y el correspondiente del PMM, actúa a las órdenes de la Jefatura correspondiente, comprobando que la asistencia a aeronaves, pasajeros y mercancías se efectúa por parte de los concesionarios de acuerdo a los contratos correspondientes y normativa dada por la Dirección del aeropuerto, en relación con los mismos. En las plataformas de estacionamiento de aeronaves vigilará que las personas y vehículos que las utilizan cumplan las normas establecidas por la Dirección del aeropuerto.

**Nivel 5. Categoría profesional IV.2.2 Encargado de Señaleros.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo y con los conocimientos teórico-prácticos necesarios y en posesión del carné de conducir, clase B y el correspondiente del PMM, además de ejercer las funciones propias de Señalero, controla y coordina el trabajo de dichos Señaleros.

**Nivel 6. Categoría profesional IV.2.3 Señalero.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo y con los conocimientos teórico-prácticos necesarios, adecuados a su categoría profesional, y en posesión del permiso de conducir, clase B, y el correspondiente del PMM, actúa a las órdenes del Encargado, ejecutando las funciones de señalización codificada a los Comandantes de las aeronaves, que permiten el movimiento de éstas sobre las pistas y plataformas de estacionamiento con garantías y condiciones de seguridad. Además efectuará las revisiones necesarias en el campo de vuelo para comprobar el estado operativo de pistas, calles y plataformas. Bajo las instrucciones directas del Encargado o Jefe de Unidad a que está adscrito, empleará los medios disponibles para el mantenimiento de la operatividad del campo de vuelos en lo relacionado con medidores de fricción y equipos de ahuyentar aves.

#### SUBGRUPO IV.3 COORDINACIÓN DE OPERACIONES EN TIERRA

**Nivel 3. Categoría profesional IV.3.1 Encargado de Operadores.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional

de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo, dominio de inglés aeronáutico a nivel de conversación y los conocimientos teórico-prácticos adecuados a su categoría profesional, además de ejercer las funciones propias de los Operadores, controla y coordina el trabajo de dichos Operadores.

**Nivel 5. Categoría profesional IV.3.2 Operador.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo, dominio del inglés aeronáutico a nivel de conversación y los conocimientos teórico-prácticos necesarios, adecuados a su categoría profesional, actúa a las órdenes del Encargado y utilizando la información disponible, ejecuta las actuaciones necesarias tanto para el correcto desarrollo de la circulación y estacionamiento de las aeronaves en plataforma, como para la asignación de salas de llegada y salida y cintas de recogida de equipajes.

Cuando las circunstancias lo requieran, dará las instrucciones necesarias a los vehículos para su circulación en plataforma, de acuerdo con la normativa preceptiva.

Establecerá las comunicaciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones, operando los medios de comunicación disponibles.

Asimismo, operará medios audiovisuales de presentación o tratamiento de datos y cualquier otro equipo que se precise.

#### SUBGRUPO IV.4 OPERACIONES DE TRÁFICO AÉREO

**Nivel 3. Categoría profesional IV.4.1 Coordinador de Especialistas de Tráfico.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo y acreditados conocimientos de operatividad técnica en lo concerniente al transporte y navegación aérea, adquiridos mediante la formación adecuada o experiencia acumulada y siguiendo las instrucciones y directrices de los superiores orgánicos, efectúa, planifica los servicios y actividades propias de la Unidad, tales como: Recepcionar, constatar, verificar y cursar la documentación inherente a los planes de vuelo; controlar y supervisar el movimiento y asistencia de aeronaves y tripulación, ejerciendo el control estadístico de vuelos y pasajeros; constatar las incidencias o alteraciones en los vuelos, así como descifrar y registrar cronológicamente las diversas comunicaciones recibidas o confeccionadas y emitidas para su consiguiente distribución y difusión a las Unidades o Servicios respectivos, de acuerdo con las instrucciones de la Jefatura correspondiente.

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

**Nivel 5. Categoría profesional IV.4.2. Especialista grado primero.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo y amplios conocimientos de operatividad técnica en lo concerniente al transporte y navegación aérea, adquiridos mediante la formación adecuada o experiencia acumulada, al que se le encomienda la realización de los diversos cometidos propios de la unidad, definidos en la categoría inmediata superior, desempeñando sus funciones con plena y correcta eficacia y competencia, siguiendo las instrucciones emitidas por el superior jerárquico.

**Nivel 6. Categoría profesional IV.4.3. Especialista grado segundo.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo y conocimientos básicos sobre operaciones técnicas en lo concerniente al transporte y navegación aérea, adquiridos mediante la formación adecuada o práctica acreditada, se le encomienda, previa orientación concreta y precisa, la realización de cometidos y tareas propias de la unidad, ejecutando los mismos con adecuada corrección y competencia, siguiendo las instrucciones de los superiores jerárquicos.

#### SUBGRUPO IV.5. TELECOMUNICACIONES AERONÁUTICAS

Se integra en este subgrupo el personal laboral que en la actualidad presta sus servicios en los distintos Centros de Comunicaciones y Oficinas de Información Aeronáutica que tienen implantadas la Dirección General de Aviación Civil u Organismo autónomo Aeropuertos Nacionales.

**Nivel 3. Categoría profesional IV.5.1. Operador mayor COM y AIS.**—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado correspondiente a su especialidad o nivel de formación equivalente al mismo y acreditada capacidad y experiencia de las telecomunicaciones aeronáuticas en las facetas de COM y AIS, está encargado de asumir el control de los Operadores a su cargo, y que, pudiendo efectuar funciones manuales propias de su especialidad, es responsable del trabajo, así como de organizar, distribuir, supervisar y verificar los cometidos asignados, indicando el medio y tiempo a emplear, estructurando métodos y sistemas de trabajo acordes con instrucciones OACI.

Nivel 5. Categoría profesional IV.5.2. *Operador COM y AIS.*-Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado correspondiente a su especialidad o nivel de formación equivalente al mismo y acreditada capacidad y experiencia de las telecomunicaciones aeronáuticas en las facetas de COM y AIS, le corresponde establecer enlaces a través de circuitos físicos o radioeléctricos entre puntos fijos o inalámbricos, utilizando para ello todos los elementos y equipos de las redes telegráficas, télex y de radio existentes.

En las oficinas AIS difundirán, recibirán y registrarán NOTAMS, preparan y seleccionan boletines de información que facilitarán a cuantas tripulaciones lo requieran. Mantendrán al día las publicaciones de los AIP y manuales de operación.

Nivel 7. Categoría profesional IV.5.3. *Ayudante COM o AIS.*-Es el que, en posesión del título de formación profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo y con los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos mediante la formación adecuada pero sin la experiencia y cualificación del Operador, realiza las funciones de las señaladas para éste en las facetas de COM o AIS, además de los trabajos de archivo, registro, etcétera.

#### SUBGRUPO IV.6. OPERACIONES TRÁNSITO AÉREO

Nivel 3. Categoría profesional IV.6.1. *Coordinador de Tránsito Aéreo.*-Es el que, con titulación de Bachiller Superior, BUP o equivalente, o con nivel de formación equivalente al mismo y adecuados conocimientos del idioma inglés, así como de las telecomunicaciones aeronáuticas y de los sistemas informáticos de control de tránsito aéreo, está encargado de asumir el control de los Ayudantes de Tránsito Aéreo a su cargo, es responsable de organizar, distribuir, supervisar y verificar los cometidos asignados a los mismos, estructurando métodos y sistemas de trabajo de acuerdo con los funcionarios responsables CECCA.

Nivel 5. Categoría profesional IV.6.2. *Ayudante de Tránsito Aéreo de grado primero.*-Es el que, con titulación de Bachiller Superior o BUP, o con nivel de formación equivalente al mismo y con los conocimientos suficientes del idioma inglés y experiencia adquirida mediante la formación adecuada o práctica, que, ejecutando las instrucciones y directrices de los funcionarios CECCA responsables, efectúa las actividades, métodos y sistemas de trabajo encomendados, tales como recepción, descifrar, seleccionar y canalizar todo tipo de mensajes e información enviados por la red AFTN y medios de emisión procesados, interpretar, clasificar y constatar cronológicamente la información y datos necesarios referidos a los planes de vuelo para su consiguiente utilización por los Controladores aéreos. Maneja con corrección en el ejercicio de sus cometidos los equipos terminales de información, ordenación y proceso de datos.

Nivel 6. Categoría profesional IV.6.3. *Ayudante de Tránsito Aéreo de grado segundo.*-Es el que, con titulación de Bachiller Superior o BUP, o con nivel de formación equivalente al mismo y con los conocimientos suficientes del idioma inglés y experiencia teórico-práctica adquirida mediante la formación adecuada, se le encomienda la realización de los diversos cometidos propios del área de actividad definidos en la categoría inmediata superior, desempeñando sus funciones con plena eficacia y destreza, en la ejecución de las instrucciones emitidas por los superiores jerárquicos y sin utilizar los medios técnicos del Ayudante de Tránsito Aéreo de grado primero.

#### SUBGRUPO IV.7. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

Niveles 4 ó 6. Categoría profesional IV.7.1. *Encargado de Megafonía y/o Telefonía.*-Es el que, en posesión del título de Bachiller Superior, BUP o equivalente, o nivel de formación equivalente al mismo y experiencia, tiene a su cargo el personal y los medios propios de este subgrupo, coordinando al resto de estos trabajadores. Efectúa trabajos de Locutor-Informador y/o Telefonista.

Esta categoría ostentará un nivel superior al de la categoría de procedencia.

Nivel 5. Categoría profesional IV.7.2. *Locutor-Informador.*-Es el que, con título de Bachiller Superior o con nivel de formación equivalente al mismo, está en posesión de dos o más idiomas recomendados en el correspondiente aeropuerto, tiene la misión de facilitar o transmitir información directa: Telefónica, megafónica, audio-visual u oral, sobre el movimiento de aviones y cuantos otros datos deban ser conocidos por los usuarios.

Nivel 7. Categoría profesional IV.7.3. *Telefonista.*-Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo, y que acreditando superar ciertas condiciones psicotécnicas y de conocimientos de carácter general, le permite el manejo de una centralita telefónica manual o automática con destreza y rapidez después de un período adecuado de aprendizaje.

Cuando realiza funciones de Locutor-Informador con dominio de un idioma extranjero correspondiente a ese aeropuerto, se le asignará nivel 6.

### V. GRUPO SERVICIOS VARIOS

#### SUBGRUPO V.1. TRABAJADORES NO ESPECIALIZADOS

Nivel 7. Categoría profesional V.1.1. *Encargado de Peones.*-Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo y que sin dejar de prestar funciones propias de su categoría profesional, organiza, controla y coordina el trabajo de un grupo de Peones, siendo responsable de la eficaz labor de éstos y del correcto uso de los útiles a emplear, ejerciendo el control, previsión y dotaciones de los mismos.

Nivel 10. Categoría profesional V.1.2. *Peón.*-Es el que, en posesión del título de Graduado Escolar o nivel de formación equivalente al mismo, se le encomienda la ejecución de labores y tareas que requieren fundamentalmente su aptitud física y destreza manual, así como labores elementales de limpieza exterior de jardines, pistas, accesos a zonas del recinto aeroportuario.

La Administración promocionará su especialización o reconversión a profesiones cualificadas.

#### SUBGRUPO V.2. TRANSPORTE Y OPERACIONES

Niveles 4 y 3. Categoría profesional V.2.1. *Jefe de Conductores.*-Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo y procedente de este subgrupo laboral, con los conocimientos adecuados y capacidad de mando, tiene la responsabilidad de la planificación y funcionamiento de todos los componentes humanos y materiales. Ordena los servicios, establece los turnos y vigila el mantenimiento de los vehículos controlando el combustible, lubricantes y rodaje de los mismos.

Asimismo le corresponde verificar y controlar puntualmente la documentación pertinente necesaria para la circulación y transporte de los vehículos y conductores a su cargo, velando en ambos casos por el cumplimiento de la legislación vigente en la materia.

En los aeropuertos de primera especial, primera y parque de Reina Victoria, ostentará el nivel económico inmediato superior.

Nivel 5. Categoría profesional V.2.2. *Conductor especial.*-Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo y provisto del permiso de conducir D y/o E, y el correspondiente del PMM, y con los conocimientos teórico-prácticos suficientes para solucionar averías o situaciones de emergencia, conduce vehículos de tracción mecánica de todo tipo y realiza las funciones operacionales que sean precisas cuidando asimismo de su normal funcionamiento, limpieza, mantenimiento y estado de utilización, siendo responsable del vehículo que le haya sido asignado en cada caso.

Nivel 6. Categoría profesional V.2.3. *Conductor.*-Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo y provisto del permiso de conducir tipo B o C, como mínimo, y el correspondiente del PMM, y con los conocimientos teórico-prácticos suficientes para solucionar averías o situaciones de emergencia, conduce vehículos y maquinaria de tracción mecánica para los que su permiso de conducir autoriza, cuidando de su correcto estado de utilización, limpieza, funcionamiento y mantenimiento, siendo responsable del vehículo que le haya sido asignado en cada caso.

#### SUBGRUPO V.3. HOSTELERÍA

Nivel 5. Categoría profesional V.3.1. *Jefe de Cocina.*-Es el que, con título de Formación Profesional de segundo grado o con nivel de formación equivalente al mismo, realiza todas las labores necesarias para el establecimiento de los menús diarios, coordinando el trabajo de los Cocineros, teniendo en cuenta el número posible de plazas a atender, las posibilidades que ofrece el mercado de artículos alimenticios, y la preferencia o necesidad de determinados platos; verifica la preparación de la comida, la importancia de las porciones y el tipo de aderezo; puede confeccionar platos especiales y hacer pedidos de artículos alimenticios y tendrá conocimientos bromatológicos y dietéticos.

Nivel 7. Categoría profesional V.3.2. *Cocinero.*-Es el que, con título de Formación Profesional de primer grado o con nivel de formación equivalente al mismo y acreditada capacidad en el arte culinario, que siguiendo las instrucciones y encargos del Jefe de Cocina, o con iniciativa propia, compone y condimenta los platos encomendados, poniendo especial atención en las porciones, aderezos e ingredientes a emplear, así como el buen estado de ingestión

de los alimentos utilizados y preparados, debiendo obtener un buen aprovechamiento de las mercancías adquiridas, así como verificar el perfecto estado de limpieza y uso del menaje y utensilios encomendados.

Nivel 9. Categoría profesional V.3.3. *Camarero*.—Es el que, en posesión del título de Graduado Escolar o nivel de formación equivalente al mismo, encargado de servir los alimentos y bebidas, realizando además todas las labores preparatorias y complementarias que sean precisas, como preparar las mesas, limpieza y buen estado de los utensilios propios de su profesión.

#### SUBGRUPO V.4. ALMACENES

Nivel 5. Categoría profesional V.4.1. *Jefe de Almacén*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o nivel de formación equivalente al mismo y por su preparación y conocimientos teóricos y prácticos del material o materiales a su cargo, tiene la responsabilidad del almacenaje y control de entradas y salidas del mismo, así como el orden y efectividad del sistema de almacenamiento. Lleva las fichas y libros de altas y bajas, supervisa las condiciones de los locales destinados al efecto, su limpieza y salubridad. Tiene a su cargo el personal del Almacén.

Nivel 7. Categoría profesional V.4.2. *Almacenero*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo y a las órdenes del Jefe de Almacén, si lo hubiere, o por propia iniciativa, desempeñará las funciones de recepción y despacho de materiales y mercancías, la distribución de los mismos en estantes o dependencias del almacén, realizando las oportunas anotaciones en los libros-registro o ficheros del movimiento de cada jornada, así como la confección de los partes de entrada y salida, que pasará al Jefe de Almacén.

En los almacenes de escasa entidad o movimiento, el Almacenero asumirá la responsabilidad del almacén, sin que ello suponga cambio de categoría.

#### SUBGRUPO V.5. CONSERJERÍA

Nivel 6. Categoría profesional V.5.1. *Conserje mayor*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo, tiene a su cargo la vigilancia y responsabilidad de los servicios encomendados a los Conserjes, cuidando la eficacia, disciplina, ordenación de los trabajos, y de la formación del personal que tiene a su cargo, así como del ornato y limpieza de las dependencias y otros de análoga entidad.

Nivel 8. Categoría profesional V.5.2. *Conserje*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo, tiene por misión especial la vigilancia y manipulación de las puertas y accesos a los locales, custodia de éstos, manejo de ascensores y pasarelas, así como cumplir las órdenes que, para control de entrada y salida de las dependencias, imponga la superioridad; hacer recados oficiales dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo todos los trabajos elementales que le ordenen sus jefes.

#### SUBGRUPO V.6. VIGILANCIA

Nivel 6. Categoría profesional V.6.1. *Jefe de Vigilancia*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo y acreditada capacidad y experiencia del sector aeroportuario y de los diversos sistemas y métodos de vigilancia y control, que siguiendo las instrucciones y directrices emitidas por la Oficina Local de Seguridad Aeroportuaria, transmite, distribuye y verifica las funciones encomendadas al subgrupo en los distintos puntos de forma equitativa, racional y rotativa. Comunica inmediatamente las incidencias que se produzcan.

Nivel 7. Categoría profesional V.6.2. *Vigilante Jurado*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo y conocimientos adecuados sobre las diversas formas de efectuar la vigilancia y control, y habiendo prestado juramento de cumplimiento de obligaciones inherentes a su cargo, ejecuta las instrucciones y órdenes emitidas por sus superiores jerárquicos y orgánicos, manteniendo la vigilancia, protección y control del área, zona o puesto asignado, debiendo estar perfectamente comunicado. Igualmente le compete comunicar de inmediato las incidencias que se produzcan durante su servicio, que no podrá abandonar hasta que sea sustituido o relevado.

Nivel 8. Categoría profesional V.6.3. *Vigilante*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o

nivel de formación equivalente al mismo, tiene las mismas misiones y funciones que el Vigilante Jurado, pero sin haber prestado juramento.

#### SUBGRUPO V.7. LIMPIEZA

Nivel 7. Categoría profesional V.7.1. *Encargado de limpieza*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo y que sin dejar de prestar funciones propias de su categoría profesional, organiza y coordina el trabajo de un grupo de operarios de limpieza, siendo responsable de la eficaz labor de éstos y del correcto uso de los útiles a emplear, ejerciendo el control, previsión y dotaciones de los mismos.

Nivel 10. Categoría profesional V.7.2. *Operario de limpieza*.—Es el que, en posesión del título de Graduado Escolar o nivel de formación equivalente al mismo y mediante la utilización de los medios mecánicos y manuales necesarios, efectúa las labores de limpieza y aseo de locales y servicios, tanto exterior como interior, así como del mobiliario y enseres de las distintas dependencias y recintos.

La Administración promocionará su reconversión a profesiones cualificadas.

#### SUBGRUPO V.8. SANIDAD

Nivel 8. Categoría profesional V.8.1. *Auxiliar Sanitario*.—Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de primer grado o nivel de formación equivalente al mismo y con conocimientos sanitarios elementales y con los específicos aeronáuticos, ayuda al personal facultativo y desempeña tareas auxiliares en los establecimientos sanitarios; tiene a su cargo trabajos manuales dentro de los mismos y colabora en el traslado de pacientes.

#### SUBGRUPO V.9. GUARDERÍAS INFANTILES

Nivel 9. Categoría profesional V.9.1. *Auxiliar Puericultura*.—Es aquella que, en posesión del título de Graduado Escolar o nivel de formación equivalente al mismo, realiza función en las guarderías infantiles, teniendo a su cargo el cuidado, entretenimiento, limpieza, alimentación y vigilancia de los niños.

### VI. GRUPO DE ENSEÑANZA

#### SUBGRUPO VI.1. AVIACIÓN DEPORTIVA

Nivel 2. Categoría profesional VI.1.1. *Profesor*.—Es el que, con el título de Piloto Comercial de Primera Clase, ejerce las funciones de enseñanza relacionadas con la Aeronáutica teórica y/o práctica, así como cualquier otra misión específica relacionada con su titulación aeronáutica, que le sea asignada.

Nivel 3. Categoría profesional VI.1.2. *Instructor*.—Es el que, con el título de Piloto de velero y calificación de Instructor de vuelo sin motor, o de cualquier otra especialidad aeronáutica, ejerce las funciones de enseñanza de vuelo bajo la inmediata supervisión de un Profesor.

Tendrá a su cargo la atención de los alumnos en materia de enseñanza, tanto en su parte práctica como teórica.

#### SUBGRUPO VI.2. AVIACIÓN COMERCIAL

Nivel 2. Categoría profesional VI.2.1. *Inspector de Vuelo*.—Es el que, en posesión del título de Piloto de Transporte de Línea Aérea y el de Bachiller Superior o equivalente, realiza funciones relacionadas con la supervisión de la seguridad y eficacia de las operaciones aéreas y/o de la instrucción de las tripulaciones.

Nivel 2. Categoría profesional VI.2.2. *Profesor de Vuelo*.—Es el que, en posesión del título de Transporte de Línea Aérea o de Piloto Comercial de Primera Clase y el de Bachiller Superior o equivalente, realiza funciones relacionadas con la enseñanza de pilotaje de aeronaves de titularidad estatal no militares, tanto en parte práctica como teórica directamente o mediante simulador.

Nivel 2. Categoría profesional VI.2.3. *Piloto*.—Es el que, con el título de Piloto de Transporte de Línea Aérea, o Piloto Comercial de Primera Clase, ejerce las funciones específicas de pilotaje en aeronaves de titularidad estatal, no militares, para cuyo manejo posee la oportuna licencia y calificación.

Nivel 5. Categoría profesional VI.2.4. *Tripulante de Cabina de Pasajeros*.—Es el que, dotado de la correspondiente licencia aeronáutica, desempeña funciones relacionadas con la seguridad y salvamento de los pasajeros transportados a bordo de una aeronave y está encargado de la atención de los mismos durante el vuelo.

## ANEXO II

## REVISION SALARIAL PARA EL AÑO 1987

## 1. Salario base, trienios y pagas extraordinarias:

Nivel	Salario base	Valor nuevo trienio de 1-1-1986	Paga extraordinaria
1	141.651	2.500	102.260
2	119.618	2.500	93.247
3	105.850	2.500	87.595
4	93.455	2.500	82.507
5	89.325	2.000	81.998
6	85.193	2.500	79.917
7	82.440	2.500	79.917
8	79.686	2.500	79.686
9	78.308	2.500	78.308
10	77.620	2.500	77.620

2. Complemento de peligrosidad: 8.000 pesetas al mes.

3. Complemento de nocturnidad:

Valor de la hora nocturna:

Nivel 1: 248 pesetas.

Nivel 2: 210 pesetas.

Nivel 3: 186 pesetas.

Nivel 4: 164 pesetas.

Nivel 5: 157 pesetas.

Nivel 6: 149 pesetas.

Nivel 7: 145 pesetas.

Nivel 8: 140 pesetas.

Nivel 9: 137 pesetas.

Nivel 10: 136 pesetas.

4. Complemento de turnicidad y jornadas especiales:

De veinticuatro horas realizadas en tres turnos (los seis trabajadores), 7.879 pesetas.

De veinticuatro horas realizadas en dos turnos (los seis trabajadores), 5.909 pesetas.

De trece a veintitrés horas realizadas en dos turnos, 7.879 pesetas.

De nueve a catorce horas realizadas en jornada especial por dos equipos, 3.940 pesetas.

De nueve a catorce horas realizadas en jornada especial por tres equipos, 2.625 pesetas.

5. Complemento de funciones diversas: 5.000 pesetas.

6. Indemnizaciones por razón de servicio:

Dieta completa, 5.065 pesetas.

Media dieta, 2.251 pesetas.

Dieta reducida, 1.126 pesetas.

Locomoción por medios propios, 19 pesetas.

7. Aportación al fondo solidario: Catorce mensualidades de 499 pesetas del trabajador y de la administración.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**26327** RESOLUCION de 22 de junio de 1987, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se modifica la Resolución de fecha 22 de diciembre de 1986, por la que se homologan dos teclados marca «Harris», modelos RF-180-11E y RF-180-10E, fabricados por «Cal-Comp. Electronics, Inc.», en su instalación industrial ubicada en Taiwan.

Vista la petición presentada por la Empresa «Harris Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio social en Agustín de Bethencourt, 25, de Madrid, por la que solicita que la Resolución de fecha 22 de diciembre de 1986, por la que se homologan dos teclados marca «Harris», modelos RF-180-11E y RF-180-10E, sea aplicable al modelo RF-178-22E;

Resultando que las características, especificaciones y parámetros del nuevo modelo no supone una variación sustancial con respecto a los modelos homologados;

Vistos el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y la Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985,

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 22 de diciembre de 1986 por la que se homologan los teclados marca «Harris», modelos RF-180-11E y

RF-180-10E, con la contraseña de homologación GTE-0165, para incluir en dicha homologación el modelo de teclado cuyas características técnicas son las siguientes:

Marca y modelo: Marca «Harris», modelo RF-178-22E.

Características:

Primera: Combinado.

Segunda: Qwerty.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 22 de junio de 1987.-El Director general, Julio González Sabat.

**26328** RESOLUCION de 28 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, por la que se homologa lavadora de carga frontal marca «Fagor», modelo 503 F-83 ST y variantes, fabricada por «Ulgor, Sociedad Cooperativa Limitada», en Mondragón (Guipúzcoa).

Recibida en la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales la solicitud presentada por «Ulgor, Sociedad Cooperativa Limitada», con domicilio social en barrio San Andrés, sin número, municipio de Mondragón, provincia de Guipúzcoa, para la homologación de lavadora de carga frontal, fabricada por «Ulgor, Sociedad Cooperativa Limitada», en su instalación industrial ubicada en Mondragón (Guipúzcoa);

Resultando que el producto tiene su tipo registrado con las contraseñas S-LV-0047/84 y AF-LV-0047/84, conforme al Real Decreto 788/1980, de 28 de marzo, y que de acuerdo con la disposición transitoria del Real Decreto 2236/1985, de 5 de junio, actualmente en vigor, se ha sometido a las auditorías previstas en el apartado b) del punto 5.2.3 del Real Decreto 2584/1981, de 18 de septiembre, según consta en el certificado de clave IA-87/637/VI-049/03, emitido por la Entidad colaboradora de la Administración «Asistencia Técnica Industrial, Sociedad Anónima Española» (ATISAE).

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2236/1985, de 5 de junio, por el que se declaran de obligada observancia las normas técnicas sobre aparatos domésticos que utilizan energía eléctrica, ha acordado homologar el citado producto con la contraseña de homologación CEL-0037, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del 28 de septiembre de 1989, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologados las que se indican a continuación:

Información complementaria:

El aparato marca «Fagor», modelo 503 F-83 ST, ha sido ensayado mediante dictamen técnico I-4/200/83.212 del Laboratorio del Instituto Nacional «Esteban Terradas» (INTA), con motor marca «Bmei», modelo 2/16-158-FA-10.

Los aparatos marca «Fagor», modelo 503 F-85 ST y 503 F 9580, han sido ensayados mediante dictamen técnico I-4/200/86.063 del Laboratorio del Instituto Nacional «Esteban Terradas» (INTA), con motor marca «Bmei», modelo 2/16-158-FA-10.

El aparato marca «Fagor», modelo 503 F-9870 WD, ha sido ensayado mediante dictamen técnico I-4/200/87.002 del Laboratorio del Instituto Nacional «Esteban Terradas» (INTA), con motor marca «Micromotor», modelo 2VF-16-105-159.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tensión. Unidades: V.

Segunda. Descripción: Potencia. Unidades: W.

Tercera. Descripción: Capacidad ropa seca. Unidades: Kg.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: «Fagor», 503 F-83 ST.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 2100/2300/2700.

Tercera: 4,5.

Marca y modelo: «Fagor», 503 F-85 ST.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 2200/2400.

Tercera: 4,5.