

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

22486 *RESOLUCION de 23 de septiembre de 1992, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso número 01/0000594/92, interpuesto ante la Sección Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional.*

Recibido el requerimiento telegráfico del Presidente de la Sección Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en relación con el recurso número 01/0000594/92, tramitado al amparo de la Ley 62/1978, e interpuesto por Centro de Estudios Universal (CEUSA), contra resolución dictada por el Ministerio de Educación y Ciencia de fecha 23 de julio de 1992, sobre rescisión de los Concursos Educativos para el curso escolar 1992/93.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 23 de septiembre de 1992.—El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

22487 *RESOLUCION de 29 de septiembre de 1992, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace pública la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Tercera), en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Confederación Española de Cajas de Ahorros, contra el apartado c) del párrafo 1.º del artículo 19 del Real Decreto 2049/1979, de 14 de agosto, sobre organización y funciones del Instituto Nacional de Enseñanzas Integradas.*

En el recurso contencioso-administrativo número 305.903, interpuesto por la Confederación Española de Cajas de Ahorros, contra el apartado c) del párrafo 1.º del artículo 19 del Real Decreto 2049/1979, de 14 de agosto, sobre organización y funciones del Instituto Nacional de Enseñanzas Integradas, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Tercera), en fecha 18 de enero de 1992, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el actual recurso contencioso-administrativo mantenido por el Procurador señor Pulin Melendreras, en nombre y representación de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, frente a la Administración General del Estado, representada y defendida por su Abogacía, contra el apartado c) del párrafo 1.º del artículo 19 del Real Decreto 2049/1979, de 14 de agosto, a que este recurso se contrae; debemos declarar y declaramos que dicha disposición general es conforme a derecho; todo ello, sin hacer una declaración de expresa condena en costas, respecto de las derivadas de este proceso jurisdiccional.»

Dispuesto por Orden de 11 de junio de 1992 el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos.

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 29 de septiembre de 1992.—El Secretario general técnico, José Luis Pérez Iriarte.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22488 *RESOLUCION de 18 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo transitorio del Ente público Aeropuertos Nacionales y Navegación Aérea*

Visto el texto del Convenio Colectivo transitorio del Ente público Aeropuertos Nacionales y Navegación Aérea, que fue suscrito con fecha 29 de noviembre de 1991, de una parte, por los representantes de las Centrales Sindicales CC.OO., UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por representantes del Ente público Aeropuertos Nacionales y Navegación Aérea, en representación del

mismo, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, 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 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 18 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO TRANSITORIO DEL ENTE PUBLICO AEROPUERTOS NACIONALES Y NAVEGACION AEREA

CAPITULO PRIMERO

Objeto

Artículo 1.º El presente Convenio denominado Convenio Colectivo transitorio del Ente público AENA tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Ente público AENA con sus Centros actuales y futuros, de una parte, y, de la otra, el personal que presta sus servicios en el mismo y que esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

CAPITULO II

Ambito de aplicación

Art. 2.º Este Convenio afecta a todo el personal dependiente del Ente público AENA, con las particularidades siguientes:

1. Será de aplicación al personal contratado en España al servicio del Ente público AENA 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.

2. 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» del 14), 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 en cualquiera de las unidades del Ente afectadas.

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 Ente público AENA, 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 un año con efectos desde el 1 de enero de 1992, hasta el 31 de diciembre de 1992, 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 1992, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones para la discusión del I Convenio Colectivo para el Ente público AENA el 1 de octubre de 1992.

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 firmante del presente Convenio y por una representación equivalente de la Empresa, 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 mensualmente, exceptuando el mes de agosto, fijándose los primeros miércoles de cada mes; 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 Empresa 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 órganos y organizaciones que representan. 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 órganos de gobierno del Ente público AENA, cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos en que les reconozcan las disposiciones vigentes aplicables, 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 Ente público AENA y que hayan de cubrirse por personal fijo se efectuará respetando el reingreso 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 libres.

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 del Ente público AENA.
- 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 Ente público AENA. 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, o fijo discontinuo, en el Ente público AENA.
2. Estar en activo, en periodo de discontinuidad, o en situación de excedencia especial.
3. Poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria y plaza a cubrir.
4. Tener distinta categoría o especialidad a la de la plaza convocada.
5. Tener una antigüedad mínima de dos años en su categoría actual.

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 y especialidad inmediata inferior a la plaza del subgrupo convocada: 0,25 puntos por año, hasta un máximo del 15 por 100 sobre la puntuación total.

Pertenecer 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 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 a la fecha de celebración del examen de la convocatoria a la que se opte, sin perjuicio de lo que a este respecto establecen los artículos 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.
3. No haber sido separado del servicio mediante expediente disciplinario de cualquiera de las Administraciones Públicas en un periodo de diez años anteriores al último día de presentación de solicitudes establecido en la convocatoria, a excepción de los expedientes de carácter sociopolítico 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 solicitudes 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 Órgano de Selección.
- h) Sistema de calificación.
- i) Lugar y orden 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 Ente público AENA vinculan a la Empresa 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 Ente público AENA.

2. La convocatoria de vacantes en la fase de concurso-oposición libre deberá ser remitida al INEM 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 o, en su caso, a los Organos que tengan transferida su competencia para su difusión entre los posibles aspirantes disminuidos.

La convocatoria 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 solicitud según modelo que se adjuntará a la convocatoria.

2. Las solicitudes se presentarán en el plazo que se determine en cada convocatoria, que en ningún caso será inferior a diez 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 solicitudes, 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 Ente público AENA.

2. Los aspirantes que no figuran 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 solicitud 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 solicitudes.

Art. 21. 1. 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 Empresa, más un Presidente designado por la Empresa, actualizará los criterios sobre aquellos programas y temarios de las pruebas selectivas a realizar durante la vigencia del presente Convenio, que hayan originado problemas de interpretación a la Comisión de Selección o Tribunal respectivos. 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 Empresa 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. Las asistencias a las Comisiones Permanentes de Selección y los Tribunales serán indemnizadas de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo.

6. Cuando la realización de los exámenes se efectúe 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.

7. Los Organos 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. 1. Corresponde a las Comisiones Permanentes de Selección o 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 Empresa, 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 Ente público AENA, 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, la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de las pruebas deberá rea-

lizarse 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 jubilaciones anticipadas, las de cobertura urgente dejadas por incompatibles, y los contratos de personal laboral no fijo. La lista de seleccionados en la última oferta de empleo será válida a los efectos anteriores solamente hasta la resolución de la nueva oferta de empleo fijo de la categoría correspondiente. El personal seleccionado sin plaza, además de tener las preferencias que figuran en este artículo, tendrán también prioridad por orden de puntuación para cubrir plaza fija, aunque anteriormente hubiera cubierto una plaza de eventual, cambiando la naturaleza de su contrato.

Art. 31. Las resoluciones de la Comisión Permanente de Selección y Tribunales vinculan a la Empresa, 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 Empresa, 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 presentasen la documentación, no podrán ser contratados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su solicitud, pasando a ocupar la plaza el siguiente en puntuación de los que hayan superado el mínimo exigido.

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 9, que será de quince días laborables.

2. Durante este período, tanto el trabajador como la Empresa, podrá 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. Se podrán efectuar contratos de trabajo de duración determinada de conformidad con lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores, la legislación en vigor en cada momento y lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

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 general de selección regulado en este Convenio, excepto en los plazos que se reducirán hasta un máximo del 50 por 100 cuando sea posible. Bastará para su publicación que ésta se realice en el Centro de trabajo donde se convoque la vacante, con la consiguiente comunicación a la Dirección Provincial del INEM que corresponda.

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 el Ente público AENA notificará 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. El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguna de las categorías profesionales definidas en el Catálogo que se indica en el anexo III.

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 adecuada 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 ostenta 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 trabajos de categoría superior por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, reintegrándose a su anterior puesto cuando cese esta necesidad. En el supuesto de que varios trabajadores opten a la realización de trabajos de categoría superior, los trabajos se realizarán de forma rotativa y por orden de antigüedad en la categoría y en el Centro, entre los trabajadores de la plantilla de la Unidad afectada por las necesidades del servicio.

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

En estos casos, la selección de los interesados se realizará conjuntamente entre la Dirección 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 de Personal correspondiente.

Esta autorización no podrá tener una duración superior a seis meses en un periodo de doce meses ni a ocho meses en un periodo 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 2.º 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 Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole el salario base, complementos y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

6. La Empresa se compromete a emitir un informe al Comité de Centro y Secciones Sindicales, en su caso, y al interesado, razonando la justificación del cambio.

Art. 44. 1. Serán considerados personal con capacidad disminuida, los trabajadores que tengan una limitación funcional o psíquica, bien por razón de enfermedad común o profesional, accidente —sea o no laboral—, o 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 de Personal correspondiente a propuesta del Director del Centro, o a petición del interesado, acoplará al personal con capacidad disminuida y al que esté en situación de incapacidad permanente parcial, a otros puestos compatibles con sus limitaciones y aptitudes profesionales, previa propuesta del Servicio Médico de Empresa, y previo informe preceptivo favorable del Comité de Centro o Delegados de Personal, 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.

En caso de discrepancia entre la Empresa y la parte social, se someterá a una Comisión Superior compuesta por un Médico de Empresa de la propia Organización propuesto por ésta, otro Médico de Empresa propuesto por la representación sindical, y un tercero que estaría nombrado por la Dirección de Personal correspondiente.

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

4. El personal con capacidad disminuida o con incapacidad permanente parcial, será acoplado a aquellos puestos que fuera más necesario cubrir en cada Centro de trabajo, de entre aquellos que se encuentren capacitados, tras propuesta del Servicio Médico de Empresa.

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

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

6. A todo el personal acoplado a otro puesto de trabajo por capacidad disminuida o con incapacidad permanente parcial, 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 o con invalidez permanente parcial, 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. Todo trabajador afectado por los anteriores párrafos, será informado previamente de su situación médico-laboral, de la naturaleza y contenido de las pruebas médicas a las que será sometido.

8. En los casos de incapacidad permanente total para la profesión habitual, se abonará una mensualidad de salario base nivel más antigüedad, en el momento de la extinción del contrato.

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 Ente público AENA declare la necesidad de reciclaje profesional, originada por motivos tecnológicos, organizativos o productivos y autorizada por la autoridad laboral, se convocarán cursos a tal fin a los que el personal afectado tendrá obligación de asistir con aprovechamiento a los cursos, salvo que el personal esté realizando de hecho tales funciones satisfactoriamente más de un año.

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

Tanto en el primer caso como en el segundo caso, se procurará atender a las opciones manifestadas por cada afectado y a las aportadas en el informe emitido por el Comité y Secciones Sindicales.

2. En los supuestos de reciclaje profesional, no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en el Ente público AENA 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 estos supuestos, a los trabajadores se les garantizarán los derechos adquiridos y condiciones laborales más beneficiosas.

Sección 3.ª 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 del Ente público AENA, clasificado por grupos y categorías profesionales, en las 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.
- Categoría profesional que ostente.
- Antigüedad de la misma.
- Nivel económico.
- Destino en el Centro de trabajo.

Art. 48. El censo será expuesto en los tabloneros 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 y sindical 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 impliquen cambios de residencia, no tendrán 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 Unidad, e independientemente del destino asignado, sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio. Dicha permuta se efectuará por acuerdo y resolución de las Unidades afectadas, comunicando la misma a los Directores y representantes laborales y sindicales de los Centros de trabajo respectivos.

Art. 54. 1. Cuando exista acuerdo entre la Empresa 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 por los certificados médicos oficiales emitidos por la Seguridad Social, así como cuando haya sido objeto de traslado el cónyuge a Organismos o Entidades oficiales para el mismo lugar.

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

3. En todos los casos de traslado convenido será preceptivo el informe previo de la Comisión de Interpretación y Seguimiento regulada en el artículo 7.º, a la que se someterán todas las peticiones de dichos traslados originadas en el mes anterior a la reunión de la Comisión, la que lo emitirá 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 persona 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 Empresa, la indemnización se fijará, en su caso, de mutuo acuerdo entre aquélla 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 formación del personal es un objetivo prioritario en cuanto que sirve de cauce para la superación individual y para la capacitación profesional.

2. Se destinan 200 millones de pesetas, que podrán ser ampliados en caso de necesidad, para la implantación de un plan de formación orientado a la consecución de los objetivos citados, así como a la introducción de nuevas tecnologías.

3. Al objeto de planificar, desarrollar y controlar este programa se constituye una Comisión de Formación integrada por representantes de AENA y de los Sindicatos más representativos.

4. En cada Centro de trabajo los Comités de Centro, Delegados de Personal y Secciones Sindicales participarán, junto con la Empresa, en el seguimiento y aplicación concreta del Plan, de acuerdo con las directrices de la citada Comisión.

Art. 57. La formación profesional en el Ente público AENA se orientará, en concreto, 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 puesto 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 formación del personal en el Ente público AENA se efectuará preferentemente en sus propios Centros de trabajo. Asimismo, se podrá impartir dicha formación mediante conciertos con otros Organismos públicos o privados, nacionales o extranjeros.

2. 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.

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

4. La realización de cursos será obligatoria, para la Empresa y los trabajadores, cuando se haya acordado así por la autoridad laboral, 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.

5. La Empresa 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.

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 organizados por la propia Empresa.

2. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la 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 aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

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

CAPITULO IX

Jornada y régimen de trabajo

Sección 1.ª Jornadas

Art. 60. La jornada de trabajo será de mil setecientos once horas de trabajo efectivo en cómputo anual para 1992.

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 1992, respetándose los límites legales establecidos sobre la duración máxima de la jornada.

Sección 2.ª Turnos y jornadas especiales

Art. 62. 1. Los puestos de trabajo que por sus características requieren una prestación continuada de servicio se realizarán en régimen de turnos o jornadas especiales, adaptándose en cada puesto o Centro de trabajo a las modalidades de cuadrantes tipo que elabore y apruebe la Comisión de Cuadrantes, compuesta por un representante de cada Sindicato firmante del presente Convenio y un número equivalente de representantes de la Empresa, que asumirá la Presidencia de la Comisión.

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

La aplicación de los referidos cuadrantes requerirá disponer de la plantilla suficiente para cubrirlos en cada puesto y Centro de trabajo, además de la correspondiente compensación por la realización de dichos sistemas de trabajo.

Hasta que se implante los referidos cuadrantes tipo, serán de aplicación los que se acuerden entre la Dirección de los respectivos Centros de trabajo y la representación laboral y sindical de cada Centro y, en caso de desacuerdo, los que se autoricen por la autoridad laboral.

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, aun 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 inmediatamente 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 del Ente público AENA 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 jus-

tificada 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 cualesquiera 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 realizarán 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 descansarán en compensación de los días festivos no dominicales las horas o servicios correspondientes a dichos días, de forma prorrateada entre los equipos de trabajo que ocupen los respectivos puestos.

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 Empresa 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 correturnos al objeto de que los trabajadores no rebasen el cómputo anual de jornadas ni se alteren los servicios y descansos del calendario laboral.

2. La función fundamental del correturnos consistirá en cubrir las ausencias que puedan producirse en los respectivos equipos y turnos, y en 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 correturnos se podrá disponer que los trabajadores que en la actualidad realizan jornada normal de trabajo pasen a cubrir dicha función.

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

Sección 3.ª Trabajos extraordinarios

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 Empresa pondrá a disposición del trabajador afectado vehículos o medios de locomoción idóneos y acordados 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.ª 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 Empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel 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, apartados 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 el Ente público AENA y de la mayor edad del trabajador.

7. Si el trabajador durante el disfrute de las vacaciones sufre 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:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes o hermanos del trabajador, y con respecto a la familia política: Padres y hermanos, tres días ampliables hasta cinco, si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

c) Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o hijos y familiares de segundo grado que convivan con el solicitante y que requieran cuidados indispensables, por igual duración a lo establecido en el párrafo anterior.

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

e) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de diez días al año.

Se considerarán exámenes liberatorios los que se celebren convocados o en relación con la oferta de empleo de plazas fijas anuales, correspondiente al Ente público AENA.

g) 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 jornada de turnos o especial, disfrutará de estos días sin que coincidan con los días de descanso correspondientes a la cadencia de sus servicios y con una equivalencia en horas de trabajo igual al de la jornada normal de mañana.

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

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

j) 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 siete días ni superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. Cuando tales 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 mitad 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:

1. Maternidad de la mujer trabajadora.
 2. Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario o Servicio Social sustitutorio o equivalente.
 3. Ejercicio de cargo público o sindical representativo, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por él 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.
4. 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.
 5. Incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional.
 6. Suspensión por razones disciplinarias.
 7. La situación de excedencia.
 8. La situación de comisión de destino.

A estos efectos, se considerará en comisión de destino a los trabajadores fijos que por interés de Ente público AENA, pasen a ocupar puestos no permanentes en Organismos o Entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados.

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

1. El parto de la mujer trabajadora, dará derecho al disfrute de un permiso íntegramente retribuido de dieciséis semanas, o al período superior que en cada momento establezca la Ley. De este permiso retribuido seis semanas serán inmediatamente posteriores al mismo y las otras diez se distribuirán a elección de la trabajadora.
2. 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, abonándose 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 Unidad 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 excedencias para 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 a efectos de antigüedad del tiempo que permanezcan en dicha situación y a la reserva del puesto de trabajo.

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

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 diez.

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

3. El trabajador excedente voluntario, transcurrido el primer año en dicha situación, podrá solicitar su reingreso. 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 reingreso un mes antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia, se le considerará extinguido su contrato de trabajo.

5. No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de una sanción derivada de la comisión de 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 reingreso en vacante, e igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Ente público AENA.

Será de aplicación para el reingreso 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 reingreso un mes antes de expirar el plazo del período de excedencia. En caso contrario, se entenderá extinguido su contrato salvo que hubiera solicitado la excedencia voluntaria regulada en el artículo anterior.

Sección 3.ª Extinción

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 guarden relación con las funciones propias de su categoría y subgrupo, sin perjuicio de que cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometida con ocasión o como consecuencia de su trabajo, 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 Ente público AENA, por parte del personal al que se refiere este Convenio, serán resueltos, 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 aquél, 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 la Empresa.

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

Se entenderá por reincidencia la comisión de tres faltas leves.

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

4. Serán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La manifiesta insubordinación, individual o colectiva. No se considerará insubordinación cuando medie abuso de confianza.

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

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada 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 Ente público AENA, 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 Ente público AENA 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.

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 Ente público AENA.

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 a 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 capitalizado de acción social excepto en los casos en que la Empresa 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 Empresa 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 del 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 Empresa 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 Empresa, 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 la 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 oír al interesado y no será preciso la previa instrucción del expediente disciplinario, pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente por la Dirección del Centro respectivo, notificándose ésta por escrito al trabajador.

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, a ser posible, recaerá en Licenciado en Derecho o miembros del Departamento de Personal, pudiendo recaer asimismo en personal que ocupe puestos de Jefatura.

B) Instrucción del expediente:

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

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

c) Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el Instructor seleccionará y verificará las pruebas presentadas o alegadas por el inculcado, así como 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 pliego de cargos y descargos, debiendo emitir su opinión al respecto en el plazo de diez días hábiles. Transcurrido este plazo se continuarán las actuaciones.

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 abuso de autoridad la Empresa, 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 se determine en su regulación específica.

CAPITULO XIV

Higiene y seguridad en el trabajo

Art. 93. 1. La Empresa 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, el Ente público AENA 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 impartirá 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 podrán implantar servicios médicos de Empresa comunes entre Centros 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, el Ente público AENA, 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 Empresa asumirá y dará prioridad a cuantos informes realice el Comité de Seguridad e Higiene tendientes 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 Empresa.

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 los elementos o prendas que anulen las causas que motivan dicha calificación.

Las correcciones o modificaciones técnicas se ejecutarán por la Empresa 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 Empresa 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 Empresa 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 Empresa 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 Empresa, 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 Empresa facilitará a los trabajadores que su puesto de trabajo lo precise, las prendas de trabajo adecuadas.

Con objeto de revisar, en su caso, el Reglamento de Vestuario que figura en el anexo V del presente Convenio se constituirá una Comisión compuesta por un representante de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y de un número de representantes equivalente por parte de la Empresa, además del Presidente designado por ésta.

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 Empresa 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 afectarle, 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.ª 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 Complemento de nivel.

2.2 Complementos personales:

Complemento de antigüedad.

Complemento personal transitorio.

2.3 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.

2.4 Complementos por cantidad o calidad del trabajo:

Complemento de funciones diversas.

2.5 Complementos en especie:

Casa-habitación.

2.6 Complemento de residencia.

2.7 Horas extraordinarias.

2.8 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.ª Pagos y anticipos

Art. 105. 1. Los haberes devengados se abonarán por mensualidades vencidas antes del penúltimo día de cada mes.

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.

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.ª 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 periodos de descanso computables como trabajo.

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

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

Art. 108. El complemento de nivel es un concepto económico consolidable que retribuye y valora los respectivos puestos de trabajo de cada nivel. Se percibirá por cada trabajador en catorce mensualidades, en las cuantías que figuran en el anexo I correspondiente.

Art. 109. 1. Complemento de antigüedad:

1.1 Todo el personal percibirá, con carácter general en concepto de complemento de antigüedad, una cuantía fija mensual por cada tres años de servicios prestados de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Los trienios que se vinieran percibiendo mensualmente por cada trabajador en concepto de antigüedad determinado por el tiempo de prestación de servicios, se unifican a partir de 1 de enero de 1992, a razón de 2.978 pesetas mensuales por trienio devengado, excepto para el nivel 1, cuyas cuantías devengadas a 31 de diciembre de 1985 se mantienen «fijas e inalterables» y siguen consolidadas como complemento personal no absorbible.

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

c) El valor del trienio devengado a partir de 1 de enero de 1992 es de 2.978 pesetas/mes para todos los niveles.

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

1.3 Los trienios empezarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias. 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 Obras Públicas y Transportes.

2. Complemento personal transitorio:

2.1 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:

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

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

Tercero.—Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

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

Art. 110. 1. El complemento de peligrosidad se percibirá por la realización habitual de trabajos de 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. La cuantía del citado complemento para todas las categorías será la que se establece en el anexo II, punto 2, de este Convenio.

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

Art. 111. 1. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, serán retribuidas con un 25 por 100 de recargo sobre el valor del salario base nivel/hora, calculado según la fórmula:

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

1.711

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. 112. 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. 113. 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 manejo 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 harán constar los puestos a los que corresponda la percepción de este complemento.

Art. 114. 1. Este Convenio contendrá las siguientes tablas de valores de salario/hora ordinaria para cada nivel retributivo o categoría, calculado mediante el siguiente módulo:

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

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

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

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 jornada habitual, computándose como tiempo efectivo de trabajo el que se invierta en el desplazamiento, cuando el trabajador se hallara 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. 115. El complemento de disponibilidad horaria genérica retribuye 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. Asimismo, se estará a la plena disponibilidad cuando se ostente puesto de estructura.

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

3. El personal que excepcionalmente esté sujeto a disponibilidad, sin presencia de jornada de tarde, a fin de posibilitar el traslado de órganos, evacuación de heridos, de enfermos o de accidentados, u otras necesidades urgentes de conservación y mantenimiento o análogas, también tendrá asignado dicho complemento.

En cada Centro de trabajo quedará con este complemento el personal indispensable, en su caso, para retén de urgencias.

4. La cuantía de este complemento y del de especial responsabilidad será fijada por la Empresa, siendo el incremento para 1992 sobre la masa salarial en su conjunto de este complemento y del de especial responsabilidad, de un 8 por 100.

Art. 116. 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 específica.

2. La cuantía de este complemento será la fijada en el anexo II, punto 8, compensando las horas ordinarias realizadas que sobrepasen el cómputo semanal hasta un máximo de veinte horas mensuales, siendo prorrateadas mensualmente entre los componentes del subgrupo que cubra habitualmente cada puesto de trabajo.

3. La percepción de este complemento será incompatible con 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. 117. Se reconocerá un complemento de funciones diversas a aquellos trabajadores que, con capacidad profesional suficiente, realicen a requerimiento de la Empresa, 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 de Centro y de las Secciones Sindicales constituidas en dicho Centro.

La cuantía mensual del complemento de funciones diversas será la fijada en el anexo II, punto 6.

Art. 118. 1. Todos los trabajadores fijos, interinos y temporales sujetos a este Convenio tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas en la cuantía que se fija en el anexo I e incrementada con el complemento de antigüedad, fijado en el punto 1 del anexo II.

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

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. 119. El complemento de residencia para Ceuta y Melilla será el que figura en el anexo II, punto 8.

Art. 120. 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 del Ente público AENA, 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. 121. Los trabajadores regulados por el presente Convenio que se distingan notoriamente en el cumplimiento de su trabajo, o los grupos o equipos de trabajadores a título individual o colectivo, según proceda, 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 exigido. 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 aquél en que presta ordinariamente su actividad.

2. Dado el carácter de servicio público del Ente público AENA, 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 recaigan 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 será, con independencia de los gastos de locomoción, la que figura en el anexo II, punto 7.

2. 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.

3. 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.

4. 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 o la cena fuera de su lugar habitual. Se percibirá media dieta cuando la comisión de servicio finalice después de las diecinueve horas.

5. 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.

6. 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.

7. 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. El Ente público AENA iniciará y desarrollará, conjuntamente con los representantes sindicales, una política propia de acción social.

En el próximo Convenio Colectivo de AENA se incluirán planes de acción social en los que se contengan ayudas para los disminuidos psíquicos o físicos, ayudas para estudios, así como una prospección de costes sobre jubilaciones anticipadas para determinadas categorías profesionales.

Art. 127. 1. Se establece un régimen propio de acción social para el personal del Ente público que se hará cargo de las tres mensualidades que, por jubilación o baja definitiva por enfermedad, venían siendo abonadas por el fondo solidario.

2. Se suscribirá, con efectos de 1 de enero de 1992, una póliza cuyas condiciones y cobertura para el personal del Ente sean idénticas a las que, a 31 de diciembre de 1991, recogía la contratada por el fondo solidario del VI Convenio Colectivo del OAAAN y Dirección General de Aviación Civil.

3. La masa salarial para becas y ayudas de estudio se incrementará en un 8 por 100 con respecto a la de 1991 para todo el personal afectado por el presente Convenio.

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 Empresa—dentro de los créditos previstos para estos fines—anticipos de hasta cuatro mensualidades del total de sus retribuciones. Su reintegro deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se descontarán de las retribuciones correspondientes a los meses inmediatos a aquél 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.

5. Se reducirán los plazos para el devengo de los anticipos en relación con los usuales en el actual procedimiento.

Art. 129. 1. El personal perteneciente a las plantillas del Ente público AENA 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 Empresa, cuando sea preciso, desde el Centro de trabajo.

A tal efecto, la Empresa 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 Empresa habilitará en el ejercicio de 1992 la consecución de los créditos necesarios.

2. El establecimiento de los diversos itinerarios, paradas y horarios, se adaptará 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. La implantación 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 Ente público AENA se compromete a que en los pliegos de condiciones de los concesionarios de hostelería figure una cláusula por la que el personal del Ente, en todos sus Centros, cuya jornada de trabajo coincida con alguna de las comprendidas entre las catorce y las dieciséis horas o entre las diecinueve treinta y veintitrés 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 Empresa, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ente público AENA a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esa causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas 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 sesenta y sesenta y cuatro años, que de conformidad con las disposiciones vigentes tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria y anticipada, durante dicho 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. Todo trabajador que se jubile voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y tres años y once meses, recibirá una indemnización de cuatro mensualidades de salario base nivel más antigüedad, por cada año que le falte para cumplir los sesenta y cuatro años, o, en su caso, si no falta un año entero, la parte proporcional correspondiente.

4. 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. El Ente público AENA facilitará 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 Empresa 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 de Personal correspondiente, con un plazo de diez días de antelación.

3. Con objeto de facilitar las funciones de representación y gestión sindical, la Empresa habilitará a los Delegados de Personal y Comités de Centro 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 cristalerías y cierre en número razonable, ubicados en lugares visibles y concurridos por el personal, para uso exclusivo de los órganos de representación cuya información sea identificable y de curso legal.

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 Empresa 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 órgano aglutina la representación de los trabajadores del Ente público AENA siendo el máximo órgano de representación ante las Unidades 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 órgano 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 órgano 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 órgano 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 Ente público AENA.

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.º Mobiliario adecuado y línea de teléfono.

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

Sección 3.ª Garantías sindicales

Art. 140. 1. La Empresa 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 Empresa 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 corresponden, 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 quienes presenta 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 Empresa.

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 Empresa, 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 acumulación de hora 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 Empresa 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-Empresa), y la necesidad de mantener un diálogo constante con la misma, el Ente público AENA, reconoce 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 Empresa 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 al Ente público AENA, los trabajadores designados para tales cometidos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Con carácter transitoria y hasta la aplicación de los cuarenta y tres tipos homogéneos, en los aeropuertos con horario operativo de hasta trece o catorce horas, se realizarán jornadas especiales de análoga duración en las que se combinarán la presencia y trabajo efectivo.

Segunda.—En los Centros de trabajo donde se esté aplicando el tipo de jornada contemplado en el artículo 68 del Convenio, se analizará antes de terminar el año 1992 el fundamento y racionalidad de este tipo de jornada en aquellos Centros de trabajo donde se realice, sobre todo en lo que respecta a las horas de comienzo y fin de cada parte y al intervalo entre ambas fracciones de jornada.

Tercera.—Se acuerda la constitución de un grupo de trabajo de carácter mixto que estudie y proponga a la Dirección de AENA, con relación al personal laboral de Aviación Civil sometido al VI Convenio Colectivo de «Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil», el encaje de los casos particulares que puedan plantearse, siempre de acuerdo con las funciones que deban ser desempeñadas por las unidades donde deban prestar servicios, tanto de AENA como de la Dirección General de Aviación Civil.

Cuarta.—El personal sujeto a la subrogación de Empresa, como consecuencia de la creación del Ente público, ostentará la antigüedad que le corresponda desde el inicio de la relación laboral con las Empresas subrogadas. Esta antigüedad se reconoce expresamente como servicios prestados al Ente público AENA a todos los efectos.

Quinta.—Debido al carácter de permanencia de las funciones de los puestos de trabajo cubiertos hasta 29 de noviembre de 1991 con personal eventual contratado mediante el Real Decreto 1989/1984, el Ente público se compromete a consolidar como fijos dichos puestos de trabajo, incorporando a la plantilla fija de AENA el personal que los desempeña.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 5.º del presente Convenio, las cuantías de las retribuciones reguladas en el capítulo XV tendrán vigencia durante el año 1992.

2. A estos efectos, ambas partes acuerdan que la desviación que pudiera producirse sobre previsión de inflación para el año 1992, será tenida en cuenta como masa global incluida en este Convenio, sobre cuya masa se aplicarán los incrementos para el próximo año 1993, denro de lo que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Segunda.—El personal del Aeropuerto de Tenerife/Sur que viene cobrando el denominado Plus de Distancia, ya unificado en el anterior Convenio con la llamada Gratificación de Transporte, seguirá cobrando mensualmente dicho Plus de Distancia durante 1992, en idéntica cantidad para cada trabajador que al mismo le correspondiera en el mes de diciembre de 1991, aumentada su cuantía en el 8 por 100.

Tercera.—Con efectos de 1 de enero de 1992, el Ente público AENA, aparte del seguro obligatorio suscrito con el Consorcio de Compensación de Seguros, dependiente del Ministerio de Economía y Hacienda, se compromete a responder de la defensa jurídica, fianzas, reclamaciones por daños materiales y daños a los ocupantes y todas cuantías indemnizaciones se deriven como consecuencia de los accidentes por la conducción de vehículos de la Empresa por personas autorizadas para ello, y concertando a tal efecto respecto de las repercusiones económicas con Compañías de Seguros y Mutuas.

Cuarta.—Se acuerda el cumplimiento, a partir de 1 de enero de 1992, de lo acordado en la Comisión de Categorías a Extinguir y recogido en el VI Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—La creación del Ente público significa unificar en un solo marco laboral a profesionales procedentes de distintos regímenes laborales, lo que hace necesario redefinir el marco de ordenación laboral aplicable. La complejidad de esta tarea hace necesario un tratamiento específico para cada uno de los temas a tratar.

A estos efectos se constituirá con carácter inmediato una Comisión mixta para el estudio del futuro ordenamiento profesional que llevará asociado un nuevo cuadro de categorías profesionales y tabla de niveles. Asimismo deberá estudiar plantillas y cargas de trabajo, jornadas y turnos y estructura salarial. Además, dicha Comisión deberá estudiar un sistema de progresión económica, dentro del nuevo ordenamiento profesional, que tenga en cuenta, entre otros parámetros, la vinculación y permanencia en el puesto de trabajo.

Ambas partes se comprometen a incluir en el siguiente Convenio Colectivo una nueva definición de categorías que podrían compatibilizar funciones diversas en razón de que sean compatibles entre sí, y, sobre todo, en función de las cargas de trabajo en cada Centro y puesto.

Los trabajos a realizar por esta Comisión mixta deberán aportarse a la Mesa Negociadora del futuro Convenio Colectivo de AENA.

Segunda.—Con el fin de optimizar la plena ocupación de la plantilla, la racionalización y la reorganización del trabajo, así como para la

necesaria homologación de funciones de todo el personal afectado por la creación del Ente público, se establece un complemento, que será compensable, y no absorbible con el resultado final de la nueva estructura salarial que establezca el ordenamiento profesional del siguiente Convenio Colectivo de AENA.

a) El ámbito de aplicación del presente complemento será el antiguo colectivo de personal laboral afecto al VI Convenio Colectivo Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil, que ahora se integra en el Ente público AENA.

b) Este complemento tiene como objetivo aproximarse al nuevo ordenamiento profesional que se pacte en Convenio y está orientado a profundizar en los criterios de eficacia, eficiencia y responsabilidad, así como a lograr, en el más corto periodo posible, la plena integración orgánica y funcional del personal.

c) Dicho complemento será de aplicación a todo el personal incluido en el apartado a) de este punto, y su valor anual figura en las tablas del anexo número 2, haciéndose efectivo en doce mensualidades, a abonar a partir del 1 de enero de 1992.

d) Dicho complemento será consolidable y se incrementará en la misma cuantía que el salario base.

e) Este complemento, que transitoriamente se establece con idénticas cuantías por niveles, se revisará en el próximo Convenio Colectivo de acuerdo con la ordenación profesional que, en función de los puestos de trabajo, las categorías y los niveles, finalmente se acuerde.

Tercera.—Al objeto de conseguir una mayor operatividad funcional, se reclasifican las siguientes categorías profesionales:

Técnico básico (nivel 5) a Técnico experto (nivel 4).
Operador de Información ATS (nivel 5) a Especialista de Información ATS (nivel 4).
Operador de 2ª (nivel 6) a Operador de 1ª (nivel 5).

Los efectos económicos y profesionales de esta reclasificación serán a partir del 1 de enero de 1992.

Cuarta.—Con el fin de suprimir diferencias que puedan existir entre el personal de origen funcionario y el de origen netamente laboral que realizan idénticas funciones, se destina la cantidad necesaria para acabar con dichas diferencias. Esta cuantía se incorpora a la masa salarial y tendrá carácter consolidable.

Para no disgregar la estructura retributiva actual con nuevos conceptos, esta cantidad se incorporará al complemento compensable establecido en el apartado 1 de este punto, a los siguientes colectivos:

Nivel 1: Titulados de Escuelas Técnicas Superiores y Facultades.
Nivel 2: Titulados de Escuelas Universitarias.
Nivel 3: Técnico Jefe y Supervisor de Información ATS.
Nivel 4: Técnico experto, Especialista de Información ATS y los antiguos Técnicos básicos y Operadores de Información ATS, encuadrados en el nivel 5.

Los efectos económicos y profesionales de esta homologación surtirán a partir del 1 de enero de 1992.

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

En caso de no poderle ofrecer el Ente público un puesto de trabajo de su misma categoría, la Dirección del Ente se compromete a realizar el reclutaje a otro puesto de trabajo.

2. La Dirección del Ente público se compromete a garantizar las condiciones de traslado para todo el personal y que se determinan en el Convenio Colectivo, manteniendo dichas condiciones de traslado entre los actuales Centros del Ente y los que se puedan crear, en virtud del artículo 31 del Estatuto de Creación del Ente Público.

3. Con efectos del 1 de enero de 1992, se estipulará con una Compañía de Seguros uno que responda a la defensa jurídica, fianzas, reclamaciones por daños materiales y personales, y cualquier otra indemnización que se derive de la actuación profesional del trabajador.

Sexta.—Se acuerda establecer un derecho de preferencia del personal fijo discontinuo para cubrir vacantes de puestos de trabajo fijos no sometidos a este régimen, de tal forma que, al surgir alguna de ellas en su mismo Centro, pasarán a ser ocupadas directamente por éstos en su misma categoría y especialidad y por riguroso orden de antigüedad.

Séptima.—Con independencia de la fecha de asunción de funciones en materia de navegación aérea por el Ente público AENA, éste garantiza al personal laboral de la Dirección General de Aviación Civil afectado por la integración en el mismo, que efectivamente se incorpore al Ente público, que el cuadro retributivo fijado en el presente Convenio le será de aplicación con efectos de 1 de enero de 1992.

ANEXO I
Tabla salarial para 1992

Nivel	SBN	Complemento nivel	Total
1	189.735	22.995	212.730
2	160.343	18.393	178.736
3	142.816	15.542	158.358
4	127.001	11.964	138.965
5	121.954	9.722	131.676
6	116.907	8.718	125.625
7	113.560	8.127	121.687
8	110.161	7.666	117.827
9	107.544	6.219	113.763

ANEXO II

1. Complemento de antigüedad.

Trienios 14 mensualidades

Nivel	Viejos	Nuevos
1	3.114	2.978
2	2.978	2.978
3	2.978	2.978
4	2.978	2.978
5	2.978	2.978
6	2.978	2.978
7	2.978	2.978
8	2.978	2.978
9	2.978	2.978

2. Complemento de peligrosidad: 9.331 pesetas/mes.
3. Complementos de nocturnidad:

Nivel	Pesetas/hora
1	338
2	286
3	254
4	226
5	214
6	205
7	200
8	192
9	189

4. Complemento de turnicidad y jornadas especiales:

Puesto de trabajo	Pesetas/mes
De veinticuatro horas realizadas en tres turnos (seis trabajadores)	10.595
De veinticuatro horas realizadas en dos turnos (seis trabajadores)	7.946
De trece a veintitrés horas realizadas en dos turnos	10.595
De nueve a catorce horas realizadas en jornada especial por dos equipos	5.300
De nueve a catorce horas realizadas en jornada especial por equipos	3.529

5. Complementos de disponibilidad horaria genérica y especial responsabilidad: Los valores de 1991, incrementados en un 8 por 100.
6. Complemento de funciones diversas: 7.578 pesetas/mes.
7. Indemnizaciones por razón de servicio:

	Niveles 1 y 2	Niveles 3 al 9
Dieta completa	12.390	8.925
Media dieta	5.134	3.699
Dieta reducida	2.570	1.853
Locomoción por medios propios (kilómetros)	25	25

8. Complementos de residencia y disponibilidad horaria específica: Los valores de 1991, incrementados en un 8 por 100.

9. Plus de distancia: Los valores de 1991, incrementados en un 8 por 100.

11. Premios de permanencia: Quedan congelados a los valores que tenían en 1991.

12. Complemento compensable:

Nivel	Importe mensual	Importe anual
1	22.081	264.972
2	18.496	221.952
3	16.348	196.176
4	14.311	171.732
5	13.534	162.408
6	12.896	154.752
7	12.481	149.772
8	12.074	144.888
9	11.646	139.752

13. Paga consolidable:

Nivel	Importe anual - Pesetas
1	22.020
2	22.020
3	22.020
4	22.020
5	22.020
6	22.020
7	22.020
8	22.020
9	22.020

	Importe año 1992 - Pesetas
Especial responsabilidad:	
Servicio	{ Cat. Aero. N-1 29.192
	{ Cat. Aero. N-2 23.481
	{ Cat. Aero. N-3 -
División	25.384
Area	{ Cat. Aero. N-1 23.481
	{ Cat. Aero. N-2 20.942
	{ Cat. Aero. N-3 15.230
Unidad	{ Cat. Aero. N-1 10.154
	{ Cat. Aero. N-2 6.346
	{ Cat. Aero. N-3 -
Fuera estructura	12.692
	15.230
Disponibilidad horaria genérica:	
Servicio	{ Cat. Aero. N-1 29.192
	{ Cat. Aero. N-2 23.481
	{ Cat. Aero. N-3 -
División	25.384
Area	{ Cat. Aero. N-1 23.481
	{ Cat. Aero. N-2 20.942
	{ Cat. Aero. N-3 15.230
Unidad	{ Cat. Aero. N-1 10.154
	{ Cat. Aero. N-2 6.346
	{ Cat. Aero. N-3 -
Fuera estructura	12.692

ANEXO III

Estructura profesional

I. Grupo Titulados

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

Nivel 1. Categoría profesional I.1.1. Titulado Superior.

Subgrupo I.2 Titulados de Escuelas Universitarias:

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

II. Grupo Técnico**Subgrupo II.1 Delineación:**

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

Subgrupo II.2 Informática:

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

Subgrupo II.3 Laboratorio:

- Nivel 3. Categoría profesional II.3.1. Técnico de primera.
- Nivel 4. Categoría profesional II.3.2. Técnico de segunda.
- Nivel 5. Categoría profesional II.3.3. Especialista de primera.
- Nivel 7. Categoría profesional II.3.4. Especialista.

Subgrupo II.4 Técnicos Especialistas Aeronáuticos:

- Nivel 3. Categoría profesional II.4.1. Técnico Jefe.
- Nivel 4. Categoría profesional II.4.2. Técnico Experto.
- Nivel 5. Categoría profesional II.4.3. Técnico Básico.

Subgrupo II.5 Técnicos Profesiones Varias:

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

Subgrupo II.6 Supervisión de Obras:

- Nivel 3. Categoría profesional II.6.1. Supervisor de Obras.

III. Grupo Administración**Subgrupo III.1 Administración:**

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

IV. Grupo Operaciones**Subgrupo IV.1 Servicio Extinción de Incendios:**

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

Subgrupo IV.2 Servicio de Pista y Plataforma:

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

Subgrupo IV.3 Operaciones:

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

Subgrupo IV.4 Servicios Tránsito Aéreo:

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

Subgrupo IV.5 Información y Difusión:

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

V. Grupo Servicios**Subgrupo V.1 Peonajes y Limpieza:**

- Nivel 9. Categoría profesional V.1.1. Peón.
- Nivel 9. Categoría profesional V.1.2. Operario Limpieza.

Subgrupo V.2 Transporte:

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

Subgrupo V.3 Hostelería:

- Nivel 7. Categoría profesional V.3.2. Cocinero.

Subgrupo V.4 Telefonía:

- Nivel 7. Categoría profesional V.4.1. Telefonista.

Subgrupo V.5 Enseñanza:

- Nivel 3. Categoría profesional V.5.1. Instructor de Aviación Deportiva.

Subgrupo V.6 Vigilancia:

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

Subgrupo V.7 Traducción:

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

Subgrupo V.8 Sanidad y Guardería:

- Nivel 8. Categoría profesional V.8.1. Auxiliar Sanitario.
 - Nivel 8. Categoría profesional V.8.2. Auxiliar de Puericultura.
- Los conocimientos exigibles, obligaciones laborales y funciones de cada categoría laboral se componen de una parte común o general, definida por niveles, y una parte específica descrita para cada categoría en concreto.

A) DEFINICION Y CONDICIONES GENERALES POR NIVELES

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

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

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

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

Nivel 5. Es el que, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado, Bachillerato Superior, BUP, o nivel de conocimientos equivalente, y, cuando lo requiera su especialidad, en posesión de las licencias, habilitaciones, certificaciones, títulos, autorizaciones o diplomas y dominio de idiomas, conoce ampliamente los procesos administrativos, técnicos u operativos, estando plenamente capacitado para desempeñar las funciones propias de su especialidad con iniciativa personal, según las directrices marcadas por sus superiores. Utilizará los recursos que le sean asignados (equipos, sistemas ofimáticos e informáticos, etc.) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

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

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

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

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

B) DEFINICIONES Y CONDICIONES ESPECÍFICAS POR CATEGORÍAS LABORALES

I. Grupo Titulados

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

Nivel 1. Titulado superior (I.1.1).

Subgrupo I.2. Titulados de Escuelas Universitarias:

Nivel 2. Titulado universitario o Diplomado (I.2.1).

II. Grupo Técnico

Subgrupo II.1. Delineación:

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

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

Subgrupo II.2. Informática:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Controlar la calidad de la información producida de acuerdo a las normas existentes y su distribución a los usuarios correspondientes.

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

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

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

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

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

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

Documentar los programas que desarrolle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Subgrupo II.3 Laboratorio:

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

Nivel 4. Técnico de segunda (II.3.2).—Especializado en las funciones de un área, posee capacidad, por sus conocimientos y experiencia, para efectuar trabajos generales de laboratorio, mando de un conjunto de personas, es capaz de realizarlas hasta su total terminación, incluyendo montaje de equipos, programas y cálculos, manejando los aparatos y medios necesarios para llevar a cabo hasta obtener el resultado final que se le encomiende, colaborará en la conservación y mantenimiento de equipos a las órdenes de sus superiores.

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

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

Subgrupo II.4 Técnicos especialistas aeronáuticos:

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

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

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

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

Subgrupo II.5. Técnicos de profesiones varias:

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

Nivel 3. Jefe de Taller (II.5.1).—A las órdenes de la Jefatura Técnica respectiva, tiene la responsabilidad de 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. Encargado de Equipo (II.5.2).—Además de efectuar su trabajo personal, dirige, organiza, distribuye y controla a otros trabajadores de igual o distinta especialidad de este subgrupo, respondiendo a la correcta ejecución de su trabajo.

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

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

Subgrupo II.6. Supervisión de obras:

Nivel 3. Supervisor de obras (II.6.1).—Con acreditada experiencia en este campo, realiza funciones de control y vigilancia de contratos

y obras en infraestructuras, equipamientos e instalaciones aeroportuarias en general. Estará capacitado para realizar mediciones, cálculos, presupuestos, levantamientos topográficos, manejar manuales y tablas técnicas, realizar estudios de métodos y sistemas de trabajo. Entiende e interpreta todo tipo de planos de obras e instalaciones.

Requisitos específicos: Conocimientos avanzados de inglés técnico.

III. Grupo administrativo

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

Subgrupo III.1 Administración:

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

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

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

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

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

IV. Grupo de operaciones

Subgrupo IV.1 Servicio de extinción de incendios:

Nivel 3. Jefe de dotación (IV.1.1).—Posee los conocimientos teóricos y prácticos adecuados, así como las aptitudes físicas necesarias adecuadas a su categoría, y bajo su dirección interviene y es responsable de la organización, disciplina y eficacia del personal, así como del buen funcionamiento del material contra incendios. Ordena los servicios, controla los ejercicios de prácticas y la formación continuada tanto física como técnica del personal a sus órdenes.

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

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

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

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

Subgrupo IV.2 Servicio de pista y plataforma:

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

Requisitos específicos: Dominio de inglés a nivel de conversación. Permiso de conducir clase B1.

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

Requisitos específicos: Conocimientos de inglés a nivel de conversación. Permiso de conducir clase B1.

Subgrupo IV.3 Operaciones:

Nivel 3. Supervisor de Operaciones (IV.3.1).—Elabora los informes estadísticos emanados de todas las operaciones aeroportuarias realizadas, así como los análisis de las programaciones previstas, estudios de capacidad, optimización de recursos, etc. Dirige, coordina y controla el trabajo del personal a su cargo, pudiendo ejercer las funciones de Operador de primera en el CEOPS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Subgrupo IV.4 Servicio tránsito aéreo:

Nivel 3. Supervisor de Información ATS (IV.4.1).—Tiene a su cargo la organización, distribución, supervisión y verificado de los trabajos asignados en las dependencias que suministran los servicios de tránsito aéreo, definidos en las categorías inmediatas inferiores, siendo responsables del personal a su cargo y pudiendo eventualmente desempeñar sus mismas funciones.

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

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

Nivel 4. Especialista de Información ATS (IV.4.2).—Ejecuta con plena capacidad y conocimiento las diversas operaciones en las dependencias que suministran los servicios de tránsito aéreo definidas en la categoría inmediata inferior.

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

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

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

Nivel 5. Operador de Información ATS (IV.4.3).—Realiza las operaciones en las dependencias ATC (ACC, APP, TWR, etc.), AIS, Telecomunicaciones Aeronáuticas (AFIN, SITA, CIDIN, TELEX, etc.), Servicio de Información de Vuelo Operacional (OFIS), aeródromos (AFIS), Información Meteorológica Operacional (VOLMET), NOF, ATIS, ARO, etc, así como en aquellas otras dependencias necesarias para los servicios de tránsito aéreo.

Realiza funciones de tratamiento de las publicaciones de información aeronáutica, información previa al vuelo, cartas aeronáuticas, etcétera; recepción y tratamiento de planes de vuelo (almacenamiento, actualización, encaminamiento, etc.), así como el tratamiento y comunicación de toda aquella información que afecte a la planificación, realización y seguridad de las operaciones de los servicios de tránsito aéreo.

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

Requisitos específicos: Dominio de inglés a nivel de conversación.

Subgrupo IV.5 Información y difusión:

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

V. Grupo de servicios

Subgrupo V.1 Peonaje y limpieza:

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

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

Subgrupo V.2 Transporte:

Nivel 4. Jefe de Conductores (V.2.1).—Planifica los servicios del personal a su cargo estableciendo los turnos que corresponda. Controla

los medios materiales de que disponga. Verifica y controla la documentación necesaria para la circulación y transporte de los vehículos y conductores, velando por el cumplimiento de la legislación o normativa de aplicación vigente. Supervisa el mantenimiento de los vehículos y controla el combustible, lubricantes y rodaje de los mismos. Le corresponde igualmente el prever las necesidades, garantizando en todo momento el servicio.

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

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

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

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

Subgrupo V.3 Hostelería:

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

Requisitos específicos: Carné de manipulador.

Subgrupo V.4 Telefonía:

Nivel 7. Telefonista (V.4.1):

Maneja una centralita telefónica manual o automática, así como sistemas de comunicación asociados.

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

Subgrupo V.5 Enseñanza:

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

Requisitos específicos: Título de Piloto Comercial y licencia en vigor.

Subgrupo V.6 Vigilancia:

Nivel 6. Jefe de Vigilancia (V.6.1).—Transmite, distribuye, verifica y supervisa el cumplimiento de las instrucciones y directrices emitidas por la Oficina de Seguridad, organizando los servicios y estableciendo los turnos del personal.

Nivel 7. Vigilante Jurado (V.6.2).—Vigila, controla y protege un área recinto, zona, acceso, dependencia o puesto asignado, utilizando los medios técnicos de detección y comunicaciones disponibles.

Requisitos específicos: Habrá prestado juramento de cumplimiento de las obligaciones inherentes a su cargo.

Subgrupo V.7 Traducción:

Nivel 3. Traductor Intérprete (V.7.1).—Realiza las funciones de interpretación y traducción simultánea de un idioma extranjero al español, y a la inversa, en la celebración de congresos, negociaciones de convenios internacionales, reuniones y conversaciones en general. Asimismo, realiza las funciones de traducción directa e inversa de uno o más idiomas, de documentos técnicos, aeronáuticos, jurídicos, etcétera, y de correspondencia en general.

Requisitos específicos: Certificado de la Escuela Oficial de Idiomas o Centro oficialmente reconocido, de aptitud para dos idiomas exigibles por la OACI; a menos uno de ellos será necesariamente el inglés.

Subgrupo V.8 Sanidad y Guardería:

Nivel 8. Auxiliar Sanitario (V.8.1).—Desempeña labores auxiliares en dependencias de sanidad y traslado de pacientes.

Requisitos específicos: Cursillo de primeros auxilios.

Nivel 8. Auxiliar Puericultura (V.8.2).—En los locales habilitados al efecto, tiene a su cargo el cuidado, entretenimiento, limpieza, alimentación y vigilancia de los niños.

Requisitos específicos: Cursillo de primeros auxilios, Formación Profesional Primer Grado de Jardín de Infancia.

Categorías a extinguir

- Encargado de Unidad SEL.
- Instructor SEL.
- Conductor.
- Auxiliar de Informática.
- Delineante.
- Jefe de cocina.
- Camarero.
- Tripulante de cabina.
- Traductor.
- Profesor de vuelo.
- Profesor.
- Inspector de vuelo.
- Piloto.
- Ayudante de COM/AIS.
- Jefe de Almacén.
- Encargado de Peones.
- Encargado de Limpieza.
- Traductor especializado.
- Encargado de Megafonía.
- Encargado de Telefonía.
- Conserje Mayor.
- Vigilante.

Categorías a refundir

- Operador Mayor COM/AIS.
- Coordinador Tránsito Aéreo.
- Coordinador Especialistas Tráfico.
- ATA Grado 1º
- Supervisor Asistencia Tierra.
- Encargado Operadores.
- Operador (IV.3.2).
- Operador COM/AIS.
- Especialista Tráfico Grado 1º
- ATA Grado 2º
- Especialista Tráfico Grado 2º
- Conserje.
- Ayudante de Obras.

Categorías de nueva creación

- Supervisor de obras.
- Conserje de oficinas.
- Supervisor de operaciones.
- Especialista de operaciones.
- Operador de primera.
- Operador de segunda.
- Agente de terminal.
- Supervisor de Información ATS.
- Coordinador de Información ATS.
- Operador de Información ATS.
- Instructor de Aviación Deportiva.
- Traductor Intérprete.

Categorías nuevas	Categorías antiguas que engloba
Supervisor de Obras.	Ayudante de Obras.
Conserje de Oficinas.	Conserje.
Supervisor de Operaciones.	Encargado de Operadores.
	Coordinador Especialistas Tráfico.
Especialista de Operaciones.	Supervisor de Asistencia en Tierra.
Operador de Primera.	Operador.
	Especialista Grado Primero.
Operador de Segunda.	Especialista Grado Segundo.
Agente de Terminal.	Conserje.
Supervisor Inform. ATS.	Operador Mayor COM/AIS.
	Coordinador Tránsito Aéreo
Operador Inform. ATS.	Operador COM/AIS.
	ATA grado 1.º
	ATA grado 2.º
Instructor Aviación Deportiva.	Instructor.
Traductor Intérprete.	—
Especialista Inform. ATS.	—

Anterior	Actual
I.1.1 Titulado Superior.	I.1.1 Titulado Superior.
I.2.1 Titulado Universitario o Diplomado.	I.2.1 Titulado Universitario o Diplomado.
II.1.1 Ayudante de Obras.	II.6.1 R Supervisor de Obras.
II.1.2 Delineante Proyectista.	II.1.1 Delineante Proyectista.

Anterior	Actual
II.1.3 Delineante de Primera.	II.1.2 Delineante de Primera.
II.1.4 Delineante.	— Extinguida.
II.2.1 Programador de Primera.	II.2.1 Programador de Primera.
II.2.2 Programador de Segunda.	II.2.2 Programador de Segunda.
II.2.3 Operador Jefe.	II.2.3 Operador Jefe.
II.2.4 Operador.	II.2.4 Operador.
II.2.5 Auxiliar Informática.	— Extinguida.
II.3.1 Técnico de Primera.	II.3.1 Técnico de Primera.
II.3.2 Técnico de Segunda.	II.3.2 Técnico de Segunda.
II.3.3 Especialista de Primera.	II.3.3 Especialista de Primera.
II.3.4 Especialista.	II.3.4 Especialista.
II.4.1 Técnico Jefe.	II.4.1 Técnico Jefe.
II.4.2 Técnico Experto.	II.4.2 Técnico Experto.
II.4.3 Técnico Básico.	II.4.3 Técnico Básico.
II.5.1 Jefe de Taller.	II.5.1 Jefe de Taller.
II.5.2 Encargado de Equipo.	II.5.2 Encargado de Equipo.
II.5.3 Oficial Primera TPV.	II.5.3 Oficial Primera TPV.
II.5.4 Oficial TPV.	II.5.4 Oficial TPV.
II.6.1 Traductor Especializado.	— Extinguida.
II.6.2 Traductor.	— Extinguida.
III.1.1 Jefe Administrativo.	III.1.1 Jefe Administrativo.
III.1.2 Oficial Administrativo.	III.1.2 Oficial Administrativo.
III.1.3 Auxiliar Administrativo.	III.1.3 Auxiliar Administrativo.
IV.1.1 Jefe de Dotación.	IV.1.1 Jefe de Dotación.
IV.1.2 Instructor.	— Extinguida.
IV.1.3 Encargado de Unidad.	— Extinguida.
IV.1.4 Bombero.	IV.1.2 Bombero.
IV.2.1 Supervisor Asistente Tierra.	IV.3.2 R Especial. Operaciones.
IV.2.2 Encargado Señaleros.	IV.2.1 Encargado Señaleros.
IV.2.3 Señalero.	IV.2.2 Señalero.
IV.3.1 Encargado Operadores.	IV.3.1 R Supervisor Operaciones.
IV.3.2 Operador.	IV.3.3 R Operador de Primera.
IV.4.1 Coordinador Espec. Tráfico.	IV.3.1 R Supervisor Operaciones.
IV.4.2 Especialista grado primero.	IV.3.3 R Operador de Primera.
IV.4.3 Especialista grado segundo.	IV.3.4 R Operador de Segunda.
IV.5.1 Operador Mayor COM/AIS.	IV.4.1 R Supervisor Inform. ATS.
IV.5.2 Operador COM/AIS.	IV.4.3 R Operador Inform. ATS.
IV.5.3 Ayudante COM/AIS.	— Extinguida.
IV.6.1 Coordinador Tránsito Aéreo.	IV.4.1 R Supervisor Inform. ATS.
IV.6.2 ATA grado primero.	IV.4.3 R Operador Inform. ATS.
IV.6.3 ATA grado segundo.	IV.4.3 R Operador Inform. ATS.
IV.7.1 Encargado de Megafonía.	— Extinguida.
IV.7.1 Encargado de Telefonía.	— Extinguida.
IV.7.2 Locutor-Formador.	IV.5.1 Locutor-Formador.
IV.7.3 Telefonista.	V.4.1 Telefonista.
V.1.1 Encargado de Peones.	— Extinguida.
V.1.2 Peón.	V.1.1 Peón.
V.2.1 Jefe de Conductores.	V.2.1 Jefe de Conductores.
V.2.2 Conductor Especial.	V.2.2 Conductor Especial.
V.2.3 Conductor.	— Extinguida.
V.3.1 Jefe de Cocina.	— Extinguida.
V.3.2 Cocinero.	V.3.1 Cocinero.
V.3.3 Camarero.	— Extinguida.
V.4.1 Jefe de Almacén.	— Extinguida.
V.4.2 Almacenero.	III.1.4 Almacenero.
V.5.1 Conserje Mayor.	— Extinguida.
V.5.2 Conserje.	III.1.5 Conserje de Oficinas.
V.6.1 Jefe de Vigilancia.	IV.3.5 Agente de Terminal.
V.6.2 Vigilante Jurado.	V.6.1 Jefe de Vigilancia.
V.6.3 Vigilante.	V.6.2 Vigilante Jurado.
V.7.1 Encargado de Limpieza.	— Extinguida.
V.7.2 Operario de Limpieza.	— Extinguida.
V.8.1 Auxiliar Sanitario.	V.1.2 Operario de Limpieza.
V.9.1 Auxiliar Puericultura.	V.8.1 Auxiliar Sanitario.
VI.1.1 Profesor.	V.8.2 Auxiliar Puericultura.
VI.1.2 Instructor.	— Extinguida.
VI.2.1 Inspector de Vuelo.	V.5.1 Inst. Aviac. Deportiva.
VI.2.2 Profesor de Vuelo.	— Extinguida.
VI.2.3 Piloto.	— Extinguida.
VI.2.4 Tripul. Cabina Pasajeros.	— Extinguida.

Acuerdos de aplicación del Catálogo de categorías

En ningún caso, la aplicación de este Catálogo podrá conllevar cambio de nivel económico no contemplado en el mismo.

Las funciones que se describen en las especialidades por áreas de actividad son meramente enunciativas, viniendo obligados los trabajadores a cumplimentar cuantas tareas, relacionadas con el servicio, les sean encomendadas por sus superiores jerárquicos, concordantes con las descritas para su categoría y especialidad. En caso de insuficiente definición, se recurrirá a la legislación vigente de carácter subsidiario.

El nivel de conocimientos y requisitos específicos considerado en la definición funcional correspondiente se entenderá poseído en su categoría actual, sin necesidad de tener que acreditarlo, por aquellos trabajadores encuadrados a la fecha de efectividad del nuevo Catálogo.

La expresión «nivel de conocimientos equivalentes», incluida en las Definiciones y Condiciones Generales por Niveles, sólo será tenida en cuenta en los casos de promoción interna.

Aquellas categorías que se declaran a extinguir, seguirán subsistiendo en tanto en cuanto exista algún trabajador encuadrado en las mismas, manteniéndose las definiciones funcionales del IV Convenio Colectivo.

A la entrada en vigor de este Catálogo ningún trabajador podrá ser removido de su actual puesto de trabajo cuando, en el nuevo, suponga una modificación de las funciones que desempeña. En el caso de las categorías refundidas y de nueva creación, cuando el cambio de puesto de trabajo modifique las funciones que el trabajador venía desempeñando, será condición previa la adecuada formación en las funciones asignadas en el nuevo Catálogo de Categorías. De acuerdo con la legislación vigente, estos cambios deberán ser notificados a la representación legal de los trabajadores y a la autoridad laboral competente.

En las categorías a extinguir, la Empresa se compromete, cuando sea necesario, a facilitar la reconversión de los trabajadores afectados para su integración plena y efectiva en la nueva estructura profesional, con el fin de garantizar su promoción laboral.

La categoría de Agente de Terminal engloba a los actuales Conserjes, excepto los destinados en oficinas que se integran en la nueva categoría de Conserjes de Oficinas, y a los Vigilantes, excepto aquellos que estén realizando funciones de Vigilante Jurado y turnándose con los mismos (en este caso se mantiene la definición del IV Convenio Colectivo), salvo petición individual por parte del trabajador.

Para el subgrupo V.1, Peonaje y Limpieza, la Empresa promocionará su especialización o reconversión a profesiones cualificadas.

ANEXO IV

Reglamento de uniformidad que normaliza el vestuario para el personal del Ente público AENA

Dotación de vestuario para el grupo laboral I

Dotación: Dos batas blancas. Plazo de vida: Doce meses

Dotación: Un pijama verde (1). Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un par de zuecos ortopédicos (1). Plazo de vida: Doce meses.

Categorías a uniformar:

Médicos.

ATS.

Descripción de las prendas:

Bata blanca.—Prenda en poliéster-algodón sanfonizado, color blanco, con solapas, tres bolsillo de parche y abotonada por una fila de tres botones.

Pijama verde y zuecos ortopédicos.—Estas prendas se ajustarán a lo que determine la OMS en materia de vestuario.

(1) Medicina de Empresa.

Dotación de vestuario para el grupo laboral II

(Técnicos de apoyo y Técnicos de laboratorio)

Dotación: Dos batas blancas. Plazo de vida: Doce meses.

Categorías a uniformar:

Ayudante de Obras.
 Delineantes-Proyectistas.
 Delineantes de primera.
 Técnicos de primera laboratorio.
 Técnicos de segunda laboratorio.
 Especialistas primera laboratorio.
 Especialistas laboratorio.

Descripción de las prendas:

Batas blancas.—Prenda en poliéster-algodón sanfonizado, color blanco, con solapas, tres bolsillo de parche y abotonada por una fila de tres botones.

A las categorías de Ayudante de obras, Técnico y Especialista de laboratorio se les dotará de un equipo de agua y frío siempre que se demuestre que el citado colectivo pueda trabajar en intemperie, previo informe razonado de la Dirección del Centro y oída la representación laboral.

(Técnicos Especialistas Aeronáuticos)

Dotación: Dos cazadoras-pantalón azules. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Dos pares de calcetines. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un par de zapatos piso de goma. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un anorak azul. Plazo de vida: Treinta y seis o sesenta meses.

Dotación: Un par de botas de agua (1). Plazo de vida: Treinta y seis o sesenta meses.

Dotación: Dos camisas azules manga corta. Plazo de vida: Doce meses.

Categorías a uniformar:

Técnico Jefe.
 Técnico experto.
 Técnico básico.

Descripción de las prendas:

Cazadora.—Prenda de algodón-poliéster color azul; los puños, cuello y cintura serán de punto elástico doble; cierra mediante cremallera con separador oculto e irá provista de dos bolsillo cerrados con cierre de cremallera.

Pantalón.—En algodón-poliéster color azul, recto con dos bolsillo laterales y otro posterior con botonadura.

Calcetines.—Prenda de tipo «Souquet» en nailon de color negro.
 Zapatos piso de goma.—Prenda en «Box-calf», color negro, abrochada con cordones. El piso, de caucho vulcanizado.

Anorak azul.—Prenda de nailon azul, con forro de napa guateado; cierre de cremallera, dos bolsillos laterales y mangas cerradas con puño elástico.

Camisa azul manga corta.—Prenda en tejido poliéster-algodón color azul claro, manga corta con hombrera y dos bolsillo de parche delanteros.

(1) Se dotará de botas de agua a aquellos trabajadores o colectivos que realicen su actividad habitualmente fuera del recinto o edificio aeroportuario, previo informe razonado emitido por la Dirección del Centro y oída la representación laboral y sindical del Centro de trabajo respectivo.

(Técnicos de profesiones varias)

Dotación: Un mono azul. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Una cazadora-pantalón azul. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Dos pares de calcetines. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un par de zapatos piso de goma. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un anorak azul. Plazo de vida: Treinta y seis o sesenta meses.

Dotación: Un par de botas de agua (1). Plazo de vida: Treinta y seis o sesenta meses.

Categorías a uniformar:

Jefe de Taller.
 Encargado de Equipo.
 Oficial de primera.
 Oficial.

Descripción de las prendas:

Cazadora.—Prenda de algodón-poliéster color azul; los puños, cuello y cintura serán de punto elástico doble; cierra mediante cremallera con separador oculto e irá provista de dos bolsillo cerrados con cierre de cremallera.

Pantalón.—En algodón-poliéster color azul, recto con dos bolsillo laterales y otro posterior con botonadura.

Mono azul.—Prenda en poliéster-algodón sanfonizado, color azul, abrochada con cremallera, llevará cuatro bolsillos en el delantero, los dos superiores de parche; los correspondientes a las perneras serán inclinados y con abertura que comunica con la prenda interior que pueda llevar el usuario. También llevará dos bolsillos de parche en los traseros. Para el ajuste a la cintura lleva una goma elástica interior.

Calcetines.—Prenda de tipo «Souquet» en nailon de color negro.
 Zapatos piso de goma.—Prenda en «box-calf», color negro, abrochada con cordones. El piso, de caucho vulcanizado.

Anorak azul.—Prenda en nailon azul con forro de napa guateado, cierre de cremallera, dos bolsillos laterales y mangas cerradas con puño elástico.

Botas para agua.—Prenda de una pieza en caucho o similar negro de tipo «media caña».

(1) Se dotará de botas de agua a aquellos trabajadores o colectivos que realicen su actividad habitualmente fuera del recinto o edificio aeroportuario, previo informe razonado emitido por la Dirección del Centro y oída la representación laboral y sindical del Centro de trabajo respectivo.

Dotación de vestuario para el grupo laboral IV

(Megafonía e información)

Uniformidad invierno:

Dotación: Dos pantalones/faldas. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos pantalón/falda. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos camisas/blusas. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos pares de calcetines/medias. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Una corbata/pañuelo. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un par de zapatos. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un complementos (a determinar: Bolso, cinturón). Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Uniformidad verano:

Constará de las mismas prendas que para el invierno.

Categorías a uniformar:

Encargado de Megafonía.
 Locutor-Informador.

Igualmente se uniformará todo aquel puesto que desarrolle tareas de información, relaciones públicas y protocolo, al margen de la categoría profesional adscrita al puesto.

(Servicio de Pista y Plataforma)

Dotación: Dos cazadoras-pantalón. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos camisas manga corta amarillas (verano). Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos pantalones amarillos (verano). Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Cuatro pares de calcetines. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un par de zapatos piso de goma. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un par de zapatos piso de suela (verano). Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un anorak amarillo. Plazo de vida: Treinta y seis o sesenta meses.

Dotación: Un traje de agua. Plazo de vida: Veinticuatro o cuarenta y ocho meses.

Dotación: Un par de botas de agua (1). Plazo de vida: Veinticuatro o cuarenta y ocho meses.

Categorías a uniformar:

Supervisor Asistencia Tierra.
 Encargado de Señalero.
 Señalero.

Descripción de las prendas:

Cazadora amarilla.—Prenda amplia en algodón-poliéster color amarillo, puños, cuello y cintura de punto elástico doble. Cierra mediante cremallera con separador oculta e irá provista de dos bolsillos cerrados con cierre de cremallera.

Pantalón.—Prenda en el mismo tejido y color que la cazadora. Llevará tres bolsillos, dos cortados en el delantero y uno sobre el trasero derecho.

Camisa manga corta amarilla.—Prenda en algodón-poliéster color amarillo, manga corta con hombreras.

Pantalón amarillo.—Prenda de las mismas características que el pantalón, exceptuando la composición del tejido que será 100 por 100 algodón.

Calcetines.—Prenda de tipo «Souquet» en nailon de color negro. Zapatos piso de suela.—Prenda de tipo «blucher» en cuero negro y abrochada con cordones.

Anorak amarillo.—Prenda en nailon amarilla con forro de napa guateado, cierre de cremallera, dos bolsillos laterales y mangas cerradas con puño elástico.

Traje para agua.—En tejido PVC, compuesto de chubasquero c/ca-pucha y pantalón.

Botas para agua.—Prenda de una pieza en caucho o similar negro de tipo «media caña».

(1) Se dotará de botas de agua a aquellos trabajadores o colectivos que realicen su actividad habitualmente fuera del recinto o edificio aeroportuario, previo informe razonado emitido por la Dirección del Centro y oída la representación laboral y sindical del Centro de trabajo respectivo.

Servicio contra incendios

Dotación: Una cazadora-pantalón rojos. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Dos camisetas cuello redondo. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Dos pares de calcetines. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un par de zapatos piso de goma. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un anorak azul. Plazo de vida: Treinta y seis o sesenta meses.

Dotación: Un chándal azul o similar. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un par de zapatillas deportivas. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Dos pares de calcetines deportivos. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Dos camisetas de deportes. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un pantalón corto de deportes. Plazo de vida: Doce meses.

Categorías a uniformar:

Jefe de Dotación SEI.
Encargado de Unidad.
Instructor SEI.
Bombero.

Descripción de las prendas:

Mono rojo.—Prenda de las mismas características que para el mono azul, exceptuando el color, que será rojo. El cierre se efectuará con tira adhesiva tipo «Velcro».

Calcetines.—Prenda de tipo «souquet» en nailon, de color negro. Zapatos piso de goma.—Prenda en «box-calf», color negro, abrochada con cordones. El piso de caucho vulcanizado.

Anorak azul.—Prenda en nailon azul, con forro de napa guateado, cierre de cremallera, dos bolsillos laterales y mangas cerradas con puño elástico.

Chándal.—Prenda de poliéster-modal color azul. Chaqueta con abertura delantera y cierre de cremallera, llevará dos bolsillos laterales, con cierre en las mangas de puño elástico. El pantalón del mismo tejido y con dos bolsillos laterales cortados y uno posterior, las piernas cerradas con elástico.

Zapatillas deportivas.—Prenda de color azul o similar.

Calcetines deportivos.—Prenda de hilo, color blanco.

Camiseta cuello redondo.—Prenda de poliéster-cotton color azul, cuello en redondo, manga corta.

Camiseta de deportes.—Prenda de poliéster-cotton color azul, cuello en redondo, manga corta.

Pantalón corto deportes.—Prenda en poliéster-algodón, de color azul, con bragueta.

Dotación de vestuario para el grupo laboral V

(Transportes y Operaciones)

Dotación: Una americana azul. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos pantalones azules. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos pantalones grises (verano). Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Cuatro pares de calcetines. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos corbatas azules. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos camisetas azules manga larga. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos camisetas azules manga corta (verano). Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un par de zapatos piso de goma. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un par de zapatos piso de suela (verano). Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un «anorak» azul. Plazo de vida: Treinta y seis o sesenta meses.

Dotación: Un mono azul. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Categorías a uniformar:

Jefe de Conductores.
Conductor Especial.
Conductor.

Descripción de las prendas:

Americana.—Prenda en poliéster-lana color azul marino, con solapas, sin cruzar, cerrada con una fila de tres botones. Llevará tres bolsillos, los dos inferiores con solapa y en las bocamangas un botón pequeño. La espalda será lisa con costura en el centro y dos aberturas de 25 centímetros.

Pantalón.—Del mismo tejido y color, rectos, sin vueltas y con dos bolsillos cortados en los laterales y uno posterior con botonadura.

Pantalón (verano).—Prenda de las mismas características que la anterior, exceptuando el tejido que será poliéster-lana fresco.

Corbatas.—Prenda en poliéster azul marino, pala 8/9 centímetros.

Camisa azul manga larga.—Prenda en tejido poliéster-algodón color azul claro, manga larga con hombreras y dos bolsillos de parche delanteros.

Camisa azul manga corta.—Prenda en tejido poliéster-algodón color azul claro, manga corta con hombreras y dos bolsillos de parche delanteros.

Mono azul.—Prenda amplia en poliéster-algodón color azul, abrochada con cremallera. Llevará cuatro bolsillos en el delantero, los dos superiores de parche; los correspondientes a las perneras serán inclinados y con abertura que comunica con la prenda interior que pueda llevar el usuario. También llevará dos bolsillos de parche en los traseros. Para el ajuste a la cintura lleva una goma elástica interior.

Calcetines.—Prenda de tipo «souquet» en nailon de color negro. Zapatos piso de goma.—Prenda en box-calf, de color negro, abrochada con cordones. El piso, de caucho vulcanizado.

«Anorak» azul.—Prenda en nailon azul con forro de napa guateado, cierre de cremallera, dos bolsillos laterales y mangas cerradas con puño elástico.

Zapatos piso de suela.—Prenda de tipo «blucher» en cuero negro y abrochada con cordones.

(Trabajadores no especializados)

Dotación: Una cazadora-pantalón azul. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un mono azul. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Dos pares de calcetines. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un par de zapatos piso de goma. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un «anorak» azul. Plazo de vida: Treinta y seis o sesenta meses.

Dotación: Un par de botas de agua (1). Plazo de vida: Veinticuatro o cuarenta y ocho meses.

Dotación: Un traje para agua. Plazo de vida: Veinticuatro o cuarenta y ocho meses.

Categorías a uniformar:

Encargados de Peones.
Peones.

Descripción de las prendas:

Mono azul.—Prenda amplia en algodón-poliéster color azul, abrochada con cremallera. Llevará cuatro bolsillos en el delantero, los dos superiores de parche; los correspondientes a las perneras serán inclinados y con abertura que comunica con la prenda interior que pueda llevar el usuario. También llevará dos bolsillos de parche en los traseros. Para el ajuste a la cintura lleva una goma elástica interior.

Calcetines.—Prenda de tipo «souquet» en nailon de color negro. Zapatos piso de goma.—Prenda de box-calf, de color negro abrochada con cordones. El piso, de caucho vulcanizado.

Traje para agua.—El tejido P.V.C. compuesto de chubasquero con capucha y pantalón.

Cazadoras.—Prenda de algodón-poliéster color azul, los puños, cuello y cintura serán de punto elástico doble, cierra mediante cremallera con separador oculto e irá provista de dos bolsillos cerrados con cierre de cremallera.

Pantalón.—En algodón-poliéster color azul, recto con dos bolsillos laterales y otro posterior con botonadura.

«Anorak» azul.—Prenda en nailon azul con forro de napa guateado, cierre de cremallera, dos bolsillos laterales y mangas cerradas con puño elástico.

Botas para agua.—Prenda de una pieza en caucho o similar negro de tipo «media caña».

(1) Se dotará de botas de agua a aquellos trabajadores o colectivos que realicen su actividad habitualmente fuera del recinto o edificio aeroportuario, previo informe razonado emitido por la Dirección del Centro y oída la representación laboral y sindical del Centro de trabajo respectivo.

(Vigilancia)

Dotación: Una cazadora azul marino. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos pantalones grises. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos pantalones grises (verano). Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Cuatro pares de calcetines. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos pares de zapatos piso de goma. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un «anorak» azul. Plazo de vida: Treinta y seis o sesenta meses.

Dotación: Un par de botas piso de goma forradas. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos camisas azules manga larga. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos camisas azules manga corta. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos corbatas azules. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un capote para lluvia (1). Plazo de vida: Veinticuatro o cuarenta y ocho meses.

Dotación: Un par de botas de agua (2). Plazo de vida: Veinticuatro o cuarenta y ocho meses.

Categorías a uniformar:

Jefe de Vigilancia.

Vigilante Jurado.

Vigilante.

Descripción de las prendas:

Cazadora azul marino.—Prenda en poliéster-lana color azul marino, con solapas, abrochada con una fila de tres botones y trabillas laterales para su mejor ajuste a la cintura. Tendrá dos bolsillos de parche con tapa en el delantero. En la manga izquierda llevará cosido un emblema bordado con la inscripción: «Aeropuertos Españoles» «Vigilancia».

Pantalón gris.—Del mismo tejido y color, rectos, sin vueltas y con dos bolsillos cortados en los laterales y uno posterior con botonadura, con trabillas, con longitud que permita la introducción de cartuchera.

Pantalón gris (verano).—Prendas de las mismas características que la anterior, exceptuando el tejido que será poliéster-lana fresca.

Calcetines.—Prenda de tipo «souquet» en nailon de color negro.

Zapatos piso de goma.—Prenda en «box-calf», de color negro abrochada con cordones. El piso, de caucho vulcanizado.

«Anorak» azul.—Prenda en nailon azul con forro de napa guateado, cierre de cremallera, dos bolsillos laterales y mangas cerradas con puño elástico.

Corbatas.—Prenda en poliéster, color azul marino, pala 8/9 cm.

Camisa azul manga larga.—Prenda en tejido poliéster-algodón, color azul claro, manga larga, con hombreras y dos bolsillos de parche delanteros.

Camisa azul manga corta.—Prenda en tejido poliéster-algodón, color azul claro, manga corta, con hombreras y dos bolsillos de parche delanteros.

Botas piso de goma.—En «box-calf» negro, forradas con tejido imitación a borreguillo, abrochadas con cordones y el piso, de caucho vulcanizado.

Capote para lluvia.—En tejido impermeable, color gris, tipo gabardina, sin mangas, con capote sustituyendo a éstas.

Botas de agua.—Prenda de una pieza en caucho o similar, negro, de tipo «media caña».

(1) Sólo a servicios en exteriores.

(2) Se dotará de botas de agua a aquellos trabajadores o colectivos que realicen su actividad habitualmente fuera del recinto o edificio aeroportuario, previo informe razonado emitido por la Dirección del Centro y oída la representación laboral y sindical del Centro de trabajo respectivo.

(Conserjería)

Dotación: Una americana azul. Plazo de vida: Veinticuatro meses.
Dotación: Dos pantalones azules o falda. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos pantalones grises o falda (verano). Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Cuatro pares de calcetines/medias. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos pares de zapatos piso de goma. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un «anorak» azul (1). Plazo de vida: Treinta y seis o sesenta meses.

Dotación: Dos pares de zapatos piso de suela. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos camisas azules manga larga. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos camisas azules manga corta. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos corbatas azules. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Categorías a uniformar:

Conserje Mayor.

Conserje.

Descripción de las prendas:

Americana.—Prenda en poliéster-lana color azul marino, con solapas, sin cruzar, cerrada con una fila de tres botones. Llevará tres bolsillos, los dos inferiores con solapa y en las bocamangas un botón pequeño. La espalda será lisa con costura en el centro y dos aberturas de 25 centímetros.

Pantalón azul.—Del mismo tejido y color, rectos, sin vueltas y con dos bolsillos cortados en los laterales y uno posterior con botonadura.

Pantalón gris (verano).—Prenda de las mismas características que la anterior, exceptuando el tejido que será poliéster-lana fresca.

Calcetines.—Prenda de tipo «souquet» en nylon, de color negro.
Zapatos piso de goma.—Prenda en box-calf, de color negro, abrochada con cordones. El piso, de caucho vulcanizado.

«Anorak» azul.—Prenda en nailon azul, con forro de napa guateado, cierre de cremallera, dos bolsillos laterales y mangas cerradas con puño elástico.

Corbatas.—Prenda en poliéster color azul marino, pala 8/9 cm.

Camisa azul manga larga.—Prenda en tejido poliéster-algodón color azul claro, manga larga, con hombreras y dos bolsillos de parche delanteros.

Camisa azul manga corta.—Prenda en tejido poliéster-algodón color azul claro, manga corta, con hombreras y dos bolsillos de parche delanteros.

Zapatos piso suela.—Prenda del tipo «Blucher» en cuero negro y abrochada con cordones.

Falda.—Características similares a la prenda de pantalón.

(1) Se dotará de «anorak» a aquellos trabajadores o colectivos que realicen su actividad habitualmente fuera del recinto o edificio aeroportuario, previo informe razonado emitido por la Dirección del Centro y oída la representación laboral y sindical del Centro de trabajo respectivo.

(Almaceneros)

Dotación: Una cazadora. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un pantalón azul. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un mono azul. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Cuatro pares de calcetines. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Dos pares de zapatos, piso de goma. Plazo de vida: Veinticuatro meses.

Dotación: Un «anorak» azul. Plazo de vida: Treinta y seis o sesenta meses.

Categorías a uniformar:

Jefe de Almacén.

Almacenero.

Descripción de las prendas:

Mono azul.—Prenda amplia en poliéster-algodón color azul, abrochada con cremallera; llevará cuatro bolsillos en el delantero; los dos superiores de parche; los correspondientes a las perneras serán inclinados y con abertura que comunica con la prenda interior que pueda llevar el usuario. También llevará dos bolsillos de parche en los traseros. Para el ajuste a la cintura lleva una goma elástica interior.

Calcetines.—Prenda de tipo «Souquet» en nylon de color negro.
Zapatos piso de goma.—Prenda en box-calf, de color negro, abrochada con cordones. El piso de caucho vulcanizado.

«Anorak» azul.—Prenda en nailon azul con forro de napa guateado, cierre de cremallera, dos bolsillos laterales y mangas cerradas con puño elástico.

Cazadora.—Prenda en algodón-poliéster color azul; los puños, cuello y cintura serán de punto elástico doble; cierra mediante cremallera con separador oculto e irá provista de dos bolsillos cerrados con cierre de cremallera.

Pantalón.—En algodón-poliéster color azul, recto, con dos bolsillos laterales y otro posterior con botonadura.

(Limpieza)

Personal femenino:

Dotación: Dos batas azules. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un par de zapatos. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Una rebeca. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Dos pares de «pantys». Plazo de vida: Doce meses.

Categorías a uniformar:

Encargada de limpieza.

Operaria de limpieza.

Personal masculino:

Dotación: Un mono azul. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Una cazadora-pantalón azul. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Dos pares de calcetines. Plazo de vida: Doce meses.

Dotación: Un par de zapatos, piso de goma. Plazo de vida: Doce meses.

Categorías a uniformar:

Encargado de limpieza.

Operario de limpieza.

Descripción de las prendas dotación femenina:

Bata.—Prenda en poliéster-algodón color azul claro. Los delanteros ligeramente entallados por medio de dos pinzas a la altura del talle. Abrochada con una fila de cinco-seis botones. Llevará tres bolsillos de parche. La espalda estará levemente entallada por medio de pinzas.

Zapatos.—En box-calf negros, de tipo «Kiowa» y montados en bloque de piso de goma.

Rebeca.—Prenda de tejido poliéster-acrílico al 50 por 100, de color azul marino, abrochada con fila de botones.

«Pantys».—Prenda de goma espuma en color beige claro.

Descripción de las prendas dotación masculina:

Cazadora.—Prenda en poliéster-algodón color azul; los puños, cuello y cintura serán de punto elástico doble. Cierra mediante cremallera con separador oculto e irá provista de dos bolsillos cerrados con cierre de cremallera.

Pantalón.—Del mismo tejido y color, recto, con dos bolsillos laterales y otro posterior con botonadura.

Calcetines.—Prenda de tipo «Souquet» en nailon de color negro.

Zapatos, piso de goma.—Prenda de tipo «Blucher» en cuero negro y abrochada con cordones.

Plazos de vida de prendas para lluvia y «anoraks» en los diversos aeropuertos según condiciones climatológicas

Aeropuerto	«Anoraks» — Tres años	«Anoraks» — Cinco años	Equipo para agua — Dos años	Equipo para agua — Cuatro años
Alicante	—	X	—	X
Almería	—	X	—	X
Asturias	X	—	X	—
Barcelona	X	—	—	X
Bilbao	X	—	X	—
Córdoba	X	—	—	X
La Coruña	X	—	X	—
Cuatro Vientos	X	—	—	X
Fuerteventura	—	X	—	X
Gerona	X	—	—	X
Granada	X	—	—	X
Hierro	—	X	—	X
Ibiza	—	X	—	X
Jerez	X	—	—	X
Lanzarote	—	X	—	X
La Palma	—	X	—	X
Gran Canaria	—	X	—	X
Madrid/Barajas	X	—	—	X
Málaga	—	X	—	X
Melilla	—	X	—	X
Menorca	—	X	—	X
Palma de Mallorca	X	—	—	X
Pamplona	—	—	X	—

Aeropuerto	«Anoraks» — Tres años	«Anoraks» — Cinco años	Equipo para agua — Dos años	Equipo para agua — Cuatro años
Reus	X	—	—	X
Sabadell	X	—	—	X
San Javier	—	X	—	X
San Sebastián	X	—	X	—
Tenerife/Norte	—	X	—	X
Tenerife/Sur	—	X	—	X
Santander	X	—	X	—
Santiago	X	—	X	—
Sevilla	X	—	—	X
Valencia	X	—	—	X
Valladolid	X	—	—	X
Vigo	X	—	X	—
Vitoria	X	—	X	—
Zaragoza	X	—	—	X
Badajoz	X	—	—	X

22489 CORRECCION de errores en la Resolución de 23 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Cultura.

Advertido error en el texto remitido de la Resolución de 23 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Cultura, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 189, de 7 de agosto de 1992, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

Donde dice: «PLUSES CONVENIO 4.985,- ... 69.790,-», debe decir: «PLUSES CONVENIO 4.755,- ... 66.570,-».

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

22490 ORDEN de 29 de septiembre de 1992 sobre concesión de subvenciones en materia de orientación comercial.

Por Orden de 30 de octubre de 1991, se estableció el marco de actuación en materia de orientación comercial de las Comunidades Autónomas con competencia ejecutiva en la materia, derogando la de 13 de abril de 1981, que regulaba la concesión de subvenciones por parte del Instituto de Reforma de las Estructuras Comerciales (IRES-CO). Complementariamente, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 81.6 de la Ley General Presupuestaria, procede establecer las bases reguladoras de la concesión de subvenciones por parte de la Administración del Estado en el ámbito de la actividad coordinadora que le corresponde.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero. *Beneficiarios y ámbito temporal.*

1. Podrán ser beneficiarios de las subvenciones a que se refiere el presente Orden, las Entidades clasificadas como instituciones sin fines de lucro.

2. Las disposiciones de la presente Orden serán de aplicación a la concesión de subvenciones para el presente ejercicio y los posteriores en los que exista análoga previsión en los Presupuestos Generales del Estado.

Segundo. *Objeto de la subvención.*—Se podrá subvencionar la realización de:

1. Congresos y Jornadas Técnicas que aborden aspectos fundamentales de la distribución comercial interior o profunden en temas monográficos y contribuyan a sensibilizar al elemento humano que desarrolla su actividad profesional en el sector comercio y en la función pública relacionada con este sector para su adaptación a la evolución del sistema distributivo.