Cuarto.—El gobierno, administración y representación de la Fundación se encomienda a un Patronato, constituido como sigue: Presidente: Lord Garel-Jones; Vicepresidentes: Doña Florentina María Peña Díaz, don Eduardo Peña Abizanda y don Carlos Solchaga Catalán; Secretario: Don Francisco Javier Baviano Hernández; Tesorero: Don Ángel Durández Adeva, y Vocales: Don José Luis Leal Maldonado, don Jaime Carvajal y Urquijo, don Eugenio Triana García, don José Juan Casas Castro, don Miguel Vergara Trujillo, don Victorio Valle Sánchez, don Salvador Martos Hinojosa, don Román Antonio Ortega Gómez, doña Ana Patricia Botín Sanz de Sautuola Oshea, don Jorge Semprún Maura, don Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós, don Daniel Ellis Franklin, don Edouard Balladur, doña Simone Annie Liline Veil, don Miguel Roca Junyent, don Peter Benjamín Mandelson, don Miguel Ángel Canalejo Larraínzar, don Juan Manuel Herrero Aleixandre, don Óscar Fanjul Martín y don Mario Alberto Nobre Lopes Soares, todos los cuales han aceptado expresamente sus cargos.

Quinto.—En los Estatutos de la «Fundación Euroamérica» se recoge todo lo relativo al gobierno y gestión de la misma.

Vistos la Constitución vigente, que reconoce en el artículo 34 el derecho de fundación para fines de interés general; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero; el Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regula determinadas cuestiones del régimen de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, y el Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, y las demás disposiciones concordantes y de general y pertinente aplicación.

Fundamentos de Derecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, es competencia del titular del Departamento de Educación y Cultura disponer la inscripción de las fundaciones culturales, facultad que tiene delegada en la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones, por Orden de 31 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de junio).

Segundo.—El artículo 36.2 de la Ley 30/1994 establece que la inscripción de las fundaciones requerirá el informe favorable del órgano al que corresponda el ejercicio del Protectorado, en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación; considerándose competente a tal efecto la Secretaría General del Protectorado del Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 22 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal.

Tercero.—Examinados los fines de la Fundación y el importe de la dotación, la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones Culturales del Ministerio de Educación y Cultura estima que aquéllos son culturales y de interés general, que puede considerarse que la dotación es suficiente para la inscripción; por lo que, acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones,

Este Ministerio, a propuesta de la Secretaría General de Fundaciones Culturales, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto:

Inscribir en el Registro de Fundaciones Culturales la denominada «Fundación Euroamérica», de ámbito estatal, con domicilio en Madrid, calle Serrano, número 63, 2.º, así como el Patronato cuya composición figura en el número cuarto de los antecedentes de hecho.

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

Madrid, 4 de mayo de 1999.—P. D. (Orden de 31 de mayo de 1996), la Secretaria general del Protectorado de Fundaciones, Soledad Díez-Picazo Ponde de León.

Ilma. Sra. Secretaria general del Protectorado de Fundaciones.

10887 *ORDEN de 16 de abril de 1999 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado sobre varios lotes en subasta celebrada el día 15 de abril.*

A propuesta del Director general del Organismo Autónomo Biblioteca Nacional y en aplicación del artículo 41.2 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo por el Estado sobre los lotes que se relacionan en el anexo y que fueron subastados el día 15 de abril de 1999 en la sala «Subastas Velázquez, Sociedad Limitada», de Madrid, calle Velázquez, 15, Madrid.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 354.500 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

Tercero.—Los lotes se adquieren con destino a la Biblioteca Nacional, quedando depositados en su Departamento de Patrimonio Bibliográfico.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 16 de abril de 1999.

RAJOY BREY

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general del Organismo Autónomo Biblioteca Nacional.

ANEXO

59. Novena del Sant Mysteri de Cervera... Cervera, Estampa de la Real Universitat, 1763. 125.000 pesetas.

186. D. L. C. Historia científica, política y ministerial del excelentísimo señor don Lorenzo Arrazola. Madrid, Ducazcal, 1850. 14.000 pesetas.

223. Fernández y González, M. Diego Corrientes (Historia de un bandido célebre). Madrid, Miguel Guijarro, 1874. 2v. 22.000 pesetas.

224. Fernández y González, Manuel. El Alcázar de Madrid. Leyendas históricas. Madrid, J. J. Martínez, 1857. 19.000 pesetas.

311. López Cuevillas, Florentino (y otros). Galicia. Parroquia de Velle. Compostela, Seminario de Estudios Gallegos, 1936. 19.000 pesetas.

444. Santa Teresa de Jesús. Conceptos del amor de Dios... Valencia, Pedro Patricio Mey, 1613. 150.000 pesetas.

450. Sawa, Enrique. Tropa lijera. Madrid, Tipografía Velarde, 1897. 5.500 pesetas.

10888 *RESOLUCIÓN de 23 de abril de 1999, de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, por la que se anuncia la producción de una vacante de Académico de Número, en la Medalla Seis.*

En cumplimiento del Decreto expedido por el Ministerio de Educación Nacional en 14 de mayo de 1954, inserto en este «Boletín Oficial del Estado» del día 23 de iguales mes y año, se hace público para general conocimiento que el día 18 de febrero de 1998 se ha producido en esta Real Academia una vacante de académico de número, en la Medalla Seis cuyo último titular fue el excelentísimo señor don Víctor García de la Hoz.

Madrid, 23 de abril de 1999.—El Académico Secretario, Salustiano del Campo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

10889 *RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del II Convenio Colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (código número 9000112), que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 1998, de una parte, por los representantes del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, en su representación y de otra, por las secciones sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones),

en cumplimiento de lo previsto en la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 10 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DEL ENTE PÚBLICO AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo, denominado II Convenio Colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (en adelante, AENA), en sus centros de trabajo actuales y futuros, de una parte, y, de la otra, el personal que presta sus servicios en el mismo y que está incluido en el ámbito de aplicación previsto en este capítulo.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio Colectivo afecta a todo el personal contratado laboralmente por AENA, con las particularidades siguientes:

1. Será de aplicación al personal contratado en España al servicio de AENA que realice su actividad en el extranjero, sin perjuicio de las normas de Derecho público aplicables en el lugar de su trabajo. Este personal tendrá, al menos, los derechos económicos que les corresponderían en territorio español.

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

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

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

c) El personal que desempeñe los cargos de Director general, Directores de las unidades de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea y Directores corporativos.

d) El personal controlador de la circulación aérea.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. Vigencia: El II Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, con efectos desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2000, salvo para aquellas materias sobre las que se pacte específicamente una vigencia diferente.

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

3. Denuncia: El II Convenio Colectivo quedará denunciado, expresamente y de forma automática, el 31 de diciembre de 2000; comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones para la discusión del III Convenio Colectivo del ente público AENA el 1 de octubre de 2000.

CAPÍTULO II

Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje y Solución Voluntaria de Conflictos

SECCIÓN 1.ª COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 6. *Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.*

1. Para la interpretación, vigilancia, conciliación o arbitraje de las diferencias y discrepancias que puedan producirse en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje (en adelante CIVCA) de carácter paritario.

Dentro del mes siguiente a la publicación oficial del presente Convenio Colectivo, se procederá a la constitución efectiva de la CIVCA, que se dotará del correspondiente Reglamento, que se incorporará como anexo al Convenio Colectivo.

2. La CIVCA estará compuesta por cinco representantes de AENA y un número igual de representantes de los sindicatos firmantes del II Convenio Colectivo, de acuerdo con su proporcionalidad en la Coordinadora Sindical Estatal.

3. Son funciones de la CIVCA las siguientes:

a) Interpretación del Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento y aplicación de lo pactado.

c) Intervenir, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación, en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse, derivados de la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 63 y 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, sin perjuicio del ejercicio de las acciones administrativas o judiciales que se estimen pertinentes, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de «Solución Voluntaria de Conflictos», que se regula en la sección segunda de este capítulo, a cuyo fin la CIVCA será el órgano que tramite los procedimientos de mediación y arbitraje.

d) Intervenir, con carácter previo y preceptivo, en todos los procesos de convocatoria de huelga, como órgano de conciliación.

e) Intervenir, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación, en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse derivados de la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Ser informada, con carácter previo, en todos los procesos de movilidad geográfica que se lleven a efecto.

g) Emisión de los informes previstos en los artículos 35, 36 y 37 de este Convenio Colectivo.

h) Cuantas otras funciones le sean atribuidas en este Convenio Colectivo.

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

a) En sesión ordinaria: Una vez al mes.

b) En sesión extraordinaria: Cuando existan causas justificadas para ello, a petición de AENA o de la mayoría de la representación sindical, dentro de los siete días hábiles siguientes a contar desde que la petición tenga entrada en la Secretaría de la Comisión.

5. La convocatoria de las sesiones será hecha por la Secretaría de la Comisión con una antelación mínima de siete días hábiles, para las ordinarias, y en el plazo máximo de siete días hábiles para las extraordinarias, indicándose en la misma el carácter, el lugar, el día y hora fijados para la reunión, acompañándose la documentación correspondiente, así como la indicación del orden del día.

A tal efecto, sin perjuicio de lo que disponga su Reglamento de funcionamiento, únicamente podrán ser incluidas en el orden del día aquellas cuestiones cuyo soporte documental haya tenido entrada en la Secretaría

de la Comisión, con una antelación de diez días hábiles a la fecha de celebración de la correspondiente sesión.

6. Las consultas, discrepancias y conflictos que se sometan a la CIVCA, por parte de los trabajadores, deberán plantearse a través de los Comités de Centro o Delegados de Personal, en su caso, o de las secciones sindicales, que los tramitarán ante la Comisión, a través de la Secretaría.

7. Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la Comisión que se adopten en el ámbito de sus funciones, con el voto favorable de la representación de AENA y, al menos, el de tres quintos de la totalidad de los miembros de la representación sindical, serán vinculantes para ambas partes, así como para los órganos y organizaciones que representan.

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

8. Las resoluciones, acuerdos y dictámenes de la CIVCA deberán ejecutarse en un plazo máximo de siete días hábiles en las reuniones de carácter extraordinario y de treinta días hábiles en las de carácter ordinario.

Artículo 7. *Conflictos entre normas.*

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

SECCIÓN 2.ª SOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS

Artículo 8. *Conflictos susceptibles de solución voluntaria*

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, comprendidos en la presente sección, aquellas controversias o diferencias laborales que correspondan a los siguientes supuestos:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga.

c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo.

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

Artículo 9. *Procedimientos voluntarios de resolución de conflictos.*

Los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos son:

a) La conciliación y la interpretación acordada en el seno de la CIVCA.
b) La mediación.
c) El arbitraje.

Artículo 10. *La mediación*

1. La mediación será desarrollada por los mediadores que procurarán, de manera activa, solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto.

2. El carácter de la mediación será voluntario y requerirá acuerdo por unanimidad de las dos partes, en el seno de la CIVCA, que dejará constancia por escrito de las divergencias, la designación del mediador y señalará la gestión sobre la que versará su función.

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

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

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

6. Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente.

Artículo 11. *El arbitraje.*

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

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

a) Nombre del árbitro o árbitros designados.

b) Objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo de la pretensión y los argumentos que la fundamenten.

c) Colectivo afectado por el conflicto y ámbito territorial del mismo.

d) Cuestiones concretas a las que el árbitro debe limitar su conocimiento.

e) Criterio (derecho o equidad) que debe utilizar.

f) Aceptación del compromiso de no iniciar acciones judiciales o administrativas para resolver dichas cuestiones y del carácter vinculante y ejecutivo de la resolución arbitral.

g) Domicilio de las partes afectadas.

h) Fecha y firma de las partes.

3. La CIVCA hará llegar copias del acta o escrito del compromiso arbitral, a efectos de constancia documental, a la autoridad laboral competente.

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

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

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

7. La resolución arbitral, que deberá emitirse en el plazo máximo de tres meses, será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

8. El árbitro o árbitros actuarán conjuntamente y notificarán a la CIVCA la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, que lo notificará a la autoridad laboral competente.

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

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 12.

La facultad de dirección, planificación, organización y control de actividades y objetivos, en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, corresponde a los órganos de gobierno de AENA, cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos en que se lo reconozca la normativa vigente aplicable, según su propia naturaleza, y sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información previstos en este Convenio Colectivo y los reconocidos por el ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO IV

Provisión de puestos de trabajo, contratación e ingreso y promoción

Artículo 13. *Fases y procedimiento.*

1. La provisión de puestos de trabajo en AENA, que hayan de cubrirse por personal fijo, se efectuará, con excepción de lo previsto en la sección 5.ª de este capítulo y en los capítulos V y VI de este Convenio Colectivo, a través de las fases siguientes:

a) Reingreso de excedentes.
b) Provisión interna.
c) Selección externa.

2. La situación del personal con contrato indefinido a tiempo parcial con carácter de fijo discontinuo se regula en el Estatuto sobre dicho personal, que se incorpora como anexo IV al Convenio Colectivo.

3. Se crea una Comisión Paritaria de promoción e ingreso, compuesta por un máximo de cinco representantes, designados por AENA, y un número igual de representantes de los sindicatos con presencia en la Coordinadora Sindical Estatal, según la proporción acreditada en la misma.

4. Los trabajadores destinados en centros de trabajo de la provincia de Madrid participarán en la provisión de puestos de trabajo de otro centro del citado ámbito geográfico, como si de su propio centro se tratara.

SECCIÓN 1.ª SELECCIÓN INTERNA

Artículo 14. *Reingreso de excedentes.*

Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria que hayan solicitado su reingreso constituirán una lista de espera.

Las vacantes autorizadas se cubrirán por riguroso orden de presentación de las solicitudes, siempre que cumplan los requisitos de categoría, especialidad y, en su caso, titulación académica específica.

Artículo 15. *Provisión interna.*

1. La provisión interna de puestos de trabajo a cubrir por personal a que se refiere el artículo 13.1, que comprende las acciones de promoción intracentros e intercentros y los traslados, será objeto de un único proceso selectivo, cuya celebración simultaneará la participación de los aspirantes en la promoción y la de los solicitantes de traslado.

2. Para la adjudicación de las plazas se atenderá al siguiente orden de prelación:

a) En primer lugar, a los aprobados en la promoción intracentros, por orden de puntuación final.

b) En segundo lugar, de persistir vacantes, a las solicitudes de traslados, según el orden establecido en el artículo 19.4 de este Convenio Colectivo.

c) Finalmente, de persistir vacantes, a los aprobados en la promoción intercentros, por orden de puntuación final.

Artículo 16. *Criterios de selección.*

1. La selección de los candidatos se hará en relación a los criterios fijados para la provisión interna, diseñados para regular la participación en el proceso selectivo de los puestos a cubrir. Tanto el contenido de estos criterios como el sistema de evaluación, basado en criterios objetivos y profesionales, serán consensuados en la Comisión Paritaria de promoción e ingreso.

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

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

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

Artículo 17. *Convocatorias de provisión interna.*

1. Realizada la fase de reingreso de excedentes, AENA confeccionará las correspondientes convocatorias de provisión interna, las cuales serán objeto de publicación en todos sus centros de trabajo, notificándolas, previamente, a la Coordinadora Sindical Estatal y al Comité del centro de trabajo afectado.

2. La convocatoria incluirá, al menos, las siguientes referencias:

a) Número y características de los puestos de trabajo a cubrir.
b) Composición de los tribunales de valoración.
c) Forma y plazo, no inferior a diez días naturales, para participar en el proceso selectivo.
d) Pruebas prácticas adecuadas al puesto de trabajo a cubrir.
e) Sistema de valoración.

Artículo 18. *Promociones.*

1. La promoción profesional se basará en los principios de igualdad, mérito y capacidad y estará presidida por los criterios de evaluación del potencial y del rendimiento del trabajador y la facilitación, por parte de AENA, de los medios necesarios para mejorar la carrera profesional.

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

3. Los requisitos generales para participar en la promoción son:

a) Tener la condición de personal fijo con carácter de continuidad en AENA y encontrarse en situación de activo o en excedencia forzosa. El personal contratado en régimen indefinido a tiempo parcial con carácter de fijo discontinuo estará a lo regulado en su Estatuto.

b) Tener distinta categoría, o igual categoría y distinta especialidad, que la plaza convocada y un nivel económico igual o inferior al de la misma.

c) Tener una antigüedad mínima de un año en su categoría y especialidad.

d) Salvo lo previsto para los trabajadores destinados en la provincia de Madrid, estar destinado en el centro de trabajo, para participar por promoción intracentro, y estar en distinto centro de trabajo para participar por promoción intercentros o traslados.

Artículo 19. *Traslados.*

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

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

3. Los requisitos generales para participar en los traslados son:

a) Tener la condición de personal fijo con carácter de continuidad en AENA y encontrarse en situación de activo.

b) Tener la misma categoría y especialidad.

c) Tener una antigüedad de, al menos, dos años en su categoría y especialidad.

4. Las plazas se adjudicarán según los criterios y orden siguientes:

1.º Antigüedad en la categoría.
2.º Antigüedad en el centro de trabajo.
3.º Antigüedad reconocida por AENA.
4.º Mayor edad del trabajador.

5. Con independencia de lo anterior, tendrán preferencia absoluta para obtener traslado los trabajadores que hayan sido objeto de un traslado forzoso, por razones tecnológicas u organizativas, reguladas en el artículo 34.1 en cuyo caso no se les exigirá la antigüedad mínima de dos años.

6. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo causa de fuerza mayor, fehacientemente acreditada.

SECCIÓN 2.ª SELECCIÓN EXTERNA

Artículo 20. *Sistema de ingreso.*

1. El procedimiento y metodología necesarios para el ingreso de personal en las categorías de Titulado Superior y Titulado Universitario o Diplomado serán determinados por AENA, de acuerdo con los requisitos y exigencias de los puestos de trabajo a cubrir, según lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

En cualquier caso se mantendrán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con el Estatuto del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

2. Para el resto de categorías profesionales (niveles 3 al 9, ambos inclusive), la Comisión Paritaria de promoción e ingreso deberá consensuar las condiciones de acceso según los siguientes principios:

a) Los criterios de selección deberán estar adecuados especialmente a los puestos de trabajo a desempeñar.

b) Podrá incluirse cualquier tipo de prueba o sistema de selección que resulten idóneos para asegurar la objetividad y racionalidad del proceso selectivo.

c) En cualquier caso predominarán las pruebas de carácter práctico.

3. Los requisitos y circunstancias susceptibles de valoración para participar en los procesos selectivos que se convoquen deberán cumplirse a la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerlos, siendo:

a) Tener, al menos, dieciocho años de edad, sin perjuicio de lo que a este respecto establecen los artículos 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

b) No padecer enfermedad ni limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes de la plaza a cubrir.

c) Poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria.

4. Concluida la fase de provisión interna, AENA confeccionará y publicará la correspondiente convocatoria de selección externa, la cual incluirá, al menos, las siguientes referencias:

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

b) Número y características de las plazas.

c) Forma y plazo —no inferior a diez días naturales— para participar en el proceso selectivo.

d) Condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes.

e) Composición del Tribunal.

f) Sistema de valoración.

Las convocatorias de vacantes se harán públicas en todos los centros de trabajo del ente público AENA, comunicándose al Instituto Nacional de Empleo. Asimismo, se comunicarán a la Dirección General del Instituto Nacional de Servicios Sociales en el supuesto de que se contemplen plazas reservadas a personas con minusvalía que tengan capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a que se aspira.

En todo caso se notificará a la Coordinadora Sindical Estatal.

5. En el plazo de quince días, salvo causa de fuerza mayor, contados a partir de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, se hará pública, en el centro de trabajo al que corresponda el puesto de trabajo, la relación de aspirantes admitidos y excluidos al proceso de selección, así como la fecha, hora y lugar de realización de la primera prueba.

Cualquier error de hecho, que pueda contener dicha relación, será subsanado en los cinco días siguientes a su publicación, a petición de los interesados, publicándose las modificaciones procedentes.

Entre la publicación en el centro al que corresponde el puesto de trabajo y el inicio de las pruebas deberán transcurrir, al menos, cinco días hábiles. Una vez comenzadas las pruebas selectivas, la publicación de los sucesivos anuncios de celebración de pruebas deberá realizarse por el Tribunal, en todo caso, en los locales donde se hayan celebrado las pruebas anteriores y en el centro de trabajo al que corresponde la plaza convocada.

Sección 3.ª Órganos de selección

Artículo 21. *Constitución y funcionamiento de los tribunales.*

1. Se constituirán tribunales, con titulares y suplentes, para seleccionar los candidatos a las plazas convocadas, formados por un número par de miembros, la mitad de los cuales serán designados por cada una de las opciones sindicales con presencia en la Coordinadora Sindical Estatal, cuando la selección se realice a nivel estatal, en un ámbito superior al del centro de trabajo o no existan representantes de los trabajadores en el centro de trabajo. Cuando la convocatoria afecte a plazas en centros de trabajo donde exista representación laboral, serán designados por cada una de las opciones sindicales representadas.

En ambos casos, el 50 por 100 restante de los miembros serán designados por AENA, de entre los cuales se nombrará un Presidente.

2. Los miembros de los tribunales deberán abstenerse de formar parte de los mismos e intervenir en el proceso selectivo, notificándolo a la autoridad convocante, cuando concurran las circunstancias siguientes:

a) Parentesco de consanguinidad dentro del tercer grado o de afinidad dentro del segundo, de acuerdo con lo previsto en los artículos 915 y siguientes del Código Civil, con cualquiera de los aspirantes.

b) Ser aspirante a la plaza convocada.

3. Podrán ser recusados los miembros de los tribunales, por las causas establecidas anteriormente, dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la relación de admitidos ante la autoridad que los designó, para la resolución definitiva que proceda en el plazo de otros dos días.

4. Los tribunales, válidamente constituidos, adoptarán sus acuerdos por mayoría de sus miembros, teniendo el Presidente el voto de calidad en caso de empate.

5. Corresponden a los tribunales las siguientes funciones, según los casos en que actúen:

a) Verificar la lista de admitidos y excluidos.

b) Confeccionar y administrar las pruebas establecidas.

c) Valorar las actuaciones, ejercicios y méritos establecidos en la convocatoria de cada uno de los aspirantes, así como la clasificación de las pruebas o ejercicios correspondientes.

d) Levantar acta de sus actuaciones.

e) Publicar en el centro a que pertenezca el puesto de trabajo y en el centro donde se hayan celebrado las pruebas la relación de aprobados, por orden de puntuación, sin que en ningún caso se 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.

h) Velar por la objetividad y confidencialidad de los procesos selectivos, aplicando la normativa establecida para los mismos.

6. Los tribunales podrán ser auxiliados por cuantas personas se estimen necesarias para el buen desarrollo del proceso.

AENA, a propuesta de los tribunales, podrá designar asesores especialistas (internos o externos) para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias.

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

7. Una vez terminada la calificación de los aspirantes, los tribunales harán públicas, en el centro a que pertenezca el puesto de trabajo y en el centro donde se hayan celebrado las pruebas, la relación de aprobados por orden de puntuación, no pudiendo rebasar el número de plazas convocadas.

Asimismo, elevarán la correspondiente propuesta a la Dirección correspondiente, en la que figurarán, además de los aprobados, la relación por orden de puntuación final obtenida por los aspirantes que, habiendo superado los mínimos establecidos, constituirán la bolsa de candidatos en reserva, a los efectos previstos en el artículo 25 del vigente Convenio Colectivo.

8. El tiempo empleado por los miembros de los tribunales en el proceso selectivo, fuera de su jornada laboral, será compensado con descanso equivalente, previa certificación acreditativa del Presidente del Tribunal.

Sección 4.ª Bolsa de candidatos en reserva

Artículo 22.

Los candidatos que, habiendo superado las pruebas selectivas para la contratación de personal fijo, hayan aprobado, no obteniendo plaza, constituirán una bolsa de candidatos en reserva que se utilizará, mientras esté vigente, para posteriores contrataciones de la misma categoría. Dicha bolsa de trabajo tendrá una vigencia de un año para contrataciones de personal fijo, y de tres años para las de personal no fijo, a partir de la fecha de la resolución por la que AENA declara la relación definitiva de los aprobados en el proceso selectivo, salvo que proceda la realización de un proceso selectivo para personal fijo, en cuyo caso, la bolsa de candidatos quedará automáticamente sustituida por la generada en este nuevo proceso selectivo.

Sección 5.ª Régimen de acceso al grupo de titulados

Artículo 23.

1. AENA realizará, de acuerdo con sus necesidades, las correspondientes acciones de promoción a los niveles 1 y 2, previo reingreso de excedentes, entre el personal del ente público que disponga de los títulos académicos correspondientes.

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

3. La Coordinadora Sindical Estatal será informada previamente de cualquier provisión de puestos de trabajo en este grupo profesional, así como del contenido de los perfiles y criterios de provisión.

4. Se garantiza que, al menos, el 51 por 100 de las plazas de Titulado superior o medio serán objeto de convocatoria por provisión interna, pudiendo exceptuarse las que lleven asociada la cobertura de un puesto de trabajo de estructura de nivel de división o superior.

SECCIÓN 6.ª PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 24.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de seis meses para los niveles 1 y 2, tres meses para los niveles 3 a 7, un mes para el nivel 8 y quince días para el nivel 9.

En el supuesto de que un trabajador no supere el período de prueba y AENA decida desistir del contrato laboral suscrito con el mismo informará a la representación laboral con anterioridad a la formalización de dicho desistimiento, a efectos de la emisión de informe.

SECCIÓN 7.ª CONTRATACIÓN TEMPORAL

Artículo 25.

1. Las contrataciones de carácter no fijo se realizarán a través de la bolsa de candidatos en reserva, a que se refiere el artículo 22 de este Convenio Colectivo, siguiendo estrictamente el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo y con independencia de que estén o hubieran estado ya contratados; siempre que la naturaleza de la nueva modalidad contractual ofertada no sea incompatible con la vigente o anteriores contrataciones y no se oponga a la legislación en vigor.

2. En el supuesto de que un candidato renuncie sucesivamente a dos ofertas de contratación quedará automáticamente eliminado de la bolsa de candidatos en reserva, perdiendo todos los derechos inherentes a la misma, salvo que mantenga, en ese momento, relación laboral con AENA.

3. En caso de no existir bolsa de trabajo para una determinada categoría profesional, previo acuerdo con la representación laboral, se podrá recurrir a realizar un nuevo proceso selectivo, al Instituto Nacional de Empleo u otros servicios públicos de empleo.

4. La retribución de los trabajadores que se contraten al amparo de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 11, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (contrato de trabajo en prácticas), será, al menos, del 75 y del 85 por 100, durante, respectivamente, el primero o el segundo año de vigencia del contrato, del salario base y complemento de nivel previstos en este Convenio Colectivo.

5. La retribución de los trabajadores que se contraten, al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 11 de la misma Ley (contrato para la formación), será del 75 por 100 del salario base y complemento de nivel.

6. La Coordinadora Sindical Estatal será informada, previamente, de la provisión de puestos de trabajo a realizar mediante las modalidades contractuales señaladas en los puntos 4 y 5 de este artículo.

CAPÍTULO V

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª CATEGORÍAS

Artículo 26. *Catálogo de categorías.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del II Convenio Colectivo de AENA deberá estar clasificado en alguna de las categorías profesionales definidas en el catálogo que figura como anexo I.

Artículo 27. *Cometidos profesionales.*

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

2. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo cualifica, según el catálogo de categorías profesionales

El conjunto de actividades relacionadas con las funciones asignadas a cada categoría profesional no se agota en sí mismo, sino que es susceptible de ampliación en aquellos trabajos y actividades que estén comprendidos dentro del cometido general propio de su competencia profesional o que surjan como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o sistemas productivos de su área de actividad.

3. A cada trabajador, se le asignará un volumen de prestación laboral adecuado a su categoría profesional y a su jornada de trabajo.

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

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

Artículo 28. *Retirada de habilitación.*

1. A aquellos trabajadores a los que les fuera retenida, temporal o provisionalmente, hasta un máximo de veinticuatro meses, la habilitación necesaria 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 su capacidad, las retribuciones a percibir serán las propias de la categoría profesional de las nuevas funciones que se le asignen.

SECCIÓN 2.ª RECICLAJES PROFESIONALES Y CAPACIDAD DISMINUIDA

Artículo 29. *Reciclajes profesionales.*

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

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

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

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

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

Artículo 30. *Capacidad disminuida.*

1. El trabajador que tenga una limitación funcional o psíquica, derivada de enfermedad común o profesional, accidente o desgaste físico natural, por razón de edad, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su categoría profesional o régimen de trabajo, impidiéndole desarrollar de forma correcta los cometidos de su puesto de trabajo, será acoplado, en un plazo máximo de tres meses, a otro puesto de trabajo compatible con sus limitaciones y aptitudes pro-

fesionales, previo informe del Servicio Médico de AENA y salvo informe médico contradictorio emitido por los servicios médicos de la Seguridad Social.

2. Igualmente, podrán ser acoplados, previa petición del trabajador, a otro puesto, aquéllos que, tras la resolución del oportuno expediente, sean declarados, por el órgano competente de la Seguridad Social, en la situación de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

3. A efectos de la asignación del nuevo puesto de trabajo derivados de lo dispuesto en el apartado anterior, se requerirá el informe preceptivo y favorable 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 inicio del trámite de cambio de puesto de trabajo.

4. El personal, acoplado a otro puesto de trabajo de igual o inferior nivel económico por capacidad disminuida o con incapacidad permanente parcial, percibirá las retribuciones correspondientes a su anterior categoría y puesto de trabajo.

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

5. En los casos de declaración, por los órganos competentes de la Seguridad Social, de incapacidad permanente total para la profesión habitual, se abonarán tres mensualidades del salario base y complemento de antigüedad, en el momento de la extinción de su contrato laboral.

CAPÍTULO VI

Sección 1.ª Movilidad funcional geográfica

Artículo 31. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 32. *Trabajos de superior categoría.*

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, con excepción de lo que se dispone en el apartado 3 de este artículo, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, por un período no superior a seis meses, durante un año, 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 mismos se adjudicarán de forma rotativa y por orden de antigüedad en la categoría y en el centro de trabajo entre los trabajadores de la plantilla del Centro de trabajo, afectada por las necesidades del servicio.

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

En estos casos, la asignación se realizará, por la Dirección del centro, previo informe favorable del Comité de Centro respectivo.

3. Los trabajos de superior categoría, así como los de funciones distintas, regulados en los dos apartados anteriores, se efectuarán con previa autorización escrita por parte de AENA.

Esta autorización no podrá tener una duración superior a seis meses durante un año, salvo cuando el puesto de trabajo a cubrir conlleve la reserva del mismo, por un tiempo superior al anteriormente indicado, en cuyo caso será cubierto con idéntico criterio y los procedimientos establecidos en los puntos anteriores hasta la supresión de la causa que lo justificó.

Si, superados los plazos máximos del párrafo segundo de este número, existiera un puesto de trabajo vacante de necesaria cobertura, debe ser provisto a través de los procedimientos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

A los efectos del artículo 24 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión, mediante el turno de promoción o ascenso, fijados en este Convenio Colectivo, serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores, salvo los derivados de lo dispuesto en los capítulos V y VI de este Convenio Colectivo.

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.

Artículo 33. *Trabajos de inferior categoría.*

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, AENA 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 de un año, manteniéndole las retribuciones de origen y demás derechos de su categoría profesional, debiendo informar de las razones de ello a la representación laboral y al interesado.

Artículo 34. *Movilidad geográfica.*

1. Se considerará movilidad geográfica el traslado del trabajador, con carácter definitivo, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas a otro centro de trabajo situado en distinta localidad y que lleve aparejado cambio de residencia.

No tendrá la consideración de movilidad geográfica los traslados convenidos, por causas justificadas, por permuta o por participar en procesos de provisión de puestos de trabajo y el derivado de sanción disciplinaria.

2. En todos los supuestos de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando exista disconformidad del trabajador o el período de consultas a que se refiere el citado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores haya finalizado sin acuerdo, AENA informará a la CIVCA, a efectos de alcanzar el acuerdo. En cualquier caso, y salvo que la autoridad laboral paralice la efectividad del traslado, éste será efectivo en el plazo de cuatro meses desde su notificación.

3. Tendrán prioridad para su permanencia en los puestos de trabajo que ocupen los trabajadores con responsabilidades familiares y aquellos otros que reúnan las condiciones que determinen al respecto las disposiciones vigentes. Asimismo, se tendrá en cuenta su antigüedad en el Centro de trabajo.

4. De producirse la movilidad geográfica, el trabajador conservará, al menos, todos los derechos concernientes al salario y a cualquier aspecto de su remuneración y pertenencia a su categoría profesional.

5. Los traslados motivados por la movilidad geográfica, a que se refiere en el artículo, darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

a) Al pago de los gastos de desplazamiento del trabajador y personas a su cargo, en los medios de transporte que se autoricen.

b) Al de los gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres domésticos y prima del seguro de transporte, previa autorización del correspondiente presupuesto, hasta un máximo de 400.000 y 700.000, respectivamente, cuando el traslado sea entre la Península y las islas o Melilla.

c) A las cantidades siguientes, según la composición de la unidad familiar:

Trabajador afectado: 500.000 pesetas.

Cónyuge o pareja de convivencia: 200.000 pesetas.

Por cada uno del resto de los miembros de la unidad familiar a su cargo: 100.000 pesetas.

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

d) A una compensación mensual por vivienda, por un período de veinticuatro meses, de 50.000 pesetas o a una indemnización a tanto alzado de 600.000 pesetas.

En el supuesto de traslado de un matrimonio o pareja de convivencia, sólo uno de los cónyuges podrá acogerse a estos tipos de ayuda por vivienda.

Sección 2.ª Traslados por permuta convenido por causas jutificadas

Artículo 35. *Traslado por permuta.*

AENA autorizará la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma categoría y especialidad profesional, previo informe preceptivo y favorable de la CIVCA.

Una vez solicitada la permuta AENA la hará publica en las dependencias solicitadas en el plazo de treinta días. En dicho plazo los trabajadores interesados podrán solicitar dicha permuta. En el caso que existan varios trabajadores interesados se resolverá aplicando los siguientes criterios:

Antigüedad en la categoría profesional, antigüedad en el Centro de trabajo, y mayor edad.

El traslado tendrá, a todos los efectos, el carácter de voluntario, no generando derecho a indemnización alguna, y supondrá la implícita aceptación voluntaria de las modificaciones de condiciones de trabajo, de cualquier tipo que se deriven de los respectivos puestos permutados.

La fecha de incorporación a los respectivos puestos de trabajo será la autorizada por AENA, a propuesta de los interesados.

Artículo 36. *Traslado convenido.*

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

Artículo 37. *Traslado por causas justificadas.*

Tendrá la consideración de traslado por causas justificadas aquel traslado solicitado cuando se den alguna de las causas que a continuación se relacionan:

a) La enfermedad grave o crónica del trabajador o de los familiares a su cargo, cuando el cambio de residencia derivado del traslado coadyuve a la mejoría de la enfermedad, expresamente acreditado por certificado médico oficial, emitido por la Seguridad Social.

b) Cuando haya sido objeto de traslado forzoso el cónyuge o pareja de convivencia, debidamente acreditado.

c) Cuando haya sido objeto de traslado el cónyuge o pareja de convivencia a otro Centro de trabajo de AENA.

d) Cuando, por separación o divorcio o fallecimiento del cónyuge, el trabajador con hijos a su cargo precise trasladarse a otra localidad a efectos de mantener la unidad familiar.

Artículo 38. *Informe CIVCA.*

En todos los casos de traslado convenido o por causas justificadas será preceptivo el informe previo de la CIVCA, a la que se someterán, a través de su Secretaría, todas las peticiones de dichos traslados originadas en el mes anterior a la reunión de la Comisión.

SECCIÓN 3.ª CONDICIONES GENERALES

Artículo 39.

1. 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, por él en alguna de las fases previstas en el capítulo IV del presente Convenio.

2. Los traslados citados en los artículos 35, 36 y 37 de este Convenio Colectivo no darán derecho a indemnización alguna. Los interesados, al hacer efectivos éstos, aceptan expresamente las posibles modificaciones del régimen de jornada, horario de trabajo y retribuciones derivadas del cambio de puesto de trabajo.

3. En los supuestos de traslados a centros de trabajo ubicados en otra provincia o isla que produzcan cambio de residencia, el trabajador dispondrá, para incorporarse al nuevo destino, de un plazo de quince días naturales, salvo en los traslados forzosos, que será de treinta días naturales.

CAPÍTULO VII

Formación

Artículo 40. *Planes de formación.*

1. La formación constituye un objetivo estratégico en AENA.

2. A tal efecto, se establecerá un plan de formación, orientado a la superación individual y a la capacitación profesional de los trabajadores de AENA.

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

4. Los Comités de Centro o Delegados de personal, en su caso, y el representante de las organizaciones sindicales con presencia en la Coordinadora Sindical Estatal participarán, junto con AENA, en la propuesta de cursos, así como en el seguimiento y aplicación concreta del plan, en cada centro de trabajo, de acuerdo con las directrices de la citada Comisión. Asimismo, propondrán acciones formativas, con carácter previo, a la elaboración del citado plan.

Artículo 41. *Fines de la formación.*

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

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

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

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

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

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

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

7. Adquirir conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

8. Capacitar permanentemente a quienes desempeñen puestos de responsabilidad.

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

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

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

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

Artículo 42. *Lugar y tiempo de formación.*

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

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

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

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

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

Artículo 43.

En cualquier caso, la formación que AENA declare obligatoria para el trabajador, o imprescindible para un adecuado desempeño del puesto de trabajo, y se realice, en todo o en parte, en días de descanso o fuera de la jornada laboral, el tiempo académico invertido tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso, este tiempo tendrá carácter de horas extraordinarias, compensándose el exceso de jornada que, en su caso, se produzca mediante descanso o compensación económica equivalente.

Artículo 44.

1. De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales y al acceso a cursos de reciclaje y capacitación profesionales que se organicen.

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

a) A los permisos que se determinan en el artículo 69 g) de este Convenio Colectivo.

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

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

CAPÍTULO VIII

Jornada y régimen de trabajo

Artículo 45. *Duración de la jornada.*

1. La jornada ordinaria de trabajo del personal sometido a régimen de turnos será de mil setecientas once horas de trabajo efectivo máximo en cómputo anual.

2. La jornada normal para los trabajadores no sometidos a otro régimen de jornada, tendrá carácter de continuada y de mañana, con una duración semanal de treinta y siete horas treinta minutos, y se realizará de lunes a viernes.

El personal sometido a este régimen de jornada normal queda obligado, por necesidades del servicio, a realizar hasta un total de 20 cambios de sus jornadas diarias habituales al año, con un máximo de cinco cambios por trimestre. La realización de los citados servicios deberá ser notificada al trabajador con una antelación mínima de siete días, salvo los casos de urgencia justificada. Dichos servicios finalizarán, como máximo, a las veintiuna horas locales, y se realizarán de lunes a jueves.

Sección 1.ª Jornada normal

Artículo 46.

1. Salvo pacto en contrario en cada centro de trabajo, que deberá garantizar el cumplimiento de la jornada, en cómputo anual, el horario será de lunes a viernes a razón de siete horas y media al día.

Mediante acuerdo entre AENA y la Coordinadora Sindical Estatal se acordarán los criterios generales en materia de régimen de horarios, a efectos de su aplicación en los centros de trabajo.

2. En los puestos de trabajo de Secretaria, registro y, en general, los que se presten en unidades cuyo horario de atención al público, y así se requiera, AENA podrá establecer una jornada de trabajo fraccionada, sobre la base de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual.

Este régimen de jornada se realizará en dos bloques diarios, cuya interrupción no podrá ser inferior a una hora. El bloque mayor de la jornada partida no podrá ser superior a seis horas ni inferior a cinco horas.

El personal que realice dicha jornada, de aceptación voluntaria, percibirá el complemento de jornada fraccionada en los importes que figuran en el anexo II de este Convenio Colectivo.

3. Asimismo, en los puestos de trabajo que se determinen, AENA podrá establecer dentro de este régimen de jornada normal, y sobre la base de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual, la correspondiente localización, obligándose el trabajador a realizar una ampliación sobre su jornada, ya sea a continuación o una vez finalizada la misma, cuando sea requerido para ello.

El personal que realice esta jornada, de aceptación voluntaria, percibirá el complemento de disponibilidad localizada en los importes que figuran en el anexo II a este Convenio Colectivo.

La percepción de este complemento obliga al trabajador a portar los medios necesarios, aportados por AENA, para su localización y posterior incorporación al puesto de trabajo.

El exceso de horas sobre la jornada señalada en el párrafo primero de este punto, que pueda derivarse de este régimen de jornada, será compensado con tiempo de descanso equivalente.

Salvo acuerdo previo con la representación laboral, en ningún caso el establecimiento o abono de este complemento podrá suponer la sustitución de puestos de trabajo que, a la firma de este Convenio Colectivo, se realicen mediante turnos o jornadas especiales.

4. Durante la jornada de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a treinta minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo.

Sección 2.ª Turnos y jornadas especiales

Artículo 47. *Modalidades de cuadrantes de servicio.*

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

En el plazo de seis meses a partir de la publicación oficial de este Convenio Colectivo, las actuales modalidades de cuadrantes deberán ajustarse, a propuesta del Comité de centro, a alguna de las previstas en el citado anexo V a este Convenio Colectivo.

Las cuestiones que se susciten al respecto serán elevadas a la CIVCA para la resolución procedente.

Transcurrido dicho plazo sin mediar propuesta del Comité de centro será de aplicación la modalidad de cuadrante que decida la Dirección del Centro de trabajo respectivo, de entre las previstas en el citado anexo V.

2. En ningún caso, la determinación del cuadrante a que se refiere los párrafos segundo y cuarto del punto uno de este artículo supondrá modificación del régimen individual de turnicidad vigente a la firma de este Convenio Colectivo. Entendiéndose a estos efectos única y exclusivamente el número rotativo de turnos diarios en un puesto de trabajo. Y, todo ello, sin perjuicio de la aplicación que, en su caso, procediera de la legislación vigente en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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

4. Cuando por el horario laboral o especiales circunstancias del centro de trabajo o de un puesto de trabajo aconseje una modalidad de cuadrante, no contemplada en el citado anexo a este Convenio Colectivo, la Dirección o la representación laboral del centro de trabajo enviará, dentro del citado plazo de tres meses, propuesta a la CIVCA para su aprobación y, en su caso, incorporación al anexo citado

5. Cinco días antes del inicio de cada mes, será expuesto en lugar visible de cada dependencia el cuadrante de servicios correspondiente a dicho mes, sin perjuicio de su traslado al Comité de Centro o Delegados de Personal.

6. Ningún trabajador estará en turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo lo previsto en el artículo 44.2.b) de este Convenio Colectivo.

7. Los trabajadores sujetos al régimen de turnicidad no podrán abandonar su puesto de trabajo, en tanto no hayan sido relevados por el siguiente trabajador y hasta transcurridas un máximo de dos horas después de haber finalizado su jornada laboral.

En caso de no producirse el relevo a su debido tiempo, el trabajador o responsable del turno saliente lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Responsable del Servicio para que adopte las medidas necesarias para subsanar este hecho. Estas horas tendrán carácter de extraordinarias y se abonarán o compensarán con tiempo de descanso equivalente.

Artículo 48. *Jornada anual programable.*

1. La jornada anual programable constituye el número de horas anuales efectivas que debe realizar el trabajador sometido al régimen de turnos o jornadas especiales, una vez deducida y compensada la prestación de servicios durante los días festivos no dominicales y, en su caso, los días de permiso a que se refiere el artículo 69.h) de este Convenio Colectivo.

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

a) La jornada de trabajo establecida en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo.

b) Los compensación por prestar servicios en los días festivos no dominicales, de forma prorrateada entre los componentes del equipo de trabajo.

c) La compensación por no disfrutar los días de permiso contemplados en el artículo 69.h), si así se acuerda en los centros de trabajo, a razón de siete horas y treinta minutos por cada día de permiso.

d) El número de componentes del equipo.

e) El horario laboral del Centro o del equipo de trabajo.

3. Teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo, pueden resultar dos modalidades de jornada anual programable:

a) Jornada anual programable, en la que se han deducido los permisos previstos en el artículo 69.h) y, por tanto, ya no cabe su disfrute.

Se determinará de acuerdo con la siguiente expresión matemática:

Jornada Anual Programable = 1.711-[(16*1,5*H/C) + 52,5]

Donde:

H = Horario laboral del centro o del puesto de trabajo, de no ser coincidentes

C = Número de trabajadores que rotan entre sí para cubrir un puesto de trabajo.

b) Jornada anual programable, en la que no se han deducido dichos permisos y, por tanto, han de disfrutarse.

Se determinará de acuerdo con la siguiente expresión matemática:

Jornada Anual Programable = 1.711-(16*1,5*H/C)

Donde:

H = Horario laboral del centro o del puesto de trabajo, de no ser coincidentes.

C = Número de trabajadores que rotan entre sí para cubrir un puesto de trabajo.

En la jornada resultante de aplicar esta expresión matemática, y según lo previsto en este artículo, no se deducen los permisos del artículo 69.h), y, por tanto, los trabajadores tendrán derecho a su disfrute; a razón de siete horas y treinta minutos por día de permiso.

Cualquiera que sea la jornada anual programable establecida, incluye la compensación por prestar servicios durante los días festivos no dominicales.

Artículo 49. *Jornada anual programada.*

1. El resultado de multiplicar el número de servicios que se programen en cuadrante por la duración del turno más el tiempo de relevo, en su caso, y las horas de formación previstas en el artículo 65 constituirá la jornada anual programada.

2. La duración del turno se incrementará, en concepto de tiempo de relevo en:

a) Jornadas de veinticuatro horas realizadas en tres o dos turnos: Quince minutos (siete minutos y medio a la entrada, y siete minutos y medio a la salida).

b) Jornadas de trece a veintitrés horas realizadas en dos turnos: Siete minutos y medio.

3. En el anexo V figuran cuantificadas las correspondientes jornadas anuales programadas según los diferentes factores que intervienen en su determinación:

a) Horario laboral del centro de trabajo o del equipo de trabajo, si el de éste es inferior al de aquél.

b) Número de equipos y componentes de los mismos.

c) Duración de los turnos (o de la jornada especial) y número de relevos.

Artículo 50. *Bolsa de horas disponibles.*

La diferencia entre la jornada anual programable y la jornada anual programada constituirá la bolsa de horas disponibles (BHD), es decir:

BHD = Jornada anual programable-Jornada anual programada

Artículo 51. *Desprogramación de horas.*

Cuando resulte una jornada anual programada inicialmente superior a la jornada anual programable, se desprogramarán los servicios necesarios para compensar este hecho.

En estos supuestos, la jornada anual programable será la prevista en el apartado a) del artículo 48.3, si bien la desprogramación de los servicios que correspondan, hasta cincuenta y dos horas treinta minutos, se realizará a petición del trabajador.

Artículo 52. *Catálogo de cuadrantes tipo.*

En el anexo V a este Convenio Colectivo figuran cuantificadas la jornada anual programable, la jornada anual programada, las horas a desprogramar, en su caso, y la bolsa de horas disponibles, así como el horario laboral, la modalidad de turno, el número de trabajadores que rotan entre sí para cubrir un puesto de trabajo, cadencia completa de una fase de trabajo y descanso y el importe individual del complemento de turnicidad correspondiente a diversas modalidades de cuadrante.

Artículo 53. *Jornadas especiales.*

1. Al objeto de prestar un mejor servicio y en razón de la operatividad del Centro de trabajo, se podrá pactar, entre AENA y la Coordinadora Sindical Estatal, la realización de jornadas especiales para su adecuación a los horarios operativos de los centros de trabajo, sin perjuicio de los derechos de participación y audiencia que correspondan a la representación laboral del centro de trabajo, en su caso, afectado.

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

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

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

Artículo 54. *Rotación en las diversas jornadas especiales.*

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

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

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

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

Artículo 55. *Modificación de los sistemas de trabajo.*

1. Los sistemas de trabajo, mencionados en los anteriores artículos, podrán ser modificados, tanto en sus horarios como en el régimen de turnos, de acuerdo con la operatividad del centro de trabajo, derivada de las variaciones estacionales de la demanda de servicios aeronáuticos o aeroportuarios en los centros de trabajo.

2. Para las modificaciones antes aludidas se estará a lo previsto en este Convenio Colectivo y en la legislación laboral vigente, y su contenido se ajustará a cualesquiera de las jornadas referidas en los artículos anteriores.

Artículo 56. *Jornadas de trabajo partidas.*

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

2. La implantación de este tipo de jornadas se realizará de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

Artículo 57. *Correturnos.*

1. En aquellos puestos de trabajo sujetos a régimen de turnos, cuando se opte por una de las modalidades contempladas en el anexo V a este Convenio Colectivo con correturnos, las funciones prioritarias del mismo, al objeto de que los trabajadores no rebasen el cómputo anual de jornada ni se alteren las cadencias de servicios y descansos del calendario laboral, entre otras, serán las siguientes:

Cobertura de vacaciones.

Cobertura de servicios a desprogramar.

Cobertura de bajas por Incapacidad Temporal.

Cobertura de los permisos previstos en el artículo 68.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dicha función se efectuará de forma rotativa entre los trabajadores del equipo.

3. El trabajador que realice la función de correturnos percibirá el complemento de turnicidad.

SECCIÓN 3.ª COBERTURA OBLIGATORIA DE SERVICIOS

Artículo 58.

1. Las características del servicio público que AENA presta obligan al trabajador a la realización de servicios no programados inicialmente y a la ampliación de los programados. Se considera específicamente obligatorio la cobertura de servicios por enfermedad y otras ausencias.

2. Se considera obligatoria la cobertura por cada trabajador, cuando se precise, de dos servicios al mes, por ausencias debidas a enfermedad u otras causas justificadas, que se produzcan entre los componentes de los equipos, sin perjuicio del obligado respeto la legislación vigente en materia de descansos. A tal efecto, en cada centro de trabajo se implementará el oportuno procedimiento para garantizar esta cobertura de forma rotativa entre los trabajadores.

3. Las horas (o medias horas) dedicadas a dichos servicios se deducirán de la bolsa de horas disponibles, a razón del 175 por 100 de la hora ordinaria.

Se exceptuarán de la obligatoriedad de la cobertura de servicios con cargo a la bolsa, los siguientes supuestos:

a) Incapacidad temporal con una duración superior a un mes, desde el momento en que ésta supere treinta días.

b) Las ausencias motivadas y previstas por el artículo 68.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Comisiones de servicio de duración superior a un mes.

d) Ausencias motivadas por actividades formativas.

4. Cuando no existan horas disponibles, las horas dedicadas a dichos servicios se computarán como extraordinarias (horas o medias horas), y serán abonadas, hasta un máximo de setenta horas, o compensadas con tiempo de descanso, a elección del trabajador, a razón del valor del 200 por 100 de la hora ordinaria.

5. Los tiempos de descanso acumulados por la aplicación del presente artículo originarán una contratación temporal cada vez que un grupo laboral acumule la jornada equivalente a una mensualidad. A estos efectos, se procederá de conformidad con las previsiones de la sección 7.ª del capítulo IV de este Convenio Colectivo.

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

Artículo 59.

Las características del servicio público que AENA presta obligan, asimismo, al trabajador a la cobertura de servicios en caso de prolongación del horario operativo y ampliaciones de horario para la atención de aeronaves en centros de trabajo con horario operativo inferior a veinticuatro horas diarias, y que, por tanto, quepa su prolongación o su ampliación para la atención de aeronaves.

Artículo 60. *Cómputo.*

1. Cuando se produzcan los supuestos a que se refiere el artículo anterior, a continuación de la jornada laboral, el tiempo de permanencia del trabajador, hasta las dos primeras horas, se contabilizará, a razón del 175 por 100 de la hora ordinaria. En cualquier caso, siempre que se preste el citado servicio, se computará, al menos, la duración del período de prolongación del horario operativo publicada en el AIP.

Las horas de dichos servicios se deducirán de la bolsa de horas disponibles. Cuando no existan horas disponibles, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 58.4.

2. En cambio, el tiempo de permanencia empleado por el personal, concluida la segunda hora adicional de trabajo, se contabilizará con un mínimo de tres horas extraordinarias, siempre que la atención a la aeronave se produzca antes de las tres horas locales. Superada esta hora, el servicio se contabilizará por la diferencia resultante de la siguiente expresión: 24-horario laboral del Centro de trabajo.

3. A efectos de cómputo del tiempo de permanencia del trabajador fuera de su jornada laboral se tomará como referencia la hora local de aterrizaje o despegue de la aeronave adicionada en treinta minutos.

4. Cuando la atención de aeronaves en un Centro de trabajo, una vez finalizada la jornada laboral, alcance tal frecuencia que lo haga habitual, se estudiarán las modificaciones oportunas en orden a revisar el horario laboral del centro de trabajo.

Artículo 61. *Plantilla necesaria.*

La Dirección de cada centro de trabajo determinará anualmente, previa consulta con la representación laboral, la plantilla necesaria para atender estos servicios según los requerimientos de los mismos.

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

Artículo 62. *Cómputo.*

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

2. Cuando la prestación del servicio citado en el artículo anterior se produzca a continuación o con anterioridad al inicio de la jornada laboral, el tiempo de permanencia del trabajador, hasta las dos primeras horas, se contabilizará a razón del 175 por 100 de la hora ordinaria, computándose un mínimo de una hora. Las horas resultantes se deducirán de la bolsa de horas disponibles.

Cuando no exista bolsa de horas disponibles, el tiempo empleado se compensará como tiempo de descanso o se abonará como horas extraordinarias a elección del trabajador, según el artículo 58.4 de este Convenio Colectivo.

3. No obstante, si el trabajador se desplazare al centro de trabajo, una vez abandonado éste, a requerimiento de AENA, el tiempo de permanencia se abonará como horas extraordinarias, con un mínimo de tres horas. En cualquier caso, se computará una hora en concepto de transporte.

4. Las horas extraordinarias realizadas como consecuencia de la prestación de estos servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor.

Artículo 63. *Plantilla.*

Se establece como plantilla para atender este servicio la siguiente:

a) Dos trabajadores del Subgrupo Profesional II.4 Técnicos Especialistas Aeronáuticos, uno destinado en Energía y Balizamiento y otro especialista en equipos de Navegación Aérea.

b) Un trabajador del subgrupo de Técnico Especialista de Operaciones y Servicio de Tránsito Aéreo.

c) Dos trabajadores del Grupo Profesional S.E.I.

Artículo 64. *Localización.*

En los centros de trabajo, cuyo horario operativo sea inferior a veinticuatro horas, para garantizar que los trabajadores de las categorías citadas en el artículo anterior se incorporen al puesto de trabajo, cuando sean requeridos, pondrán obligatoriamente en funcionamiento el correspondiente sistema que permita la permanente localización y efectiva incorporación del trabajador al puesto de trabajo.

Los trabajadores afectados por este sistema de localización percibirán las cuantías que resulten de lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de este Convenio Colectivo.

SECCIÓN 6.ª ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 65.

El personal sometido al régimen de jornada a turnos o jornadas especiales estará obligado a realizar, al menos, treinta horas anuales para la asistencia a cursos que se programen fuera de la jornada de trabajo. Dichas horas tendrán la consideración de Jornada Anual Programada.

SECCIÓN 7.ª TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 66.

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

a) AENA, a través de sus responsables, ordenará la realización de los desplazamientos necesarios mediante comunicación motivada, de la que enviará copia al interesado y al Comité de Centro.

b) La iniciación de tales trabajos se realizará lo más rápidamente posible, a cualquier hora del día o de la noche, para lo cual la empresa pondrá a disposición del trabajador afectado vehículo o medios de locomoción idóneos y acordes con la urgencia del trabajo a realizar y el lugar de ejecución.

c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de su ejecución 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 de forma que la actividad no sufra interrupciones.

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

3. Cuando el desplazamiento dure más de tres días, se abonarán las horas realizadas como si se tratara de trabajos dentro de su centro.

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

SECCIÓN 8.ª GASTOS DE DESPLAZAMIENTO EN SERVICIOS NO PROGRAMADOS

Artículo 67.

En todos los supuestos en que el trabajador se desplace al centro de trabajo, una vez abandonado éste, a requerimiento de AENA, para la cobertura de cualquiera de los servicios previstos en este capítulo no programados, se abonarán al trabajador los gastos de desplazamiento, si lo hace con medios de locomoción ajenos, o, bien, se le pagará el kilometraje, si lo hace mediante vehículo propio.

CAPÍTULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

SECCIÓN 1.ª VACACIONES

Artículo 68.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, salvo el personal sometido a régimen de turnos, disfrutará de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas. El personal sometido a régimen de turnos y jornadas especiales disfrutará de un mes de vacaciones anuales retribuidas.

2. Respecto al mismo, se podrá convenir entre la Dirección del centro y el trabajador la división de hasta tres del período total, hasta completar el período vacacional.

El personal con régimen de jornada a turnos o jornadas especiales, cuando disfrute las vacaciones en un período y su inicio no coincida con el primer día del mes natural, o cuando lo disfrute en dos o en tres períodos, se disfrutará en treinta días naturales. Los períodos vacacionales se computarán por ciclos completos de trabajo y descanso.

3. A partir de los veinte años de servicio, se tendrá derecho a un día laborable más de vacaciones y uno más por cada cinco años de servicio cumplidos desde los veinte.

4. 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.

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

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

Las vacaciones se concederán de 1 de abril al 31 de octubre, salvo que, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, se convenga su disfrute en otro período del año.

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

En estos supuestos, los trabajadores serán compensados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 120, siendo en este último supuesto la vacación mínima acumulable de doce días laborables, para el personal en régimen de jornada normal. El personal sometido a jornada a turnos o jornadas especiales será compensado a razón ochenta y cuatro horas ordinarias de trabajo efectivo.

8. En caso de discrepancia en el disfrute de vacaciones entre trabajadores del mismo subgrupo y especialidad, éstas se continuarán realizando de forma rotativa, siguiendo el orden cronológico del calendario, salvo acuerdo de los mismos, ajustándose al orden ya establecido en función de la antigüedad en la categoría y, en caso de igualdad, de la antigüedad en AENA y de la mayor edad del trabajador. Una vez acordado el disfrute de vacaciones, el personal de nueva incorporación las disfrutará respetándose la programación establecida.

9. Si el trabajador, durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a su centro de trabajo en el plazo de setenta y dos horas, no computándose, a efectos de la duración de las vacaciones, el tiempo justificado de internamiento o de enfermedad grave. Igual consideración tendrán los permisos, concedidos por las causas que establece el artículo 69 apartados b), d) y f), y que coincidan con el período vacacional. Los días de vacaciones pendientes de disfrute por aplicación de este artículo se disfrutarán, cuando las necesidades del servicio lo permitan, dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

SECCIÓN 2.ª PERMISOS

Artículo 69.

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, que se iniciará a solicitud del trabajador afectado, en el período comprendido entre los cinco días anteriores a la fecha de la boda y los cinco posteriores a la misma, a no ser que este permiso coincida con algún período de vacaciones asignadas, en cuyo caso se disfrutará inmediatamente a continuación de dicho período de vacaciones.

b) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días, y tres días por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

c) Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, ampliables hasta cinco si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

d) Por nacimiento de hijo, cuatro días naturales, prorrogables hasta diez en caso de intervención quirúrgica.

e) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de convivencia dentro de las seis primeras semanas de vida del hijo del trabajador, hasta que se cumpla dicho plazo.

f) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma área metropolitana, y dos si es a diferente área metropolitana.

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

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

h) Hasta siete días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, sin justificar. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Dirección del centro y respetando siempre las necesidades del ser-

vicio. El personal en jornada de turnos o jornada especial disfrutará de estos días sin que coincidan con los días de descanso correspondientes a la cadencia de sus servicios y con una equivalencia en horas de trabajo igual al de la jornada normal de mañana, salvo que hayan sido deducidos de la jornada anual prevista en el artículo 48, en cuyo caso se consideran disfrutados.

Cuando por necesidades del servicio no sea posible disfrutar del mencionado permiso dentro del año natural, podrá, excepcionalmente, prorrogarse su disfrute durante el mes de enero siguiente.

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

Para el personal a régimen de jornada normal, en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, el calendario laboral correspondiente establecerá fórmulas que permitan su compensación.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, que deberá acreditarse documentalmente, cuando no reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda 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.

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

Las trabajadoras sujetas a este régimen de turnicidad, debido a las características específicas de este tipo de jornada, podrán, a su voluntad, sustituir el derecho a que se refiere el párrafo anterior por un permiso, a disfrutar a continuación del de maternidad previsto en el artículo 73.2 de este Convenio Colectivo, equivalente a seis jornadas de trabajo.

l) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Los trabajadores que, por desarrollar su actividad en régimen de turnos, no puedan disfrutar de los permisos a que se refiere el apartado h) del párrafo anterior, serán compensados, por cada día, con un número de horas ordinarias igual al de la jornada normal de trabajo establecida en este Convenio Colectivo o por otro día de permiso en distinta fecha, de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre que dichos permisos no hayan sido deducidos de la jornada anual prevista en el artículo 48 del vigente Convenio Colectivo.

Sección 3.ª Licencias

Artículo 70. *Duración.*

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

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

3. En ningún caso estas licencias podrán ser disfrutadas dentro del período vacacional, a que se refiere el artículo 68.6, excepto cuando la licencia sea con motivo de enfermedad grave de algún familiar de primer grado, debidamente justificada.

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

Artículo 71. *Disminución de la jornada.*

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Asimismo, se podrá autorizar por parte de AENA para otros supuestos una disminución de jornada en estos mismos términos.

CAPÍTULO X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección 1.ª Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 72. *Causas.*

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

1. Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años.
2. Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutorio o equivalente.
3. Ejercicio de cargo público o sindical representativos, cuando dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o se perciban retribuciones por el mismo.

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

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

4. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme.
5. Incapacidad temporal.
6. Sanción de suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
7. Excedencia forzosa.
8. Comisión de destino.

A estos efectos, se considerarán en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de AENA, pasen a ocupar puestos no permanentes en organismos o entidades oficiales, nacionales o internacionales, previa autorización por parte del ente público.

Artículo 73. *Duración y efectos.*

1. Al cesar las citadas causas de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

2. En caso de parto de la mujer trabajadora, al disfrute de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, o al período superior que en cada momento establezca la ley. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre, para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad y previa renuncia, podrá optar porque el padre disfrute hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período. Esto último no será de aplicación mientras la reincorporación prematura de la madre suponga riesgos para su salud.

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

El tiempo transcurrido en estas situaciones se computará, a todos los efectos, como efectivamente trabajado. Asimismo, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. Los trabajadores cuyo contrato de trabajo quede suspendido por motivo del cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio, tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo de duración de dicho servicio. Asimismo, percibirán durante dicho período las pagas extraordinarias previstas en este Convenio Colectivo.

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

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

5. La privación de libertad del trabajador, mientras no recaiga sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional, o cuando la condena sea por un hecho cometido

con anterioridad a su ingreso en AENA, en cuyo caso y en relación con el artículo 75.1 no se le computará la antigüedad, dará lugar a excedencia forzosa.

6. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal o maternidad percibirán lo estipulado por la Seguridad Social, abonándoles AENA, desde el primer día de baja hasta la finalización de dichas situaciones, la diferencia hasta el 100 por 100 de las retribuciones que viniera percibiendo.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, al trabajador afectado por esta situación le será de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior, durante un período máximo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente, siempre y cuando el trabajador afectado no realice ninguna actividad profesional lucrativa pública o privada.

7. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el capítulo de régimen disciplinario de este Convenio Colectivo.

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

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

Sección 2.ª Excedencias

Artículo 74. *Tipos*

Las clases de excedencias son las siguientes:

1. Excedencia forzosa.
2. Excedencia voluntaria.

Artículo 75. *Cómputo de antigüedad y reingreso.*

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 hacerse efectivo el reingreso en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

Artículo 76. *Solicitud y concesión.*

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

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

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

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

La adjudicación del puesto de trabajo se efectuará a tenor de lo previsto en el artículo 14 de este Convenio Colectivo.

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. Igualmente, se producirá la extinción del contrato de trabajo cuando, solicitado el reingreso y ofertadas vacantes, el trabajador no aceptara el reingreso en ninguna de las mismas, si alguna o algunas correspondieran a la última localidad en la que el trabajador prestó servicio.

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

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

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

Será de aplicación para el reingreso lo especificado en los números 3 y 5 de este artículo.

Artículo 77. *Excedencia para el cuidado de hijos.*

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el trabajador que solicite la excedencia voluntaria para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la del período reseñado en el párrafo tercero del artículo 73.2, tendrá derecho a permanecer en esta situación durante un plazo máximo de tres años. La iniciación de un nuevo período, como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo, pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

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

Artículo 78. *Excedencia para cuidado de parientes*

Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período mínimo de un mes y máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reingresar en el mismo centro de trabajo en la que prestaban servicios al pasar a ella.

Sección 3.ª Extinción del contrato de trabajo

Artículo 79. *Extinción.*

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

2. Dicha extinción producirá los efectos previstos en las normas laborales vigentes y en este Convenio Colectivo.

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

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

Artículo 80. *Revisión por mejoría.*

Cuando en los supuestos de extinción del contrato de trabajo derivados de una declaración por el órgano competente de la Seguridad Social de incapacidad permanente, se produjera revisión por mejoría del estado invalidante, a que se refiere el artículo 143 de la Ley General de la Seguridad Social, permitiendo la reincorporación al puesto de trabajo, AENA formalizará el correspondiente contrato de trabajo dentro del mes siguiente a la solicitud del trabajador, quien dispondrá de un plazo de dos meses desde la fecha de la declaración de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XI

Código de conducta y régimen disciplinario

Artículo 81.

1. La facultad disciplinaria del personal incluido en este Convenio Colectivo corresponde en exclusiva a AENA, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en este capítulo.

2. La merma de la capacidad operativa del trabajador, sobrevenida por causas ajenas a su voluntad, no será en ningún caso motivo de medidas disciplinarias.

Artículo 82.

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

2. Serán faltas leves las siguientes:

a) La ligera incorrección con el público, con los compañeros o con los 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, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta dos veces en un mes.

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

A estos efectos, se entenderá falta de puntualidad el retraso en la entrada que exceda de quince minutos.

f) El descuido en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentos del servicio.

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

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

i) La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas leves de otros trabajadores.

3. Serán faltas graves las siguientes:

a) La indisciplina en el trabajo o la falta del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores que no supongan arbitrariedad, injerencia o abuso de autoridad y que no sean ilegales o manifiestamente contrarias a lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

c) El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

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

e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral en el trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del propio trabajador o de terceros.

f) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, tres veces al mes.

g) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, más de cinco y menos de diez veces en un al mes.

A estos efectos, se entenderá falta de puntualidad el retraso en la entrada que exceda de quince minutos.

h) 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.

i) La simulación de enfermedad o accidente.

j) La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas graves de otros trabajadores.

La cooperación en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

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

l) La negligencia que cause graves daños en la conservación de los locales, instalaciones, material o documentos del servicio.

m) El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad, siempre que este requisito sea exigible por Ley.

El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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

ñ) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por las mismas.

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 arbitrariedad, injerencia, abuso de autoridad.

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

d) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, más de tres veces en un mes.

e) La falta repetida de puntualidad sin causa justificada, diez o más veces al mes, o más de veinte veces en un periodo de tres meses consecutivos.

A estos efectos, se entenderá por falta de puntualidad el retraso en la entrada que exceda de quince minutos.

f) El abandono del puesto de trabajo que cause o pueda producir grave alteración en el servicio.

g) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público, y el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

h) La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses consecutivos. La sanción en este supuesto no podrá hacerse efectiva hasta que se resuelvan los expedientes derivados de las tres faltas que determinan la comisión de la muy grave.

i) 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.

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

k) La acción de hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos, voluntariamente, en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de AENA o de sus trabajadores.

l) La aceptación de cualquier remuneración, comisión o contraprestación de organismos, empresas o personas ajenas a AENA, en relación con el desempeño del servicio.

m) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

n) La calumnia, injuria o agresión, de forma verbal o física, en los centros de trabajo, o en el ejercicio de la misión asignada, a compañeros, superiores, subordinados, instituciones, órganos u organizaciones relacionadas con el ámbito de aplicación del este Convenio Colectivo.

ñ) La comisión de actos que atenten contra el derecho a la intimidad o la dignidad del trabajador, así como las conductas de acoso sexual.

A los efectos de este apartado, se entiende por acoso sexual aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la víctima. En este tipo de conductas se incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros, considerándose condición agravante cuando se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato eventual, sea de la modalidad que fuere.

o) El abuso de autoridad, cuando revista caracteres de especial gravedad. Se considerará abuso de autoridad la comisión, por parte de un superior o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto o impartición de una orden arbitraria que implique infracción deliberada de un precepto legal o convencional.

p) La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas muy graves de otros trabajadores.

Artículo 83.

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. La intencionalidad en la comisión de la falta.
2. El trastorno producido en el servicio.
3. Los daños y perjuicios causados al ente público AENA.

Artículo 84.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días.

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

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo entre treinta y uno y noventa días.

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

Traslado forzoso.

Despido.

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

Artículo 85.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y, las muy graves, a los sesenta días hábiles, a partir de la fecha en la que AENA tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 86.

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 de la falta y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento. El procedimiento sancionador se ajustará a lo especificado en este capítulo, si se trata de personas sometidas al presente Convenio. Si se trata de personas no sometidas a este Convenio Colectivo, conforme al procedimiento que determine su regulación específica.

Artículo 87.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que puedan suponer faltas de respeto a su intimidad o a la consideración de su dignidad humana o laboral. En estos supuestos, AENA abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, que se ajustará a lo especificado en este capítulo y en el siguiente, si se tratara de personas afectadas por el presente Convenio. Si se tratara de otros trabajadores, conforme al procedimiento que determine su regulación específica. De la incoación o resolución de este expediente se dará cuenta al denunciante.

Artículo 88.

En los supuestos de abuso de autoridad, AENA, bien por oficio, bien a petición del trabajador afectado o de sus representantes sindicales, abrirá, si hubiera lugar a tenor de los hechos constatados en una investigación previa, el correspondiente expediente disciplinario, que se ajustará a lo especificado en este capítulo y en el siguiente, si se trata de personas afectadas por el presente Convenio Colectivo. Si se tratase de otros trabajadores, conforme al procedimiento que determine su regulación específica. De la incoación y resolución de este expediente se dará cuenta al denunciante.

Artículo 89.

En los casos de resolución del contrato de trabajo de un trabajador de AENA por causa de despido, si la jurisdicción social declarase la improcedencia o nulidad de la medida extintiva, la opción entre la readmisión en el mismo puesto de trabajo y la indemnización alternativa corresponderá siempre al trabajador, que deberá ejercitarla dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados desde la fecha de la notificación de la resolución judicial. De no ejercitarse la opción en el plazo indicado, se entenderá que el trabajador opta por la readmisión.

En el supuesto de que el trabajador optase por la indemnización, tendrá derecho a un equivalente a cuarenta y cinco días de salario, por cada año de antigüedad reconocida, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

CAPÍTULO XII

Procedimiento sancionador

Artículo 90.

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

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

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

2. En el caso de faltas graves y muy graves, deberá instruirse necesariamente expediente disciplinario que constará de tres fases:

A) Incoación:

a) La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el órgano de AENA competente.

b) En el mismo escrito, en el que se acuerde la incoación del expediente, se procederá a nombrar un Instructor y un Secretario, notificándose todos los extremos al trabajador sujeto a expediente. En ningún caso, el cargo de Instructor o Secretario podrá ser ejercido por la persona que propuso la sanción o denunció los hechos que motivaron el expediente. El nombramiento del Instructor, a ser posible, recaerá en Licenciado en Derecho.

c) Desde el mismo momento en que se notifique al interesado la incoación del expediente, comenzarán a contar los plazos previstos para la instrucción y resolución del mismo

B) Instrucción del expediente:

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

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

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

El plazo máximo para practicar las pruebas aceptadas será de treinta días. Si se propusieran nuevas pruebas durante este período y fueran admitidas por el instructor, habrá de practicarse en el mismo lapso de tiempo.

Solicitado un medio de prueba, de los sujetos a caducidad o destrucción, deberá conservarse el mismo hasta la total resolución del caso de que se trate, incurriendo en responsabilidad los encargados de su custodia.

d) Si el trabajador inculpado lo solicita, tanto la representación laboral del Centro de trabajo al que pertenezca el trabajador inculpado, como, en su caso, el Sindicato al que éste esté afiliado, tendrán audiencia en el expediente disciplinario. A este fin, se les dará traslado del pliego de cargos y, en su caso, del pliego de descargos, obrantes en las actuaciones, para que, con carácter previo a la elaboración, por el instructor, de la preceptiva propuesta motivada de resolución, puedan emitir su opinión sobre los hechos objeto del expediente, en el plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la recepción de la información recibida.

Los expedientes disciplinarios que tengan por objeto situaciones referidas al acoso sexual deberán tratarse necesariamente con participación sindical, garantizando el máximo de discreción y la ausencia de represalias sobre la persona denunciante.

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

Exposición breve y precisa de los hechos.

Calificación de los mismos.

Resolución que se propone.

f) La instrucción del expediente disciplinario no podrá exceder de cinco meses naturales. Este plazo podrá quedar interrumpido por acciones u omisiones, culposas o dolosas, imputables al inculpado.

Durante el tiempo de instrucción del expediente, se entenderá interrumpido el plazo de prescripción de la falta, reanudándose su cómputo una vez transcurrido el tiempo asignado para la misma.

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, y a la representación laboral del centro de trabajo.

c) El expediente disciplinario concluirá por resolución expresa o caducidad por transcurso del plazo de seis meses desde que AENA tuvo conocimiento de la comisión de la falta, siempre y cuando un posible retraso del procedimiento sancionador no fuese imputable al inculpado por actos u omisiones dolosos o culposos, en cuyo caso se interrumpirá este plazo por el tiempo que proceda.

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

4. Anotación y cancelación de sanciones:

a) Las sanciones, una vez firmes, se anotarán en el expediente personal del trabajador.

b) Transcurridos, sin reincidencia, seis meses para las faltas leves, un año para las faltas graves o dos años para las muy graves, se hará constar en el expediente personal la oportuna diligencia de cancelación de la anotación anterior.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 91.

1. La mejora de las condiciones de trabajo, en materia de prevención de riesgos laborales, constituye un objetivo permanente y prioritario de AENA.

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

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

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

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

Artículo 92.

1. En todos los centros de trabajo que proceda, se constituirán Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo que se regirán por lo establecido en la legislación vigente.

Los integrantes de los citados Comités tendrán los derechos y garantías reconocidos por la legislación vigente.

2. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores se estará, igualmente, a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 93.

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

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

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

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

Artículo 94.

AENA facilitará a cada uno de los miembros de estos Comités, así como a los Delegados de Prevención, la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo contenido deben conocer. Asimismo, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Delegados de Prevención 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 Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 95.

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

Artículo 96.

1. AENA, por su parte, cumplirá con la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a las condiciones psicofisiólogicas de los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual adecuados a los trabajos que realicen; siguiendo, en todo caso, las recomendaciones de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Prevención de Riesgos Laborales o de cualquier otro organismo competente en la materia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 97.

Los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Delegados de Prevención, así como los órganos de representación laboral y sindical, deberán conocer la información o estudios técnicos emitidos sobre el centro de trabajo, así como de los datos estadísticos y apreciaciones que, realizadas por el servicio médico de trabajo, sean de interés, en orden al conocimiento y prevención de los riesgos para la salud, y velarán por el cumplimiento

de las obligaciones asignadas a los mismos, guardando el debido sigilo profesional, en todo caso.

Artículo 98.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición o riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán objeto de una mayor atención por la Medicina de Trabajo y por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 99.

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

Artículo 100.

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

Artículo 101.

Se promoverá la más completa formación, en materia de prevención de riesgos laborales, del personal en general y, especialmente, de los miembros de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Delegados de Prevención, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en estas materias. Dichos cursos se establecerán de acuerdo a un programa de formación específica en esta materia que se determinará dentro del Plan de Formación anual de AENA.

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

CAPÍTULO XIV

Retribuciones

Sección 1.ª Sistema retributivo

Artículo 102.

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

Salario base.
Complemento de nivel.
Complemento compensable.
Complementos de puesto de trabajo:

Complemento de Puesto de Trabajo de Dirección o de Estructura.
Complemento de Nocturnidad.
Complemento de Turnicidad y de Jornadas Especiales.
Complemento de Jornada Fraccionada.
Complemento por Disponibilidad localizada.

Complemento de Cantidad de Trabajo:

Horas Extraordinarias.

Complementos Personales:

Complemento de Antigüedad.
Complemento Personal Transitorio.

Complementos en Especie:

Casa-habitación.

Complemento de residencia.
Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes:

Pagas extraordinarias.

Percepciones extrasalariales:

Premios de permanencia.
Compensación económica por supresión del derecho al transporte.

2. Percepciones en régimen transitorio:

Complemento de disponibilidad horaria genérica.
Complemento de disponibilidad horaria específica.
Complemento de funciones diversas.
Complemento de especial responsabilidad.

El régimen transitorio de los perceptores de los citados complementos salariales, suprimidos en este Convenio Colectivo, queda regulado en las disposiciones transitorias tercera, cuarta, quinta y sexta de este Convenio Colectivo.

Sección 2.ª Pagos y anticipos

Artículo 103.

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

Artículo 104.

1. El personal, con independencia de los anticipos regulados en el artículo 131, tendrá derecho a obtener, en el plazo máximo de tres días desde su solicitud, anticipos a cuenta de los emolumentos devengados.
2. Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador en el mismo mes o en el siguiente al de la concesión.

Sección 3.ª Percepciones salariales

Artículo 105. *Salario base.*

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

Artículo 106. *Complemento de Nivel.*

1. Es un concepto económico consolidable que retribuye y valora los respectivos puestos de trabajo de cada nivel.
2. Se percibirá, en doce mensualidades, en las cuantías que figuran en el anexo II.
3. En dichas cuantías queda incluido el importe a que se referían los apartados VIII.B.3 y IX.B del Acta de desconvocatoria de la huelga, de fecha 23 de julio de 1998, como compensación a las contraprestaciones que en dicho Acta figuran.

Artículo 107. *Complemento de Antigüedad.*

1. Todo el personal percibirá 3.341 pesetas mensuales, en concepto de Complemento de Antigüedad, por cada tres años de servicios prestados.

2. Asimismo, a efectos de antigüedad, se reconocerán los servicios prestados en el período de prueba.

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

4. Igualmente, se computarán, a efectos de antigüedad, los servicios prestados, con anterioridad, en el ámbito de los centros que formaron parte, la han formado o se han integrado en el Ministerio de Fomento.

Artículo 108. *Complemento personal transitorio.*

1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación de este Convenio Colectivo, 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:

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

b) La aplicación del Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.

c) Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

2. Operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.5 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 siguientes reglas:

a) Incremento de retribuciones como consecuencia de la negociación colectiva: Reducción del Complemento Personal Transitorio por absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la mejora del Salario Base y Complemento de Nivel y Complemento Compensable.

b) Incrementos retributivos derivados de cambio de puesto de trabajo, suponga o no ascenso de categoría, reconocimiento de nuevos complementos o establecimiento de nuevos conceptos retributivos, a excepción del complemento de antigüedad, premios de permanencia, indemnizaciones y horas extraordinarias: Reducción del Complemento Personal Transitorio por absorción del 100 por 100 de la mejora.

Artículo 109. *Complemento compensable.*

1. Con el fin de proseguir en los objetivos de plena ocupación de la plantilla, de racionalización y de reorganización del trabajo se mantiene el Complemento Compensable constituido en la disposición final cuarta del Convenio Colectivo Transitorio de AENA, con las adecuaciones ahora acordadas.

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

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

3. Salvo lo dispuesto a continuación, este Complemento tiene carácter consolidable y sus cuantías, para 1998, son las que figuran en el anexo II.

No tendrá carácter consolidable cuando su percepción derive de circunstancias específicas del puesto o Centro de trabajo; dejando de percibirse cuando se modifiquen o cambien dichas circunstancias.

4. La percepción de este complemento es incompatible con la del Complemento Personal Compensable, reconocido al personal que ejercitó el derecho de opción previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, integrándose en AENA, así como con la retribución por cumplimiento de objetivos y/o productividad, a que se refiere la disposición adicional sexta de este Convenio Colectivo.

5. Igualmente, la percepción de este complemento es incompatible con la del Complemento de Puesto de Trabajo de Dirección o de Estructura, previsto en el artículo 110 de este Convenio Colectivo.

6. Los trabajadores que accedan a las categorías de Técnico Especialista Aeronáutico, Administrativo y Técnico Especialista de Operaciones e Información S.T.A. percibirán Complemento Compensable cuando acrediten una antigüedad en dicha categoría profesional de, al menos, tres años. En tanto no se acredite dicha antigüedad en la categoría no percibirán importe alguno en concepto de Complemento Compensable, salvo los trabajadores que accedan mediante provisión interna a las citadas categorías, los cuales percibirán el importe del Complemento Compensable correspondiente a la categoría anterior.

Artículo 110. *Complemento de puesto de trabajo de dirección o de estructura.*

1. Este complemento retribuye el ejercicio de las responsabilidades y el desempeño de las funciones asignadas a los puestos de trabajo de Dirección o de Estructura, previo nombramiento otorgado por el Ente Público.

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

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

4. La percepción de este Complemento de Puesto de Trabajo es incompatible con la de los Complementos de Especial Responsabilidad, de Turnicidad y de Jornadas Especiales, de Nocturnidad y de Funciones Diversas y del Complemento Compensable, así como con la realización de horas extraordinarias.

Igualmente, este complemento es incompatible con la percepción del Complemento Personal Compensable, a que se refiere la disposición adicional novena, así como con la percepción de la retribución por cumplimiento de objetivos y/o productividad, en los términos que se indican en la disposición adicional sexta.

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

Artículo 111. Complemento de nocturnidad.

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

$$\frac{(\text{Salario base} \times 12) \times 0{,}25}{\text{Jornada anual laboral pactada}}$$

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

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

Artículo 112. *Complemento de turnicidad y de jornadas especiales.*

1. Este complemento se percibirá por aquellos trabajadores que realicen los turnos rotativos de trabajo o las jornadas especiales, regulados en los artículos 47 y 53 del presente Convenio Colectivo.

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

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

Artículo 113. *Complemento de jornada fraccionada.*

1. Este complemento retribuye la prestación del trabajo en los términos previstos en el artículo 46.2 de este Convenio Colectivo.

2. La percepción de este complemento es incompatible con el complemento de turnicidad y jornadas especiales y con la retribución a que se refieren la disposiciones transitorias tercera y cuarta de este Convenio Colectivo.

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

4. La cuantía de este complemento es la que figura en el anexo II a este Convenio Colectivo.

Artículo 114. *Complemento por disponibilidad localizada.*

1. Este complemento retribuye la prestación del trabajo en los términos previstos en los apartado 3 del artículo 46 de este Convenio Colectivo.

2. La percepción de este complemento será incompatible con el complemento de turnicidad y jornadas especiales, con el complemento de nocturnidad y con la retribución a que se refieren las disposiciones transitorias tercera y cuarta de este Convenio Colectivo.

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

4. La cuantías de este Complemento serán las que resulten de aplicar la expresión matemática que figuran en el anexo II.

Cuando, para garantizar dicho servicio de disponibilidad, participen varios trabajadores, dicha cuantía será distribuida, proporcionalmente, entre los trabajadores que lo garanticen.

Artículo 115. *Valor salario/hora ordinaria.*

Este Convenio Colectivo contiene tabla de valores de salario/hora ordinaria, para cada nivel retributivo o categoría, calculados mediante el siguiente modulo:

$$\text{Salario/hora} = \frac{(SB + T) \times 12 + 2\ PE}{1.711}$$

donde:

SB = Salario base.
T = Complemento de antigüedad.
PE = Paga extraordinaria.

Artículo 116. *Horas extraordinarias.*

1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas o medias horas completas realizadas por encima del cómputo semanal correspondiente, en el caso de jornada normal de trabajo, o sobre la jornada anual programable, en caso de prestación laboral en régimen de turno; las fracciones de tiempo comprendidas entre una y media hora y las inferiores a media hora se computarán como una o media hora, respectivamente.

2. Las horas extraordinarias se abonarán o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido de conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Cuando, según lo previsto en este Convenio Colectivo, proceda el abono de horas extraordinarias se realizará en el plazo de un mes desde que se devengaron.

3. El número de horas extraordinarias, excluidas las de fuerza mayor, no podrá ser superior a setenta al año, salvo que se compensen con tiempo de descanso retribuido.

A efectos de la determinación del número máximo de horas extraordinarias, en los supuestos de atención a los servicios a que se refiere el artículo 59 se computará el tiempo efectivamente empleado en los mismos.

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

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

6. El valor de las horas extraordinarias se calculará incrementando el valor del Salario/hora ordinario en un 75 por 100. Es decir:

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \frac{(SB + T) \times 12 + 2\ PE}{1.711} \times 1{,}75$$

donde:

SB = Salario base.
T = Complemento de antigüedad.
PE = Paga extraordinaria.

Artículo 117. *Casa-habitación.*

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

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

Artículo 118. *Complemento de residencia.*

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

2. No tiene carácter consolidable y, en consecuencia, dejará de percibirse cuando el trabajador cambie de destino.

4. La cuantía de dicho complemento es la que figura en el anexo II incrementada en el 25 por 100 del complemento de antigüedad.

Artículo 119. *Pagas extraordinarias.*

1. Todos los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo tienen derecho a percibir sendas pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

2. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias vendrá determinada por la suma de una mensualidad del salario base, del complemento de nivel y del complemento de antigüedad.

3. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, así como el trabajador fijo discontinuo, cobrará la parte proporcional de las mismas, de acuerdo con el tiempo trabajado, y la liquidación guardará relación, respectivamente, con los períodos 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.

5. Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en los días laborables anteriores al 1 de julio y al 15 de diciembre del año corriente.

Sección 4.ª Percepciones extrasalariales y otras compensaciones

Artículo 120.

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

a) Premios en metálico.

b) Vacaciones extraordinarias de hasta doce días laborables para el personal en régimen de jornada normal y de ochenta y cuatro horas ordinarias de trabajo efectivo para el personal en régimen de jornada a turnos o jornadas especiales, acumulables al período vacacional.

Artículo 121. *Compensación económica por transporte.*

Los trabajadores de aquellos centros de trabajo en los que haya sido adoptado, o se adopte, el acuerdo a que se refería el artículo 116 del I Convenio Colectivo de AENA, percibirán la compensación económica por supresión del transporte, en los importes que figuran en el anexo II de este Convenio Colectivo, previo cumplimiento de los requisitos que estableció el citado artículo 116.

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

Los trabajadores del aeropuerto de Tenerife/Sur, así como los de aquellos centros de trabajo, en tanto no adopten el citado acuerdo de supresión del derecho al transporte, lo continuarán disfrutando en las condiciones vigentes a la firma de este Convenio Colectivo.

Artículo 122. *Premios de permanencia.*

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

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

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

Sección 5.ª Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 123. *Naturaleza.*

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

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

3. Las órdenes de Comisión de servicio afectarán de forma equitativa a todo el personal capacitado para su desempeño y se le comunicarán, siempre que sea posible, con una antelación mínima de setenta y dos horas.

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

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

b) Cuando la realización del cometido sea solicitada por el trabajador y voluntariamente aceptada por éste como no indemnizable.

Artículo 124. *Duración de la Comisión.*

1. Toda Comisión de servicio, con derecho a dietas, no tendrá una duración superior a un mes.

Si antes de finalizar el plazo señalado para el desempeño de una misión, éste resultase insuficiente para el total cumplimiento del servicio, podrá prorrogarse la Comisión por el tiempo necesario, sin que, en ningún caso la duración total de la misma, con prórrogas incluidas, pueda ser superior a un mes.

2. En el supuesto de que una Comisión de servicio que suponga desplazamiento fuera del término municipal en el que radique el centro de trabajo del comisionado, cuya duración sea superior a un mes, adoptará la forma de residencia eventual, siendo entonces voluntaria la aceptación por parte del trabajador propuesto para su realización.

3. La residencia eventual no podrá tener una duración, con prórrogas incluidas, superior a un año.

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

Artículo 125. *Clases de indemnización.*

1. Dietas

A) Concepto:

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

B) Tipos:

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

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

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

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

C) Régimen:

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

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

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

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

D) Modo de computar las dietas:

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

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

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

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

a) Día de salida: Se percibirá, en todo caso, dieta completa.

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

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

E) Determinación del inicio y final de las Comisiones:

a) Las fechas y horas de inicio y final de la Comisión de servicio deberán figurar en el correspondiente documento en el que se autorice la misma.

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

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

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

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

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

F) Cuantía de la dieta:

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

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

2. Residencia eventual.

A) Concepto:

Adoptará la forma de residencia eventual la Comisión de servicio que suponga desplazamiento de localidad y tenga una duración superior a un mes.

B) Régimen:

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

C) Cuantía del importe:

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

b) Si durante el período de residencia eventual, el comisionado tuviera que realizar desplazamientos adicionales, se le abonarán los gastos de transporte debidamente justificados; los días destinados a estos desplazamientos adicionales serán compensados según lo previsto para el régimen normal de dietas, descontándose los días afectados del cómputo de la residencia eventual, salvo en el supuesto de que el comisionado regrese a su lugar original de trabajo, en cuyo caso esos días seguirán teniendo consideración de residencia eventual.

3. Gastos de viaje:

A) Concepto:

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

B) Régimen:

El desplazamiento del comisionado se realizará, ordinariamente, mediante la utilización de medios de transporte regulares; teniendo el vehículo privado el carácter de medio extraordinario.

En el documento, que autorice la Comisión, figurará el medio de transporte autorizado y, en su caso, la clase de billete o pasaje a utilizar por el comisionado, así como la posible utilización de taxi, vehículos de alquiler, y pago de aparcamientos o peajes.

C) Cuantía:

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

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

Artículo 126. *Anticipos.*

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

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

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

Artículo 127. *Justificación y liquidación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Realizada la liquidación, si ésta obligara al trabajador a devolver parte de la cantidad anticipada, éste dispondrá de un plazo improrrogable de quince días para efectuar la devolución.

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

CAPÍTULO XV

Asistencia y acción social

Artículo 128.

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

2. A tal efecto, mediante acuerdo entre AENA y la Coordinadora Sindical Estatal se aprobarán Programas de Acción Social.

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

4. La masa salarial destinada a estos efectos es la que figura en el anexo II de este Convenio Colectivo.

Artículo 129.

AENA continuará garantizando a su personal, en las mejores condiciones posibles, mediante el oportuno seguro de vida y accidentes, las prestaciones y capitales de la póliza vigente a la firma de este Convenio Colectivo. Anualmente dichas prestaciones y capitales se actualizarán según la evolución del Índice de Precios al Consumo.

Artículo 130.

Los trabajadores, al producirse su jubilación o al causar baja definitiva por enfermedad, percibirán el importe equivalente a tres mensualidades del salario base y del complemento de antigüedad.

Artículo 131.

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 dentro de los créditos previstos para estos fines, anticipos de hasta cuatro mensualidades del total de sus retribuciones. Su reintegro deberá hacerse en un máximo de 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 concurran circunstancias especiales en el solicitante, podrá autorizarse la devolución de estos préstamos en un plazo máximo de veinticuatro meses.

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

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

4. Estos anticipos no devengarán interés alguno.

Artículo 132.

1. AENA se compromete a que en los pliegos de condiciones de los concesionarios de hostelería figure una cláusula por la que al personal del ente, en todos sus Centros cuya jornada de trabajo coincida con alguna de las comprendidas entre las catorce y dieciséis horas o entre las diecinueve treinta y veintitrés treinta horas, se le suministre un cubierto al precio máximo de doscientas pesetas, que estará compuesto por dos platos, bebida, pan y postre. Cuando las circunstancias aconsejen o impidan el cumplimiento del citado compromiso, por AENA se adoptarán las medi-

das más adecuadas para asegurar el objetivo que aquél persigue. La cantidad y calidad de dicho cubierto serán controladas por personal facultativo competente, con la participación de la representación laboral y sindical.

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

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

4. Asimismo, en aquellos Centros de trabajo en los que la Dirección y la representación laboral así lo acuerden, podrá sustituirse el derecho a la comida y/o a la cena, por un importe máximo de 650 pesetas por día de asistencia al trabajo. La percepción de dicho importe supondrá la extinción definitiva al ejercicio del derecho a que se refiere el apartado uno de este artículo.

Mediante acuerdo entre AENA y la Coordinadora Sindical Estatal se acordarán los términos precisos para permitir instrumentar el citado abono.

Artículo 133.

En el supuesto de que los sindicatos integrantes de la Coordinadora Sindical Estatal decidieran la creación de un fondo social y/o de pensiones, o figura similar, AENA contribuirá a su desarrollo y financiación, de acuerdo con lo que se determine en la Comisión Negociadora.

Artículo 134.

AENA procurará lugares de aparcamiento, convenientemente vigilado y cubierto, a los trabajadores que utilicen medios de transporte propios, anejos a los lugares de trabajo o lo más próximo posible a sus dependencias.

Artículo 135.

AENA sufragará los gastos derivados de la renovación de los permisos de conducción de aquellos trabajadores cuya categoría profesional y el ejercicio de sus funciones requieran de la posesión de un permiso de conducción que sea exigible para el acceso a la categoría profesional.

CAPÍTULO XVI

Jubilaciones y empleo

Artículo 136. *Edad de jubilación.*

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

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

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

Artículo 137. *Jubilación voluntaria, anticipada e incentivada.*

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, debiendo solicitarlo con tres meses de antelación.

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

Artículo 138. *Oferta de empleo.*

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

CAPÍTULO XVII

Representación colectiva y derechos sindicales

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 139.

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

Artículo 140.

1. En el ámbito del presente Convenio Colectivo se celebrarán elecciones sindicales según la normativa vigente.

2. La representatividad de los respectivos Sindicatos, se determinará por los resultados del proceso electoral.

Sección 2.ª De los Comités de Centro y Delegados de Personal

Artículo 141. *Competencias y funciones.*

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

Artículo 142. *Permisos retribuidos.*

1. El tiempo que se emplee por los miembros de los Comités de Centro o Delegados de Personal en reuniones con representantes de AENA, a petición de cualquiera de las partes, no se deducirá del crédito de horas mensuales retribuidas que el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, establece, a favor de dichos miembros, para el ejercicio de sus funciones propias de representación.

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

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

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

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

Artículo 143. *Medios materiales.*

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

a) Local u oficina dotados de mobiliario, enseres, material de oficina y líneas telefónicas interior y exterior.

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

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

SECCIÓN 3.ª DE LA COORDINADORA SINDICAL ESTATAL

Artículo 144.

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

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

3. Este órgano estará constituido de forma proporcional a los Delegados de Personal obtenidos en las elecciones sindicales.

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

5. La Coordinadora Sindical Estatal celebrará una reunión ordinaria cada mes, reuniéndose, con esta misma periodicidad, con la representación de AENA. Asimismo, podrá reunirse de manera extraordinaria cada vez que así lo decida el 25 por 100 de sus miembros.

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

Los sindicatos integrantes de la Coordinadora Sindical Estatal comunicarán a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos la relación nominal de los trabajadores designados a tal efecto.

7. AENA, con objeto de posibilitar la adecuada gestión y funcionamiento de la Coordinadora Sindical Estatal, pondrá a su disposición, con carácter exclusivo, local u oficina dotado de mobiliario, enseres, material de oficina y líneas de teléfono interior y exterior.

SECCIÓN 4.ª DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 145.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Asimismo, no podrá condicionar el empleo de un trabajador por el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 146. *Participación sindical.*

De conformidad con la legislación vigente, en materia de participación sindical, la Coordinadora Sindical Estatal tendrá los siguientes derechos y atribuciones:

1. Acceso a la información.

1.1 AENA proporcionará a la Coordinadora Sindical Estatal los documentos e información sobre AENA, en el momento en que ésta se genere, referida a la evolución económica de AENA, situación de la productividad, programa de producción, introducción de nuevas tecnologías, inversiones, balance, cuenta de resultados, memoria, auditorías, presupuestos, financiación y programas de evolución a corto, medio y largo plazo, así como toda aquella a la que la Coordinadora Sindical Estatal tenga derecho legal o convencionalmente.

1.2 Los miembros de la Coordinadora Sindical Estatal observarán el debido sigilo respecto de aquella información calificada expresamente como confidencial.

2. Derechos de información, participación y consulta: Además de lo previsto específicamente para cada caso en la normativa legal vigente, la Coordinadora Sindical Estatal:

2.1 Recibirá de AENA una copia básica de los nuevos contratos, así como la información de las bajas o de las modificaciones que se produzcan.

2.2 Será informada sobre la realización de horas extraordinarias, cualquiera que sea su calificación.

2.3 Será informada, previamente, de todos aquellos supuestos que impliquen cambios en la naturaleza jurídica o titularidad de AENA, sea cual fuere la forma en que ésta pudiera concretarse: Segregación, fusión, absorción, conversión, cesión por cualquier título, liquidación, etc. La Coordinadora Sindical Estatal dispondrá de un plazo de treinta días para emitir informe al respecto, si lo considerara pertinente.

2.4 Será informada previamente a la contratación de obras, equipamientos, equipos e instalaciones, materiales y medios propios, en los diferentes centros de AENA.

En los casos en que dichas actuaciones pudieran afectar a la prestación del trabajo, se negociará el procedimiento para aminorar, en lo posible, sus efectos sobre los mismos.

2.5 Será consultada con carácter previo a la adopción de acuerdos sobre:

a) Reestructuración, reducción o incremento de la plantilla de AENA.

b) Traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación, implantación o revisión de sistemas de organización y supervisión del trabajo en AENA.

c) Acuerdos o directrices internacionales que puedan afectar a los trabajadores de AENA.

d) Adaptación de los sistemas a la normativa internacional y su divulgación entre el Colectivo de AENA.

e) Asimismo, será objeto de consulta cualquier otra materia que, por sus características o relevancia, así lo aconseje.

Para estas consultas se concederá a la Coordinadora Sindical Estatal un plazo no inferior a treinta días para que emita el correspondiente informe.

Artículo 147. *Secciones sindicales*

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

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

Artículo 148. *Medios materiales Secciones Sindicales.*

1. En los centros de trabajo con más de 200 trabajadores, las Secciones Sindicales de los sindicatos que, contando con presencia en el Comité de centro, hayan obtenido un 10 por 100 de representación en el ámbito de AENA, dispondrán de los siguientes medios:

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

b) Enseres y material de oficina.

c) Tablones de anuncios con cristaleras y cierre en número razonable, ubicados en lugares visibles y concurridos por el personal, para uso exclusivo de la Sección Sindical, cuya información sea identificable.

2. En los centros de Trabajo con más de 200 trabajadores, las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan la consideración legal de más representativos y de los que, sin haber alcanzado un 10 por 100 de representación en el ámbito de AENA, cuenten con presencia en el Comité de centro tendrán derecho a la utilización conjunta de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

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

Artículo 149. *Celebración de reuniones.*

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

SECCIÓN 5.ª DEL DELEGADO SINDICAL

Artículo 150.

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

2. Aquellas Centrales Sindicales que no hayan alcanzado el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Centro, pero tuvieran presencia en dicho Comité, estarán representadas por un Delegado Sindical.

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

4. Serán derechos de los Delegados Sindicales, sin perjuicio de los establecidos por la Ley, los siguientes:

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato o Confederación y de los afiliados al mismo y serán el instrumento de comunicación entre el Sindicato o Confederación y la Dirección del centro de trabajo.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Centro y de los Comités de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

5. Los Delegados Sindicales, a que se refiere el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente artículo, en el supuesto de que no formen parte de los Comités de Centro, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités.

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

SECCIÓN 6.ª NORMAS COMUNES

Artículo 151. *Garantías.*

1. Los miembros de los órganos de representación unitaria y los Delegados Sindicales previstos en el artículo 150 de este Convenio Colectivo no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

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

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

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

Artículo 152. *Permisos sindicales.*

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

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

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

Disposición adicional primera.

A efectos de incrementos salariales, durante la vigencia del II Convenio Colectivo de AENA, se acuerda que los mismos serán los que se establezcan en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Durante el ejercicio de 1997, continuarán vigentes las tablas retributivas correspondientes a 1996.

Para 1998 serán de aplicación las que figuran en el anexo II a este Convenio Colectivo, con los efectos que para cada caso en el mismo se señalen. Todo ello, sin perjuicio de la negociación de la revisión salarial anual de los sucesivos años de vigencia del Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda.

1. El personal del aeropuerto de Tenerife/Sur que viene cobrando el denominado plus de distancia percibirá dicho plus, durante 1997, en idéntica cuantía y condiciones vigentes en 1996. Dicho plus de distancia será incrementado, con efectos de 1 de enero de 1998, en un 2,1 por 100.

2. Dentro de los límites de crecimiento de la masa salarial que establezcan las Leyes Generales de Presupuestos, se estudiará la posibilidad de hacer extensivos a todo el personal que preste servicios en las dependencias del aeropuerto de Tenerife Sur el plus de distancia que, actualmente, perciben algunos de los trabajadores del citado centro.

Disposición adicional tercera.

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

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición adicional quinta.

AENA garantiza a su personal que, en caso de extinción del contrato de trabajo por causas no imputables al trabajador, éste podrá optar entre la indemnización a que se refiere el artículo 89 de este Convenio Colectivo o un puesto de trabajo en otro centro de trabajo de la empresa a designar por AENA, manteniéndole las retribuciones hasta la incorporación al centro correspondiente, si optara por el traslado.

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

Asimismo, AENA se compromete a garantizar las condiciones de traslado y subrogación para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, manteniendo dichas condiciones entre los actuales centros de trabajo y los que se puedan crear en el futuro.

Disposición adicional sexta.

El personal que, en el ejercicio del derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en AENA y que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo viniere abonándosele la retribución a que hacía referencia la disposición adicional octava del I Convenio Colectivo lo continuará percibiendo en el mismo importe como complemento personal absorbible. Dicho concepto será absorbido, de forma definitiva, con ocasión de la asignación del complemento compensable a que se refiere el artículo 109 de este Convenio Colectivo, así como por la asignación de cualquier complemento de puesto de trabajo, con excepción del complemento por disponibilidad localizada, en la misma cuantía que la asignación de dicho o dichos complementos suponga.

Disposición adicional séptima.

La cuantía del complemento de retribución personal de antigüedad que tiene reconocido el personal que ejercitó el derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, integrándose en AENA, en virtud de lo establecido en las cláusulas del Acuerdo de 3 de octubre de 1991, experimentará un incremento, con efectos del 1 de enero de 1998, del 2,1 por 100.

Disposición adicional octava.

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

2. La percepción de esta indemnización será incompatible con la del Complemento de Residencia a que se refiere el artículo 118 del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional novena.

1. La cuantía que, en concepto de complemento personal compensable, viniere percibiendo el personal que, en el ejercicio del derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en AENA, no experimentará, durante el año 1997, incremento alguno.

Con efectos de 1 de enero de 1998, dicho concepto experimentará un incremento del 2,1 por 100.

2. La percepción del complemento personal compensable es incompatible con la del complemento compensable a que se refiere el artículo 109 de este Convenio Colectivo, así como con la percepción de cualquier complemento de puesto de trabajo, con excepción del complemento por disponibilidad localizada, previstos en este Convenio Colectivo.

3. Cuando a un trabajador le fueran asignados complementos de puesto de trabajo, excepto el complemento por disponibilidad localizada, y/o de cantidad o calidad del trabajo, con excepción del de horas extraordinarias, por una cuantía que, sumada al importe del complemento compensable previsto en el artículo 109 de este Convenio Colectivo, fuera igual o superior a la cuantía del complemento personal compensable que, en virtud de la estipulación décima del contrato de opción tiene reconocido, percibirá las cantidades asignadas por dicho o dichos complementos a que se refiere el apartado anterior, en lugar del citado complemento personal compensable.

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

Disposición adicional décima.

La cuantía del complemento personal no absorbible, a que hace referencia la estipulación décima de las cláusulas del Acuerdo de 3 de octubre de 1991, suscrito entre las Centrales Sindicales, la representación del Ente Público AENA y la de los órganos de la Administración afectados por la constitución del mismo, que tiene reconocido el personal que, en el ejercicio del derecho de opción previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en AENA, experimentará un incremento, con efectos del 1 de enero de 1998, del 2,1 por 100.

Disposición adicional undécima.

Continuarán vigentes los criterios de absorción del complemento absorbible constituido en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera del I Convenio Colectivo de AENA.

Disposición adicional duodécima.

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

Disposición adicional decimotercera.

Lo dispuesto en la Sección Quinta sobre Indemnizaciones por razón del servicio del capítulo XIII, será de aplicación desde la publicación oficial del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional decimocuarta.

A los efectos previstos sobre movilidad, provisión de puestos de trabajo e indemnizaciones por razones del servicio reguladas en este Convenio Colectivo, todos los centros de trabajo de la provincia de Madrid se considerarán ubicados en la misma localidad.

Disposición adicional decimoquinta.

Con el fin de garantizar la disponibilidad de los trabajadores de las categorías a que se refiere el artículo 63 de este Convenio Colectivo, los centros de trabajo, con horario operativo inferior a veinticuatro horas, disponen de una cuantía anual máxima de 1.375.000 pesetas.

La cuantía global indicada será distribuida proporcionalmente, entre los trabajadores de las categorías afectadas que participan en el sistema de localización, una vez garantizado dicho sistema. En ningún caso, el importe máximo individual podrá ser superior a 275.000 pesetas anuales.

La percepción de cuantías por este concepto no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando desaparezcan las causas que motivaron su abono, sin que ello genere derecho alguno por parte del trabajador a percibir compensación o indemnización de cualquier tipo.

Disposición adicional decimosexta.

Con efectos de la fecha de publicación oficial de este Convenio Colectivo, los trabajadores encuadrados en la categoría profesional de Oficial Administrativo y de Auxiliar Administrativo quedaran integrados en la nueva categoría profesional de Administrativo.

Disposición adicional decimoséptima.

Con efectos de la fecha de publicación oficial de este Convenio Colectivo, los trabajadores encuadrados en la categoría profesional de Técnico Experto y de Técnico Básico quedaran integrados en la nueva categoría profesional de Técnico Especialista Aeronáutico.

Disposición adicional decimoctava.

Con efectos de la fecha de publicación oficial de este Convenio Colectivo, los trabajadores encuadrados en la categoría profesional de Especialista de Operaciones, Operador de Primera, Especialista de Información ATS, Operador de Información A.T.S, así como los Técnicos Especialistas de Telecomunicaciones Aeronáuticas (nivel 4), a que se refería la disposición transitoria tercera del I Convenio Colectivo de AENA, quedarán integrados en la nueva categoría profesional de Técnico Especialista de Operaciones y de Información ATS.

Disposición adicional decimonovena.

Los trabajadores afectados por lo dispuesto en las disposiciones adicionales, decimoséptima y decimoctava, que a fecha 23 de julio de 1998 ostentaran cualquiera de las categorías citadas en las referidas disposiciones adicionales, así como los Oficiales Administrativos y los Técnicos de Segunda de Laboratorio percibirán el Complemento Compensable correspondiente a la nueva categoría, con efectos de la fecha de publicación oficial de este Convenio Colectivo.

Los trabajadores que hayan accedido a las nuevas categorías con posterioridad a la citada fecha de 23 de julio de 1998, les será de aplicación lo previsto en el artículo 109.6 de este Convenio Colectivo.

Disposición adicional vigésima.

Con efectos de la fecha de publicación oficial de este Convenio Colectivo, los trabajadores encuadrados en las categorías de Técnico de Segunda de Laboratorio, Especialista de Primera de Laboratorio y Especialista de Laboratorio quedarán encuadrados en la categoría profesional de Técnico Especialista Aeronáutico.

Asimismo, los trabajadores encuadrados en la extinta categoría de Técnico de Primera de Laboratorio quedarán integrados en la categoría profesional de Técnico Jefe.

Disposición adicional vigésima primera.

En el plazo de tres meses, a partir de la fecha de la firma del II Convenio Colectivo de AENA, el personal encuadrado en el subgrupo de Técnicos de Profesiones Varias que realice las funciones de mantenimiento, en las especialidades de electricidad, electrónica y electromecánica, quedará encuadrado en las correspondientes categorías profesionales del Subgrupo

Técnico Especialistas Aeronáuticos, previa certificación acreditativa del ejercicio de dicha función y especialidad por la Dirección del Centro de trabajo respectivo: Jefe de Taller a Técnico Jefe, Encargado de Equipo, Oficial primera TPV y Oficial TPV a Técnico Especialista Aeronáutico.

Los Encargados de Equipo percibirán el Complemento Compensable de la nueva categoría de Técnico Especialista Aeronáutico, en la fecha de encuadramiento en la misma.

Los Oficiales de Primera TPV y los Oficiales TPV percibirán el Complemento Compensable de la nueva categoría de Técnico Especialista Aeronáutico, de acuerdo con lo previsto en el artículo 109.6 de este Convenio Colectivo.

Disposición adicional vigésima segunda.

Los trabajadores con categoría profesional de Oficial TPV podrán, a propuesta del Centro de trabajo respectivo, ser reclasificados a la actual categoría profesional de Oficial de Primera TPV en atención a las necesidades del servicio y siempre que dicha reclasificación conlleve el ejercicio efectivo de diversas especialidades, así como el adecuado nivel de polivalencia o plena ocupación del tiempo de trabajo.

Disposición transitoria primera.

Aquellos Centros de trabajo en los que, a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, el Comité de Centro o Delegados de Personal no hubieran suscrito el Acuerdo a que se refería el artículo 116 del I Convenio Colectivo de AENA, podrán adoptarlo en cualquier momento del período de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria segunda.

El servicio de transporte, a que se refería la disposición transitoria primera del I Convenio Colectivo de AENA, continuará prestándose, durante la vigencia de este Convenio Colectivo y en tanto no desaparezcan las circunstancias que justificaron su establecimiento.

Disposición transitoria tercera.

Los perceptores del Complemento de Disponibilidad Horaria Genérica continuarán realizando el régimen de jornada previsto en el artículo 39.2 del I Convenio Colectivo de AENA, hasta que, por acuerdo entre AENA y la Coordinadora Sindical Estatal, se proceda a su modificación en orden a optimizar, homogeneizar y racionalizar este régimen de jornada.

Disposición transitoria cuarta.

Los perceptores del Complemento de Disponibilidad Horaria Específica lo continuarán percibiendo, en tanto no se modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión.

Disposición transitoria quinta.

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo perciban el Complemento de Funciones Diversas, a que se refería el artículo 100 del I Convenio Colectivo de AENA, lo continuarán percibiendo, en concepto de Complemento Personal Absorbible, en tanto no se modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión.

Dicho Complemento de Personal Absorbible será absorbido por el importe correspondiente a cualquier incremento retributivo derivado de cambio de puesto de trabajo o categoría profesional, así como el derivado del reconocimiento de cualquier Complemento de Puesto de Trabajo.

Asimismo, el citado Complemento de Funciones Diversas suprimido será absorbido por los incrementos retributivos derivados de las modificaciones en la Estructura Profesional introducida en este Convenio Colectivo.

Disposición transitoria sexta.

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo perciban el Complemento de Especial Responsabilidad a que se refería el artículo 97 del I Convenio Colectivo de AENA lo continuarán percibiendo, en concepto de Complemento Personal Absorbible, en tanto no se modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión.

Dicho Complemento de Personal Absorbible será absorbido por el importe correspondiente a cualquier incremento retributivo derivado de cambio de puesto de trabajo o categoría profesional, así como el derivado del reconocimiento del Complemento Compensable o de cualquier Complemento de Puesto de Trabajo.

Asimismo, el citado Complemento de Especial Responsabilidad suprimido será absorbido por los incrementos retributivos derivados de las modificaciones en la Estructura Profesional introducida en este Convenio Colectivo.

Disposición transitoria séptima.

Se acuerda constituir, en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo, una Comisión Paritaria integrada por cinco representantes de AENA y cinco de los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo, al objeto de formalizar el capitulado correspondiente a la Prevención de Riesgos Laborales, cuya finalización deberá realizarse antes de transcurridos dos meses desde la constitución de esta Comisión.

Mientras se alcanza el acuerdo, seguirá vigente el texto del capítulo XIII, referente a Salud Laboral y Seguridad e Higiene en el Trabajo, que figura en el I Convenio Colectivo de AENA, con las necesarias adaptaciones a la regulación legal y reglamentaria vigente.

El acuerdo, adoptado en esta materia, previos los trámites reglamentarios, se presentará para su preceptiva incorporación al texto del II Convenio Colectivo de AENA.

Disposición final primera.

1. En relación con la disposición final del I Convenio Colectivo de AENA, se acuerda constituir, en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma del II Convenio Colectivo de AENA, una Comisión Técnica integrada por representantes de AENA y de los Sindicatos firmantes del II Convenio Colectivo, cuyo objeto será la elaboración de un Proyecto Estudio de Clasificación Profesional, comprometiéndose ambas partes a establecer las fases del mismo y calendario de trabajo, cuya finalización se establece, como fecha límite, para el 30 de junio de 1999. Si ambas partes llegaran a un acuerdo, se presentará para su preceptiva aprobación y autorización, a los Organismos Competentes. Las citadas fases deberán incluir, al menos, los siguientes aspectos: Definición de las Áreas Funcionales y de los Grupos Profesionales; estudio de las asistencias técnicas que operan en AENA; definiciones funcionales de los Grupos y/o categorías profesionales; ámbito de polivalencias; niveles de clasificación y estructura retributiva; costes globales de la nueva clasificación. El diseño de la carrera profesional aplicable a las categorías profesionales de AENA podrá incluir determinados puestos de trabajo actualmente reservados a la estructura de AENA.

2. No obstante, en el plazo citado anteriormente, podrá ser revisada y, en su caso, incorporado al II Convenio Colectivo de AENA la definición funcional del Subgrupo de Operaciones e Información STA y del Subgrupo de Técnicos Especialistas Aeronáuticos, el cual, en tanto, incluye las funciones del extinto Subgrupo Laboral de Laboratorio y las de mantenimiento en electricidad, electrónica y electromecánica.

Disposición final segunda.

Ante las modificaciones de la estructura retributiva operadas en este Convenio Colectivo con la supresión de determinados complementos salariales, y dada la necesidad de adecuar dicha estructura retributiva a los requerimientos de AENA, en el plazo de seis meses a partir de la publicación oficial del presente Convenio Colectivo, AENA elevará, previo acuerdo con los Sindicatos presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, para su aprobación por los Órganos competentes, una propuesta que permita, en su caso, completar y reordenar el sistema retributivo.

Para la financiación del coste que dicha propuesta pudiera suponer, se asignarán los importes que procedan por la supresión y absorción de los complementos salariales suprimidos.

Disposición derogatoria primera.

1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quedan derogados todos los Acuerdos adoptados por las Comisiones Paritarias del I Convenio Colectivo del Ente Público AENA, de cualquier naturaleza y materia sobre la que versen, en cuanto se opongan a lo establecido en este Convenio Colectivo.

2. No obstante, lo señalado en el apartado anterior, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los Acuerdos y Pactos

suscritos entre el Ente Público y la representación laboral y sindical, de cualquier naturaleza, materia sobre la que versen y ámbito, serán revisados por AENA y los Sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo, a la vista del contenido del mismo, siendo necesario el mutuo acuerdo para su modificación.

ANEXO I

Estructura profesional

I. Grupo Titulados

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

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

Subgrupo I.2. Titulados de Escuelas Universitarias.

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

II. Grupo Técnico

Subgrupo II.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. Técnicos Especialistas Aeronáuticos.

Nivel 3: Categoría profesional II.3.1. Técnico Jefe.
Nivel 4: Categoría profesional II.3.2. Técnico Especialista.

Subgrupo II.4. Técnicos Profesiones Varias.

Nivel 3: Categoría profesional II.4.1. Jefe de Taller.
Nivel 4: Categoría profesional II.4.2. Encargado de Equipo.
Nivel 5: Categoría profesional II.4.3. Oficial de Primera TPV.
Nivel 7: Categoría profesional II.4.4. Oficial TPV.
Nivel 9: Categoría profesional II.4.5. Peón.

Subgrupo II.5. Supervisión de Obras.

Nivel 3: Categoría profesional II.5.1. Supervisor de Obras.

III. Grupo Administrativo

Subgrupo III.1. Administración.

Nivel 3: Categoría profesional III.1.1. Jefe Administrativo.
Nivel 5: Categoría profesional III.1.2. 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 e Información STA.

Nivel 3: Categoría profesional IV.3.1. Supervisor de Operaciones e Información STA.
Nivel 4: Categoría profesional IV.3.2. Técnico Especialista de Operaciones e Información STA.

Subgrupo IV.4. Información y difusión.

Nivel 5: Categoría profesional IV.4.1. Locutor Informador.
Nivel 8: Categoría profesional IV.4.2. Agente de Terminal.

V. Grupo Servicios

Subgrupo V.1. Transportes.

Nivel 4: Categoría profesional V.2.1. Jefe de Conductores.
Nivel 5: Categoría profesional V.2.2. Conductor Especial.

Subgrupo V.2. Telefonía.

Nivel 7: Categoría profesional V.4.1. Telefonista.

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

A) *Definición y condiciones generales por niveles*

Nivel 1: Es el que, en posesión del título de Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente, 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, etcétera) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

Nivel 2: Es el que en posesión del título de Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o equivalente, 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 BUP o Bachiller LOGSE, Técnico Especialista o Técnico Superior (Formación Profesional) o equivalente, provisto de las licencias habilitaciones y dominio de idiomas cuando lo requiera su especialidad, organiza, gestiona, dirige, distribuye y controla las actividades, efectivos humanos y medios a su cargo dentro de los cometidos propios de sus superiores. Utilizará los recursos que le sean asignados (equipos, sistemas ofimáticos e informáticos, etc.) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

Nivel 4: Es el que en posesión del Título de BUP o Bachiller LOGSE, Técnico Especialista o Técnico Superior (Formación Profesional) o 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, etcétera) dentro de los cometidos propios de su especialidad.

Nivel 5: Es el que en posesión del Título de BUP o Bachiller LOGSE, Técnico Especialista o Técnico Superior (Formación Profesional) o 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 Graduado Escolar o Graduado en Educación Secundaria, Técnico Auxiliar o Técnico (Formación Profesional) o 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 Graduado Escolar o Graduado en Educación Secundaria, Técnico Auxiliar o Técnico (Formación Profesional) o 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 Graduado Escolar o Graduado en Educación Secundaria, Técnico Auxiliar o Técnico (Formación Profesional) o 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 o Graduado en Educación Secundaria, Técnico Auxiliar o Técnico (Formación Profesional) o 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, calcado y reproducción de planos. Hará uso de los sistemas informáticos que se pongan a su disposición para facilitar su trabajo, previa formación adecuada.

Subgrupo II.2. Informática.

Nivel 3: Programador de Primera (II.2.1).

Tiene encomendadas, dentro de las actividades de Proyecto, Mantenimiento y Soporte de Aplicaciones Informáticas, las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

Requisitos específicos: Título de Técnico Superior o Técnico Especialista en la familia o rama relacionada con la especialidad de Informática. Dominio de inglés técnico a nivel de traducción directa.

Nivel 3: Operador Jefe (II.2.3).

Tiene encomendadas las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

Requisitos específicos: Título de Técnico Superior o Técnico Especialista en la familia o rama relacionada con la especialidad de 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.

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: Título de Técnico Superior o Técnico Especialista en la familia o rama relacionada con la especialidad de Informática. Dominio de inglés técnico a nivel de traducción directa.

Nivel 4: Operador (II.2.4).

Tiene encomendadas las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

Requisitos específicos: Título de Técnico Superior o Técnico Especialista en la familia o rama relacionada con la especialidad de Informática. Conocimientos de inglés técnico a nivel de traducción directa.

Subgrupo II.3. Técnicos Especialistas Aeronáuticos.

Ejecutan operaciones técnicas en equipos e instalaciones de su especialidad y trabajos aeronáuticos definidos en el Real Decreto 131/81, artículo 7.1.

Asimismo, realizará, como función inherente a su categoría profesional, la conducción de vehículos de AENA siempre que fuera preciso para el acceso a las instalaciones en donde deban desarrollar las actividades correspondientes.

Nivel 3: Técnico Jefe (II.3.1).

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.

Realiza, además de sus funciones, las de Técnico Especialista.

Requisitos específicos: Inglés técnico.

Nivel 4: Técnico Especialista (II.3.2).

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.

Asimismo, realiza, entre otras, funciones de mantenimiento en las aréas de Electricidad, Electrónica y Electromecánica.

Requisito específico: Conocimientos de inglés a nivel técnico.

Subgrupo II.5. Técnicos de Profesiones Varias.

Nivel 3: Jefe de Taller (II.5.1).

A las órdenes de la Jefatura Técnica respectiva, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal; le corresponde la organización e inspección de la ejecución y mantenimiento preventivo y/o correctivo de las infraestructuras, taller o talleres, así como de las obras o instalaciones de las distintas especialidades, lubricantes y demás aprovisionamiento, la clasificación y distribución de obras y personal, según la especialidad; redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental 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 uno o varios oficios 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.

Maneja la maquinaria precisa para el desempeño de su puesto de trabajo.

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.

Nivel 9: Peón (II.5.5).

Ejecuta labores y tareas que requieren fundamentalmente su aportación física y destreza manual, así como labores elementales de limpieza interior y exterior.

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

Requisitos específicos: Conocimientos avanzados en inglés técnico.

III. Grupo Administrativo

Nivel 3: Jefe Administrativo.

Dirige, planifica, coordina y supervisa el trabajo del personal Administrativo a su cargo, responsabilizándose de la correcta ejecución del mismo. Adicionalmente, realizará las funciones definidas para la categoría de Administrativo.

Nivel 5: Administrativo.

Realiza las tareas que sean necesarias para desarrollar los procesos administrativos en cualesquiera de las áreas organizativas de la empresa, utilizando todos los medios y recursos, incluidas aplicaciones informáticas, disponibles para ello.

Nivel 7: Almacenero (III.1.4).

Recepciona y despacha materiales, mercancías, equipos, piezas, etc., los almacena y retira, realizando las oportunas anotaciones en los libros de registro o ficheros y confeccionando los partes de entrada salida.

Nivel 8: Conserje de Oficinas (III.1.5).

Vigila y controla puertas y accesos a dependencias exclusivamente interiores, realizando funciones elementales de información. Manipula puertas, ascensores y pasarelas. Hace recados oficiales dentro y fuera de la oficina, recoge y distribuye correspondencia, fotocopia documentos y realiza funciones auxiliares elementales análogas.

IV. Grupo Operaciones

Subgrupo IV.1. Servicio Extinción de Incendios.

Nivel 3: Jefe de Dotación (IV.1.1).

Posee los conocimientos teóricos y prácticos adecuados, así como las aptitudes físicas necesarias adecuadas a su categoría, y bajo su dirección interviene y es responsable de la organización, disciplina y eficacia del personal, así como del buen funcionamiento del material contraincendios. 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 + E, 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 + E, 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 con-

diciones 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 e Información STA.

Nivel 3: Supervisor de Operaciones e Información STA.

Los Supervisores de Operaciones y Servicios Aeronáuticos se responsabilizarán de los recursos, tanto humanos como materiales, a su cargo; asumiendo las responsabilidades de coordinación operativa en su ámbito de actuación.

Adicionalmente, realizarán las funciones definidas para los Técnicos Especialistas de Operaciones e Información S.T.A.

Requisito específico: dominio del idioma inglés.

Nivel 4: Técnico Especialista de Operaciones e Información STA.

Con los conocimientos y capacitaciones necesarias en operaciones aeroportuarias, servicios de tránsito aéreo, información aeronáutica y radiodifusión, desempeña su cometido realizando las siguientes funciones genéricas y aquellas otras asociadas a las mismas:

Ejecutar las tareas de captura, análisis, verificación, tratamiento, elaboración, actualización, facilitación y difusión de la información precisa para llevar a buen término las operaciones aeronáuticas y aeroportuarias.

Gestionar, tratamiento y tramitación de planes de vuelo.

Atender cuando corresponda el servicio de información de vuelo de aeródromo, estaciones aeronáuticas HF, y, suministrar servicios de dirección a los movimientos en plataforma, donde se estime conveniente.

Tramitar y liquidar las tasas aeroportuarias y aeronáuticas derivadas de la utilización de instalaciones y prestación de servicios.

Controlar y vigilar el cumplimiento de la normativa aplicable en su área de actividad.

Ejecutar las funciones asignadas en los procedimientos del aeropuerto.

Realizar actividades de pseudopiloto.

Cuando se precise, estudiar, elaborar, diseñar y distribuir documentos relativos a sus áreas de actividad.

Realizar el seguimiento del volumen de tráfico en sectores o aeródromos, e informar a quien corresponda de los cambios producidos en la configuración de espacio aéreo o aeroportuario que puedan afectar a la capacidad ATC.

Comprobar la disponibilidad de la capacidad operativa (slots) y, en su caso, autorización de operaciones en nombre de «la coordinación nacional de horarios».

Gestión de slots de uno o varios aeropuertos coordinados o totalmente coordinados.

Estudiar, elaborar, diseñar y distribuir la normativa relativa a sus áreas de actividad.

Requisito específico: Dominio del idioma inglés.

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.

Nivel 8. Agente de Terminal (IV.3.5).

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

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

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

V. Grupo Servicios

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.

Nota: En los aeropuertos de primera especial, primera, Servicios Centrales, 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.

Requisito específico: Permiso de conducir D y E.

Subgrupo V.4. Telefonía.

Nivel 7. Telefonista (V.4.1).

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

Otros: Conserje mayor *.

Categorías a extinguir	Categorías nuevas
Técnico Experto.	Técnico Especialista.
Técnico Básico.	Supervisor Operaciones e Información STA.
Oficial Administrativo.	Téc. Espec. Operaciones e Información STA.
Auxiliar Administrativo.	Administrativo.
Técnico de Primera de Laboratorio.	
Técnico de Segunda de Laboratorio.	
Especialista de Primera de Laboratorio.	
Especialista de Laboratorio.	
Instructor de Aviación Deportiva.	
Traductor Intérprete.	
Auxiliar Sanitario.	
Auxiliar de Puericultura.	
Jefe de Almacén.	
Supervisor de Información STA.	
Especialista en Información STA.	
Operador en Información STA.	
Supervisor de Operaciones.	
Especialista de Operaciones.	
Operador de Primera de Operaciones.	
Operador de Segunda de Operaciones.	
Cocinero.	
Jefe de Vigilancia.	
Vigilante Jurado.	
Operario de Limpieza.	

* El nivel retributivo y las funciones serán las que les atribuía el IV Convenio Colectivo de Aeropuertos Nacionales y de Aviación Civil («Boletín Oficial del Estado» número 281, de 24 de noviembre de 1987).

Categorías nuevas	Categorías antiguas que engloba
Administrativo.	Oficial Administrativo.
Administrativo.	Auxiliar Administrativo.
Superv. Operaciones e Información STA.	Supervisor de Operaciones.
	Téc. Esp. Telecomunic. Aeronáuticas (N. 3).
	Supervisor de Información STA.
T. Esp. Operaciones e Información STA.	Especialista de Operaciones.
	Téc. Esp. Telecomunic. Aaeronáuticas (N. 4).
	Especialista de Información STA.
	Operador de 1.ª de Operaciones.
	Operador de Información STA.
	Operador de 2.ª de Operaciones.
Téc. Especialista Aeronáutico.	Técnico de Primera Laboratorio.
	Técnico de Segunda Laboratorio.
	Especialista de Primera Laboratorio.
	Especialista de Laboratorio.
	Técnico Experto.
	Técnico Básico.

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 correspondiente 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.

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.

Para la categoría de Peón, AENA promocionará su especialización o reconversión a especialidades cualificadas.

ANEXO II

Tabla salarial para 1998

1. *Salario base nivel*

Nivel	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
1	212.848	2.554.176
2	179.877	2.158.524
3	160.213	1.922.556
4	142.471	1.709.652
5	136.810	1.641.720
6	131.148	1.573.776
7	127.394	1.528.728
8	123.581	1.482.972
9	120.645	1.447.740

2. *Complemento de nivel*

2.1 Importes correspondientes al año 1998:

Nivel	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
1	25.798	309.576
2	20.633	247.596
3	17.436	209.232
4	13.422	161.064
5	10.906	130.872
6	9.780	117.360
7	9.118	109.416
8	8.600	103.200
9	6.975	83.700

2.2 Importes con efectos desde el 1 de enero de 1999:

Nivel	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
1	32.598	391.176
2	26.633	319.596
3	23.036	276.432
4	18.772	225.264
5	16.106	193.272
6	14.780	177.360
7	14.018	168.216
8	13.400	160.800
9	11.689	140.268

3. *Complemento de nocturnidad*

Nivel	Valor hora nocturna — Pesetas
1	373
2	315
3	281
4	250
5	240
6	230
7	223
8	217
9	212

4. *Complemento de turnicidad y jornadas especiales*

4.1 Importes correspondientes desde el 1 de enero hasta el 31 de julio de 1998:

	Importe mensual — Pesetas
De veinticuatro horas realizadas en tres turnos (seis trabajadores)	19.208
De 24 horas realizadas en dos turnos (seis trabajadores)	8.858
De trece a veintitrés horas realizadas en dos turnos	17.208
De nueve a catorce horas realizadas en jornada especial de dos equipos	5.908
De nueve a catorce horas realizadas en jornada especial de tres equipos	3.934

4.2 Importes correspondientes desde el 1 de agosto de 1998:

	Importe mensual — Pesetas
De veinticuatro horas realizadas en tres turnos (seis trabajadores)	22.300
De 24 horas realizadas en dos turnos (seis trabajadores)	11.850
De trece a veintitrés horas realizadas en dos turnos	20.200
Jornada especial en dos equipos	8.600
Jornada especial en tres equipos	6.850
Jornada especial en cuatro o más equipos	9.100

5. Complemento de jornada fraccionada: Importe mensual: 25.000 pesetas.

6. Complemento por disponibilidad localizada: Importe máximo anual: [HOC - 8] * 365 *72/NT.

Donde:

HOC. = Horario operativo del centro de trabajo.

NT. = Trabajadores disponibles por puesto de trabajo.

7. *Complemento de residencia (Melilla)*

Nivel	Importe mensual — Pesetas
1	53.212
2	44.969
3	40.053
4	35.618
5	34.202
6	32.787
7	31.849
8	30.895
9	30.161

8. *Premios de permanencia*

Premios por veinticinco años de permanencia:

Nivel	Importe — Pesetas
1	165.607
2	142.979
3	128.837
4	116.107
5	111.866
6	107.622
7	104.794
8	101.966
9	100.551

Premios por treinta años de permanencia:

Nivel	Importe — Pesetas
1	347.283
2	302.025
3	273.743
4	248.282
5	239.800
6	231.312
7	225.656
8	220.000
9	217.169

9. *Indemnización por Comisión de Servicio*

Dieta completa: 13.000 pesetas.
Media dieta: 5.500 pesetas.
Dieta reducida: 2.753 pesetas.
Locomoción por medios propios: 24 ptas./km.

10. *Plus distancia de Tenerife/Sur*

Este concepto experimentará un incremento del 2,1 por 100.

11. *Complemento compensable*

11.1 Tabla e importes correspondientes al año 1998:

Nivel	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
1	(1)	
2	(1)	
3	30.941	371.292
4	27.381	328.572
5	26.028	312.336
6	24.915	298.980
7	24.190	290.280
8	23.479	281.748
9	22.737	272.844

(1) Según jornada laboral.

Excepto las categorías y/o especialidades que a continuación se relacionan:

Categoría	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
Titulado Superior:		
Jornada en régimen normal	61.362	736.344
Jornada en régimen de turnos	46.659	559.908
Titulado Universitario:		
Jornada en régimen normal	44.715	536.580
Jornada en régimen de turnos	34.694	416.328
Técnico Jefe (2)	42.120	505.440
Técnico Experto (2)	47.556	570.672
Especialista de Información STA	34.426	413.112
Jefe de Dotación	42.120	505.440
Bombero	37.207	446.484
Encargado de Señaleros (3)	37.207	446.484
Señalero (3)	36.094	433.128
Técnico Básico	35.800	429.600

(2) Esta cuantía será percibida, exclusivamente, por el personal de dicha categoría que realice actividades de mantenimiento preventivo, correctivo de los sistemas, subsistemas y los equipos de navegación aérea (radioequipos, radares, centro TX/RX e instalaciones de torres y centros de control). Así como los que realicen actividades de las especialidades de Electricidad, Energía, Balizamiento, Telefonía, Electrónica y Electromecánica.

(3) Esta cuantía será percibida únicamente por los Encargados de Señaleros y Señaleros destinados en los aeropuertos de Madrid-Barajas, Málaga, Barcelona, Las Palmas, Tenerife/Sur y Palma de Mallorca.

11.2 Tabla e importes con efectos de la fecha de publicación oficial del II Convenio Colectivo de AENA:

Nivel	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
3	30.941	371.292
4 (1)	27.381	328.572
5 (1)	26.028	312.336

Nivel	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
6	24.915	298.980
7	24.190	290.280
8	23.479	281.748
9	22.737	272.844

(1) Excepto para los trabajadores incluidos en las categorías a que se refiere el artículo 109.6 del II Convenio Colectivo de AENA, que no percibirán cuantía alguna, por este concepto, cuando acrediten la antigüedad a que se refiere dicho artículo, en cuyo momento percibirán la cuantía correspondiente a su categoría, y que para el nivel 4 a continuación se recoge.

Excepto las categorías y/o especialidades que a continuación se relacionan:

Categoría	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
Titulado Superior:		
Jornada en régimen normal	61.362	736.344
Jornada en régimen de turnos	46.659	559.908
Titulado Universitario:		
Jornada en régimen normal	44.715	536.580
Jornada en régimen de turnos	34.694	416.328
Técnico Jefe (2)	47.556	570.672
Técnico Especialista Aeronáutico (2)	47.556	570.672
Supervisor de Operaciones e Inform. STA (3)	43.714	524.568
Especialista de Operaciones e Inform. STA. A	43.714	524.568
Jefe de Dotación	42.120	505.440
Bombero	37.207	446.484
Encargado de Señaleros (4)	37.207	446.484
Señalero (4)	36.094	433.128
Agente de Terminal (5)	38.479	461.748
Agente de Terminal (6)	33.479	401.748

(2) Esta cuantía será percibida, exclusivamente, por el personal de dicha categoría que realice actividades de mantenimiento preventivo, correctivo de los sistemas, subsistemas y los equipos de navegación aérea (radioequipos, radares, centro TX/RX e instalaciones de torres y centros de control). Así como los que realicen actividades de las especialidades de Electricidad, Energía, Balizamiento, Telefonía, Electrónica y Electromecánica.

Asimismo será percibido, en su caso, por el personal de dicha categoría que realice funciones de laboratorio.

(3) Esta cuantía será percibida, exclusivamente, por los Supervisores de Operaciones e Información STA que realicen funciones de coordinación y mando de otros trabajadores de su mismo subgrupo profesional, responsabilizándose de las Oficinas de Operaciones e Información STA.

(4) Esta cuantía será percibida únicamente por los Encargados de Señaleros y Señaleros destinados en los aeropuertos de Madrid-Barajas, Málaga, Barcelona, Las Palmas, Tenerife/Sur y Palma de Mallorca.

(5) Esta cuantía será percibida únicamente por los Agentes de Terminal que realicen las funciones de gestión de parking y estén destinados en los aeropuertos de Madrid-Barajas, Málaga, Barcelona, Las Palmas, Tenerife/Sur y Palma de Mallorca.

(6) Esta cuantía será percibida únicamente por los Agentes de Terminal que realicen las funciones de gestión de parking y estén destinados en los aeropuertos no incluidos en el punto 6.

11.3 El personal que realice las funciones de mantenimiento y manejo de pasarelas percibirá 32.688 pesetas al mes en concepto de complemento compensable no percibiendo el complemento compensable correspondiente a su categoría.

12. *Compensación económica por transporte*

	Importe mensual — Pesetas
Personal en régimen de mañana (excepto el destinado en servicios centrales)	8.750
Personal en régimen de turnos (módulo A) (1)	7.249
Personal en régimen de turnos (módulo B) (2)	5.468
Personal destinado en servicios centrales	7.147

(1) La cuantía correspondiente al módulo A será percibida por el personal sometido a régimen de turnos o jornadas especiales, cuya modalidad de turno o cuadrante suponga la cobertura de, al menos, 160 servicios anuales.

(2) La cuantía correspondiente al módulo B será percibida por el personal sometido a régimen de turnos o jornadas especiales, cuya modalidad de turno o cuadrante suponga la cobertura de un número de servicios anuales inferior al señalado anteriormente.

13. *Abono por localización*

Permanecen vigentes las cuantías de 1997.

14. *Masa salarial de acción social*

234,7 millones.

ANEXO III

Dotación de vestuario para el grupo laboral I (Titulados)

Categorías a uniformar: Médicos, ATS

Dotación básica	Duración — Meses	Dotación opcional	Duración — Meses
Dos batas	12	Un equipo agua	60
Un par de zapatos ortopédicos	12	Un equipo frío	60
		Una pijama quirófano	12

Dotación de vestuario para el grupo laboral II (Técnico)

TÉCNICOS ESPECIALISTAS AERONÁUTICOS

Categorías a uniformar: Técnico Jefe, Técnico Experto y Técnico Básico

Dotación básica	Duración — Meses	Dotación opcional	Duración — Meses
Un jersey	24	Un equipo frío	60
Una cazadora	24	Un equipo agua	60
Un par de zapatos	12		
Cuatro pares de calcetines	24		
Dos camisas manga/larga	24		
Dos camisas manga/corta	24		
Un mono	24		
Dos pantalones	24		

TÉCNICOS DE DELINEACIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRAS

Categorías a uniformar: Supervisor de Obras, Delineante Proyectista, Delineante de Primera y Delineante

Dotación básica	Duración — Meses	Dotación opcional	Duración — Meses
Tres batas	24	Un equipo agua	60
		Un equipo frío	60

TÉCNICOS DE PROFESIONES VARIAS

Categorías a uniformar: Jefe de Taller, Encargado de Equipo, Oficial 1.ª TPV y Oficial TPV

Dotación básica	Duración — Meses	Dotación opcional	Duración — Meses
Un jersey	24	Un equipo frío	60
Una cazadora	24	Un equipo agua	60
Un par de zapatos	12		
Cuatro pares de calcetines	24		
Dos camisas manga/larga	24		
Dos camisas manga/corta	24		
Un mono	24		
Dos pantalones	24		

Dotación de vestuario para el grupo laboral IV (Operaciones)

INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

Categorías a uniformar: Encargado de Megafonía y Locutor-Informador

Dotación básica	Duración – Meses	Dotación opcional	Duración – Meses
Dos uniformes M/F	24	Un anorak	60
Dos corbatas/pañuelos	24	Un jersey	24
Cuatro pares calcetines	24		
Ocho pantys	24		
Dos pares zapatos	12		

Nota: El personal femenino podrá elegir entre falda o pantalón, implicando la primera opción la entrega de pantys, y la segunda, la entrega de calcetines.

SERVICIOS DE PISTA Y PLATAFORMA

Categorías a uniformar: Encargado de Señaleros y Señalero

Dotación básica	Duración – Meses	Dotación opcional	Duración – Meses
Un cazadora	24	Un equipo frío	60
Cuatro pantalones	24	Un equipo agua	60
Dos camisas manga/corta	24		
Dos camisas manga/larga	24		
Un par de zapatos	12		
Un jersey	24		
Cuatro pares de calcetines	24		

SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS

Categorías a uniformar: Jefe de Dotación, Encargado de Unidad SEI, Instructor SEI y Bombero

Dotación básica	Duración – Meses	Dotación opcional	Duración – Meses
Un cazadora	24	Un anorak	60
Dos pantalones	12	Un par de botas de agua	60
Un par de zapatos	12		
Un chándal	12		
Un pantalón corto de deporte	12		
Dos camisetas de deporte	12		
Un par de zapatillas de deporte	12		
Dos pares de calcetines de deporte	12		
Cuatro pares de calcetines	12		
Un jersey	24		
Dos camisetas de cuello redondo	12		

Dotación de vestuario para el grupo laboral V (Servicios)

TRANSPORTE

Categorías a uniformar: Jefe de Conductores, Conductor especial y Conductor

Dotación básica	Duración – Meses	Dotación opcional	Duración – Meses
Dos uniformes M/F	24	Un anorak	60
Dos corbatas/pañuelos	24	Un jersey	24
Cuatro pares de calcetines	24	Un mono	24
Ocho pantys	24		
Dos pares de zapatos	12		

Nota: El personal femenino podrá elegir entre falda o pantalón, implicando la primera opción la entrega de pantys, y la segunda, la entrega de calcetines.

PEONAJES Y LIMPIEZA

Categorías a uniformar: Encargado de Peones y Peones

Dotación básica	Duración – Meses	Dotación opcional	Duración – Meses
Un jersey	24	Un equipo de frío	60
Una cazadora	24	Un equipo de agua	60
Un par de zapatos	12		
Cuatro pares calcetines	24		
Dos camisas manga/larga	24		
Dos camisas manga/corta	24		
Un mono	24		
Dos pantalones	24		

VIGILANCIA

Categorías a uniformar: Jefe de Vigilancia, Vigilante jurado y Vigilante

Dotación básica	Duración – Meses	Dotación opcional	Duración – Meses
Una cazadora	24	Un equipo de frío	60
Cuatro pantalones/faldas	24	Un equipo de agua	60
Cuatro camisas	24		
Un jersey	24		
Dos corbatas/pañuelos	24		
Cuatro pares de calcetines	24		
Seis pantys	12		
Dos pares de zapatos	24		

Dotación de vestuario para los grupos laborales III y IV

ADMINISTRACIÓN Y OPERACIONES

Categorías a uniformar: Conserje mayor, Conserje y Agente de Terminal

Dotación básica	Duración – Meses	Dotación opcional	Duración – Meses
Dos uniformes M/F	24	Un anorak	60
Dos corbatas/pañuelos	24	Un jersey	24
Cuatro pares de calcetines	24		
Ocho pantys	24		
Dos pares de zapatos	12		

Nota: El personal femenino podrá elegir entre falda o pantalón, implicando la primera opción la entrega de pantys, y la segunda, la entrega de calcetines.

Dotación de vestuario para el grupo laboral III (Administración)

ADMINISTRACIÓN

Categorías a uniformar: Jefe de Almacén y Almacenero

Dotación básica	Duración – Meses	Dotación opcional	Duración – Meses
Un jersey	24	Un equipo de frío	60
Una cazadora	24	Un equipo de agua	60
Un par de zapatos	12		
Cuatro pares de calcetines	24		
Dos camisas manga/larga	24		
Dos camisas manga/corta	24		
Un mono	24		
Dos pantalones	24		

Dotación de vestuario para el grupo laboral V (Servicios)

PEONAJES Y LIMPIEZA

Categorías a uniformar: Encargado de Limpieza y Operario/a de Limpieza

Dotación básica	Duración – Meses	Dotación opcional	Duración – Meses
Personal femenino:			
Dos conjuntos de limpieza (casaca/pantalón o dos batas)	12		
Un par de zapatos	12		
Cuatro pares pantys	12		
Un jersey	24		
Personal masculino:			
Dos conjuntos de limpieza (casaca/pantalón)	12		
Cuatro pares de calcetines	12		
Un par de zapatos	12		
Un jersey	24		

Dotación de vestuario para el grupo laboral II (Técnico)

TÉCNICO DE LABORATORIO

Categorías a uniformar: Técnico 1.ª de Laboratorio, Técnico 2.ª de Laboratorio, Especialista 1.ª de Laboratorio y Especialista de Laboratorio

Dotación básica	Duración – Meses	Dotación opcional	Duración – Meses
Tres batas	24	Un equipo de agua	60
		Un equipo de frío	60
		Un mono	60

ANEXO IV

Acuerdo de regulación del Estatuto Jurídico de los Trabajadores Contratados, en régimen indefinido a tiempo parcial, con carácter de fijos discontinuos, en el ámbito del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA)

1. *Ámbito de aplicación.*—El ámbito de aplicación del presente Acuerdo será el mismo que viene determinado en el II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

2. *Ámbito funcional.*—El ámbito funcional del presente Estatuto comprende las actividades de los servicios públicos de carácter aeronáutico y aeroportuario y las ligadas al cumplimiento de dicha actividad, que presten los centros de trabajo estacionales actuales o futuros, dependientes o relacionadas con el ámbito de competencias de AENA y que sean propias de temporada, campaña y cualesquiera otras que vayan dirigidas a la realización de trabajos de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que, en el conjunto del año, tienen consideración de laborables con carácter general.

3. *Ámbito territorial.*—El ámbito territorial de este Acuerdo será el determinado por el II Convenio Colectivo del ente público AENA.

4. *Ámbito temporal.*—El presente Acuerdo adquirirá validez con la entrada en vigor del II Convenio Colectivo del ente público AENA, teniendo la misma vigencia que el mismo, y podrá ser colectivos que se pacten.

5. *Determinación de centros de trabajo de carácter estacional y garantía de ocupación.*

5.1 Tendrán consideración de centros de trabajo de naturaleza estacional aquéllos en que concurran las condiciones definidas en el artículo 2 de este Estatuto y que se detallan en el anexo adjunto a este Acuerdo.

5.2 No obstante, dado el carácter de servicio público que presta el ente, el referido anexo podrá ser objeto de modificación motivada por el cambio de actividad cíclica de algún centro de trabajo o en razón a situaciones de carácter coyuntural.

5.3 En el supuesto de inclusión o exclusión en el señalado anexo de centros de trabajo de actividad estacional, el ente público elaborará uno nuevo del que será informada la representación de los trabajadores, al menos, con un mes de antelación al inicio de la temporada o estación.

5.4 En función de las necesidades estacionales de los centros, AENA asegura a los trabajadores que ostente esta condición, un tiempo mínimo de ocupación anual que será equivalente al de la duración que se determine para la campaña o temporada; pudiendo coincidir la efectiva prestación de servicios de estos trabajadores, en todo o en parte, con el período de estacionalidad declarado por AENA anualmente.

5.5 Para asegurar la estabilidad del trabajador en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo en su empleo, estos trabajadores podrán optar a un cambio temporal en su categoría laboral, realizando trabajos de superior o inferior categoría profesional, dentro de los puestos de trabajo correspondientes a las diferentes categorías laborales incluidas en el Plan de Contratación Estacional de cada centro, en los términos y condiciones regulados en los artículos 32 y 33 del II Convenio Colectivo de AENA.

6. *Reciclaje profesional.*—Cuando existan motivos tecnológicos, organizativos o productivos que justifiquen, de forma permanente, la amortización de puestos de trabajo de personal contratados en este régimen, AENA, con el objeto de mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores, podrá declarar la necesidad de reciclaje profesional, a otras categorías profesionales libres de cobertura incluidas en el Plan de Contratación Estacional de cada centro, en los mismos términos y condiciones definidos en el artículo 29 del II Convenio Colectivo del ente público.

7. *Ingreso y provisión de puestos de trabajo.*—La provisión de puestos de trabajo en AENA, que hayan de ser cubiertos por este personal, se efectuará de acuerdo con el procedimiento previsto en el capítulo IV del II Convenio Colectivo del ente público AENA, referidos única y exclusivamente al personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo.

En cuanto al ingreso de este tipo de trabajadores se puntualiza lo siguiente:

a) Si existiera bolsa de seleccionados de oferta de empleo fijo —candidatos que, habiendo superado las pruebas selectivas para la contratación de personal fijo, no hubieran obtenido plaza—, de la misma categoría y especialidad para el mismo centro de trabajo, se ofertarán los puestos por estricto orden de puntuación final.

b) En caso de no poder cubrir las necesidades utilizando el sistema del apartado anterior, el ingreso se efectuará con arreglo a lo previsto en el artículo 26.3 del II Convenio Colectivo del ente público AENA.

8. *Acceso a la condición de trabajador fijo con carácter de continuidad.*

8.1 Con independencia de lo previsto en el artículo 15 y concordantes del II Convenio Colectivo del ente público AENA, una vez realizado el reingreso de excedentes voluntarios, los trabajadores que tengan reconocida por AENA la condición de personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo tendrán un derecho preferente para ocupar, directamente, un porcentaje de los puestos de trabajo, de su misma categoría y especialidad, que hayan de cubrirse por personal fijo —con carácter de continuidad— en su mismo centro de trabajo.

Dicho porcentaje, salvo acuerdo modificativo formalizado, anualmente, mediante pacto, entre AENA y la Coordinadora Sindical Estatal, y previo informe de las necesidades objetivas de cada centro, será del 51 por 100 de cada una de las categorías y especialidades.

8.2 Para dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores, el ente público AENA ofertará a los trabajadores afectados los puesos de trabajo autorizados y no cubiertos. En este sentido, será condición indispensable que el trabajador se encuentre en disposición de incorporación inmediata.

La adjudicación de vacantes ser realizará por riguroso orden de antigüedad en la categoría y especialidad. En caso de igualdad, tendrá preferencia el que hubiera obtenido mayor puntuación en el proceso selectivo correspondiente y, en caso de persistir el empate, el trabajador de mayor edad.

8.3 Los puestos de trabajo, incluidos en el porcentaje establecido, que no fueran cubiertos mediante este derecho preferente se acumularán a la siguiente fase de cobertura: Provisión interna.

8.4 Los trabajadores que tengan reconocida por AENA la condición de personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo podrán participar en los procesos de promoción para la cobertura de puestos de trabajo para personal fijo —con carácter de continuidad—, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en el II Convenio

Colectivo del ente público AENA y los que, en su caso, determinen las correspondientes convocatorias.

8.5 Si, concluida la fase de provisión interna, persistiera sin cubrir alguno de los puestos de trabajo autorizados, éstos podrán ser ofertados a aquellos trabajadores que tengan reconocida por AENA la condición de personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo-discontinuo.

9. *Período de prueba.*—Para el personal contratado, en este régimen, de nuevo ingreso, se establece el período de prueba regulado, con carácter general, en el II Convenio Colectivo del ente público AENA.

Dicho período de prueba será efectuado, por una sola vez, al principio de la relación laboral y se computará teniendo en cuenta la efectiva prestación de servicios, con independencia de que el mismo abarque varios períodos.

10. *Vinculación del contrato de trabajo.*

10.1 Los trabajadores contratados, en régimen indefinido a tiempo parcial con carácter fijo discontinuo, al servicio del ente público AENA, quedan únicamente vinculados al centro de trabajo donde adquieran la condición de fijeza y discontinuidad.

10.2 En el supuesto de que sea necesaria su movilidad geográfica, será aplicable la regulación que, sobre esta materia, está contenida en el II Convenio Colectivo del ente público AENA.

11. *Orden de llamamiento.*

11.1 El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al comienzo de cada temporada.

11.2 En el supuesto de que no sea necesario el llamamiento, bien porque no se inicie la temporada; porque, anunciada, no se precise el trabajado de todo el personal contratado bajo esta modalidad o porque, una vez iniciada, tenga que ser suspendida, en todo o en parte, tendrá que formalizarse el oportuno expediente de regulación de empleo ante la Autoridad Laboral.

No obstante, los trabajadores que no sean llamados mantendrán su posición en el escalafón, a efectos de incorporación en posteriores temporadas.

11.3 En cada campaña, el llamamiento para reanudar las actividades deberá hacerse por orden de antigüedad, dentro de cada categoría profesional y especialidad. En caso de igualdad, se estará a la mayor puntuación obtenida en el concurso-oposición correspondiente y, en último lugar, tendrá preferencia el trabajador de mayor edad.

11.4 Anualmente, el ente público AENA elaborará el escalafón de llamamiento de estos trabajadores por centro de trabajo. Copia del mismo se remitirá a los representantes de los trabajadores.

11.5 La prestación se interrumpirá a la conclusión de cada período, sin perjuicio de que se reanude en las sucesivas campañas.

11.6 La condición de trabajador, en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo, no se perderá en los supuestos de suspensión laboral, legal o convencionalmente regulados.

11.7 AENA preavisará a estos trabajadores, con una antelación mínima de un mes, de la fecha de reincorporación a sus puestos de trabajo dentro de la temporada de estacionalidad.

El trabajador deberá asimismo responder al anterior preaviso, en el plazo de quince días naturales, indicando la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.

11.8 En el supuesto de que el trabajador decidiese no incorporarse, voluntariamente, al ser llamado, se entenderá como dimisión voluntaria; causando baja y quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con el ente público AENA.

12. *Régimen retributivo.*

12.1 El régimen retributivo aplicable a estos trabajadores será el regulado en el II Convenio Colectivo del ente público AENA.

12.2 Las dietas y otras compensaciones económicas se generarán cuando, por necesidades del servicio, los trabajadores queden obligados a efectuar los gastos correspondientes.

12.3 Las retribuciones se percibirán por mensualidades completas o en la parte proporcional a los días trabajados, sin perjuicio de los descansos remunerados legalmente establecidos.

12.4 A efectos del complemento salarial personal de antigüedad, los derechos de antigüedad se computarán a razón del trabajo efectivamente prestado.

13. *Jornada y régimen de trabajo.*—La jornada y régimen de trabajo de este personal se ajustarán a lo establecido en el II Convenio Colectivo del ente público AENA, con carácter general.

Norma adicional.—Los derechos que legal, reglamentaria o convencionalmente tengan reconocidos los trabajadores fijos continuos o temporales, cuando fueren susceptibles de fraccionamiento, se reconocerán a los trabajadores contratados, en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo, en la parte que proporcionalmente les corresponda en función del tiempo efectivamente trabajado.

Norma supletoria.—En todo aquello no previsto en este Acuerdo se estará a lo establecido en el II Convenio Colectivo del ente público AENA y en la normativa legal y reglamentaria vigente.

Centros estacionales:

Aeropuerto de Málaga.
Aeropuerto de Palma de Mallorca.
Aeropuerto de Ibiza.
Aeropuerto de Menorca.
Centro de Control de Palma de Mallorca.

Anexo V

Horario Laboral	Modalidad de Turno	Trabajadores por Puesto		Jornada Anual Programable		J. Anual Programada					Horas/año a desprogramar	Bolsa Horaria		Cuadrantes		Complemento Turnicidad Ptas/mes
		T	C	Incl. D.A.P.	NO Incl. D.A.P.	Cuadrante	Solapes S/día	Solapes h/año	Formación	TOTAL		Incl. D.A.P.	NO Incl. D.A.P.	Invierno	Verano	
24	24 / 3	6	0	1.563	1.615	1.460	3	46	30	1.536	0	27	79	MTN LLL	MTN LL	22.300
24	24 / 3	5	1	1.563	1.615	1.608	3	50	30	1.688	126	0	-	MTN LL	MTN LL	22.300
24	24 / 2	6	0	1.563	1.615	1.460	2	30	30	1.520	0	42	95	DN LLLL	DN LLL	11.850
24	24 / 2	5	1	1.563	1.615	1.608	2	34	30	1.672	109	0	-	DN LLL	DN LLL	11.850
23	23 / 2	6	0	1.567	1.619	1.399	1	15	30	1.444	0	122	175	MT LLLL	MT LLL	20.200
23	23 / 2	5	1	1.567	1.619	1.541	1	17	30	1.588	21	0	-	MT LLL	MT LLL	20.200
22	22 / 2	6	0	1.571	1.623	1.338	1	15	30	1.384	0	187	239	MT LLLL	MT LLL	20.200
22	22 / 2	5	1	1.571	1.623	1.474	1	17	30	1.521	0	50	-	MT LLL	MT LLL	20.200
21	21 / 2	6	0	1.575	1.627	1.278	1	15	30	1.323	0	252	304	MT LLL	MT LL	20.200
21	21 / 2	5	1	1.575	1.627	1.407	1	17	30	1.454	0	121	-	MT LL	MT LL	20.200
20	20 / 2	5	0	1.563	1.615	1.460	1	18	30	1.508	0	54	107	MT LLL	MT LL	20.200
20	20 / 2	4	1	1.563	1.615	1.675	1	21	30	1.726	163	0	-	MT LL	MT LL	20.200
19	19 / 2	5	0	1.567	1.620	1.387	1	18	30	1.435	0	132	185	MT LLL	MT LL	20.200
19	19 / 2	4	1	1.567	1.620	1.591	1	21	30	1.642	75	0	-	MT LL	MT LL	20.200
18,5	18,5 / 2	5	0	1.570	1.622	1.351	1	18	30	1.399	0	171	223	MT LLL	MT LL	20.200
18,5	18,5 / 2	4	1	1.570	1.622	1.549	1	21	30	1.600	31	0	-	MT LL	MT LL	20.200
18	18 / 2	5	0	1.572	1.625	1.314	1	18	30	1.362	0	210	262	MT LLL	MT LL	20.200
18	18 / 2	4	1	1.572	1.625	1.508	1	21	30	1.558	0	14	-	MT LL	MT LL	20.200
17,5	17,5 / 2	5	0	1.575	1.627	1.278	1	18	30	1.326	0	249	301	MT LLL	MT LL	20.200
17,5	17,5 / 2	4	1	1.575	1.627	1.466	1	21	30	1.517	0	58	-	MT LL	MT LL	20.200
17	17 / 2	5	0	1.577	1.629	1.241	1	18	30	1.289	0	288	340	MT LLL	MT LL	20.200
17	17 / 2	4	1	1.577	1.629	1.424	1	21	30	1.475	0	102	-	MT LL	MT LL	20.200
16,5	16,5 / 2	4	0	1.560	1.612	1.506	1	23	30	1.558	0	1	54	MT LL	MT L	20.200
16,5	16,5 / 2	3	1	1.560	1.612	1.843	1	28	30	1.900	341	0	-	MT L	MT L	20.200
16	16 / 2	4	0	1.563	1.615	1.460	1	23	30	1.513	0	50	102	MT LL	MT L	20.200
16	16 / 2	3	1	1.563	1.615	1.787	1	28	30	1.845	282	0	-	MT L	MT L	20.200
15,5	15,5 / 2	4	0	1.566	1.618	1.414	1	23	30	1.467	0	98	151	MT LL	MT L	20.200
15,5	15,5 / 2	3	1	1.566	1.618	1.731	1	28	30	1.789	223	0	-	MT L	MT L	20.200
15	15 / 2	4	0	1.569	1.621	1.369	1	23	30	1.422	0	147	199	MT LL	MT L	20.200
15	15 / 2	3	1	1.569	1.621	1.675	1	28	30	1.733	164	0	-	MT L	MT L	20.200
14,5	14,5 / 2	4	0	1.572	1.624	1.323	1	23	30	1.376	0	196	248	MT LL	MT L	20.200
14,5	14,5 / 2	3	1	1.572	1.624	1.619	1	28	30	1.677	106	0	-	MT L	MT L	20.200
14	14 / 2	4	0	1.575	1.627	1.278	1	23	30	1.330	0	244	297	MT LL	MT L	20.200
14	14 / 2	3	1	1.575	1.627	1.563	1	28	30	1.621	47	0	-	MT L	MT L	20.200
14	14 / 1	3	1	1.575	1.627	1.563	0	0	30	1.593	19	0	-	D LL	D LL	6.850
13,5	13,5 / 2	4	0	1.578	1.630	1.232	1	23	30	1.285	0	293	345	MT LL	MT L	20.200
13,5	13,5 / 2	3	1	1.578	1.630	1.508	1	28	30	1.565	0	12	-	MT L	MT L	20.200
13,5	13,5 / 1	3	1	1.578	1.630	1.508	0	0	30	1.538	0	40	-	D LL	D LL	6.850
13	13 / 2	4	0	1.581	1.633	1.186	1	23	30	1.239	0	341	394	MT LL	MT L	20.200
13	13 / 2	3	1	1.581	1.633	1.452	1	28	30	1.510	0	71	-	MT L	MT L	20.200
13	13 / 1	3	1	1.581	1.633	1.452	0	0	30	1.482	0	99	-	D LL	D LL	6.850
12,5	12,5 / 1	3	0	1.559	1.611	1.521	0	0	30	1.551	0	8	60	D LL	D L	6.850
12	12 / 1	3	0	1.563	1.615	1.460	0	0	30	1.490	0	73	125	D LL	D L	6.850
11,5	11,5 / 1	3	0	1.567	1.619	1.399	0	0	30	1.429	0	137	190	D LL	D L	6.850
11	11 / 1	3	0	1.571	1.623	1.338	0	0	30	1.368	0	202	255	D LL	D L	6.850
10,5	10,5 / 1	3	0	1.575	1.627	1.278	0	0	30	1.308	0	267	320	D LL	D L	6.850
10	10 / 1	3	0	1.579	1.631	1.217	0	0	30	1.247	0	332	384	D LL	D L	6.850
9,5	9,5 / 1	3	0	1.583	1.635	1.156	0	0	30	1.186	0	397	449	D LL	D L	6.850
9	9 / 1	3	0	1.587	1.639	1.095	0	0	30	1.125	0	462	514	D LL	D L	6.850

ANEXO VI

1. Cuadrantes:

A. Período no vacacional.
B. Período vacacional.

2. Trabajadores por puesto:

El número total de trabajadores necesarios para la cobertura de un puesto de trabajo vendrá determinado por la suma de los especificados en la columna T, más, en su caso, el de la columna C, que será el correturnos.

3. Servicios:

M = Servicio de mañana.
T = Servicio de tarde.
N = Servicio de noche.
D = Servicio de día.
L = Descanso.

Se entenderá a los efectos de este catálogo de cuadrantes que los servicios son realizados el día natural en que dan comienzo los mismos.

4. Modalidad de cuadrante o turno:

A los efectos de aplicación de este catálogo de cuadrantes y a los efectos de la asignación de los complementos por turnicidad y jornadas especiales, se consideran las siguientes notaciones:

Turno «/3»: Tres servicios realizados en tres días.
Turno «/2»: Dos o tres servicios realizados en dos días.
Turno «/1»: El servicio se realizará en un día.

5. Aquellos centros de trabajo en los que el horario laboral no sea uniforme a lo largo del año, a los efectos de aplicación de este catálogo y de los importes de los complementos por turnicidad y jornadas especiales, atenderán al horario laboral medio anual.

6. A los efectos de este anexo, se entenderá por servicio, una jornada de trabajo en régimen de turnicidad.

10890 *RESOLUCIÓN de 28 de abril de 1999, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de encomienda de gestión entre dicho servicio común y el Instituto Nacional de la Seguridad Social para la realización de actuaciones relativas a la liquidación, fraccionamiento y deducción de los capitales coste de pensión a ingresar como consecuencia de la aplicación de los Reales Decretos 487/1998, de 27 de marzo y 2665/1998, de 11 de diciembre.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y esta Tesorería General de la Seguridad Social han suscrito, con fecha 21 de abril de 1999, Acuerdo por el que esta última encomienda a dicho Instituto la realización de actuaciones relativas a la liquidación, fraccionamiento y deducción de los capitales coste de pensión a ingresar como consecuencia de la aplicación de los Reales Decretos 487/1998, de 27 de marzo, y 2665/1998, de 11 de diciembre.

En cumplimiento de lo establecido en el apartado 3 del citado artículo 15 de la Ley 30/1992 y para general conocimiento, se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del referido Acuerdo, que figura como anexo de la presente Resolución.

Madrid, 28 de abril de 1999.—El Director general, Julio Gómez-Pomar Rodríguez.

ANEXO

Acuerdo de encomienda de gestión entre la Tesorería General de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social para la realización de actuaciones relativas a la liquidación, fraccionamiento y deducción de los capitales coste de pensión a ingresar como consecuencia de la aplicación de los Reales Decretos 487/1998, de 27 de marzo, y 2665/1998, de 11 de diciembre

En Madrid, a 21 de abril de 1999.

REUNIDOS

De una parte, el ilustrísimo señor don Julio Gómez-Pomar Rodríguez, Director general de la Tesorería General de la Seguridad Social y,

De otra, la ilustrísima señora doña María Eugenia Martín Mendizábal, Directora general del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

EXPONEN

I. La Tesorería General de la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 3.1 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, tiene atribuida la competencia para efectuar la gestión liquidadora de las deudas con la Seguridad Social, y en particular, conforme al artículo 73.1 de dicho Reglamento, la de las que no tengan la naturaleza de cuotas.

Corresponde también a dicho Servicio Común de la Seguridad Social, en virtud de los artículos 18.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y 2.1 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, el desempeño de la gestión recaudatoria de tales recursos, entre cuyas funciones se encuentran la de acordar el fraccionamiento del pago y la de practicar la deducción de las deudas contraídas con la Seguridad Social por los beneficiarios de prestaciones del importe de estas últimas, según se establece, respectivamente, en los artículos 20.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y 40.1 del citado Reglamento General de Recaudación, y en el artículo 48.1.5 de la Orden de desarrollo de este último, de 22 de febrero de 1996.

II. Los Reales Decretos 487/1998, de 27 de marzo, y 2665/1998, de 11 de diciembre, por los que se regula el reconocimiento, como cotizados a la Seguridad Social, de los períodos de actividad sacerdotal o religiosa de los sacerdotes y religiosos o religiosas de la iglesia católica secularizados, disponen en sus respectivos artículos 4 la obligación por parte de los interesados de abonar el capital coste correspondiente a la parte de pensión de jubilación que se derive de los años de cotización que se les hayan reconocido, así como la posibilidad de fraccionar dicho pago.

III. Al objeto de lograr la mayor agilidad y eficacia en la gestión de los expedientes seguidos como consecuencia de las solicitudes de reconocimiento como cotizados de los indicados períodos de actividad sacerdotal o religiosa, tanto a efectos de cubrir el período de carencia necesario para causar derecho a pensión de jubilación como de mejorar la cuantía de la misma mediante el incremento del porcentaje aplicable a su base reguladora, y cuya tramitación corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social de acuerdo con las competencias que en materia de gestión de las prestaciones económicas del Sistema en su modalidad contributiva atribuye al mismo el artículo 1 del Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, se hace necesario encomendar a dicho Instituto la gestión de la liquidación, fraccionamiento y deducción de los referidos capitales coste por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos fijados en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

IV. Por cuanto antecede y de conformidad con el citado artículo 15 de la Ley 30/1992, ambas partes suscriben el presente.

Acuerdo de encomienda de gestión

Primero.—Mediante el presente Acuerdo, la Tesorería General de la Seguridad Social encomienda al Instituto Nacional de la Seguridad Social, que acepta la misma, la realización de las siguientes actividades de carácter material:

Liquidación del capital coste de la parte de pensión que se derive de los años de cotización que dicho Instituto reconozca a las personas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de los Reales Decretos 487/1998, de 27 de marzo, y 2665/1998, de 11 de diciembre.

Concesión, previa audiencia del interesado, del fraccionamiento en plazos reglamentarios del pago del indicado capital coste con práctica de su deducción del importe de cada mensualidad de la pensión reconocida o sin efectuar tal deducción si el pago se fracciona en cuantías superiores a dichas mensualidades, en los términos indicados en los citados Reales Decretos y en sus normas de aplicación y desarrollo.

Segundo.—La presente encomienda de gestión sólo afecta a la realización de los actos materiales a que obliga el ejercicio de las competencias mencionadas, no entrañando la cesión de la titularidad de éstas ni de los elementos constitutivos de su ejercicio por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, a la que corresponderá dictar, en su caso, cuantos actos o resoluciones de carácter jurídico sean soporte o en los que se integre la concreta actividad material encomendada.