

acompañando las bases de la convocatoria del premio, y una copia del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma y en, al menos, un periódico de gran circulación nacional. (Artículo 2, apartado 2 del Reglamento del Impuesto y apartado tercero de la Orden de 5 de octubre de 1992.)

Contra dicho acuerdo se podrá interponer recurso de reposición ante este Departamento de Gestión Tributaria o reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Central, en el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la recepción de la notificación del presente acuerdo.

Madrid, 28 de marzo de 2003.—El Director del Departamento, Alberto Monreal Lasheras.

8007 *RESOLUCIÓN de 14 de Abril de 2003, de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro de los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 10 y 12 de Abril de 2003 y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.*

En los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 10 y 12 de Abril de 2003, se han obtenido los siguientes resultados:

Día 10 de Abril de 2003.

Combinación Ganadora: 39, 7, 45, 14, 22, 42.

Número Complementario: 49.

Número del Reintegro: 4.

Día 12 de Abril de 2003.

Combinación Ganadora: 43, 6, 23, 41, 27, 18.

Número Complementario: 38.

Número del Reintegro: 6.

Los próximos sorteos que tendrán carácter público, se celebrarán los días: 17 y 19 de Abril de 2003 a las 21,30 horas en el Salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno 137 de esta Capital.

Madrid, 14 de Abril de 2003.—El Director General, P.S. (R.D. 2069/99 de 30 del 12), el Director de Producción, Enrique Cuadrado Chico.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

8008 *RESOLUCIÓN de 3 de abril de 2003, de la Secretaría de Estado de Educación y Universidades, por la que se modifica el plazo de presentación de solicitudes del programa de becas postdoctorales en España y en el extranjero, incluidas las becas MECD/Fulbright.*

Por Resolución de 19 de noviembre de 2002 (Boletín Oficial del Estado de 12 de diciembre) se convoca el programa de becas postdoctorales en España y en el extranjero, incluidas las becas MECD/Fulbright.

En la base 3.2. de la mencionada Resolución se indica que la fecha de inicio de la beca deberá estar comprendida entre el 1 de abril y el 1 de octubre de 2003 para las solicitudes presentadas en el mes de noviembre de 2002, y entre el 1 de octubre de 2003 y el 1 de abril de 2004, para las solicitudes presentadas en el plazo del mes de abril de 2003.

Por otra parte en la base 5.2. de la mencionada Resolución se establece que el procedimiento se iniciará al día siguiente de finalizar el plazo de presentación de solicitudes, que la propuesta de concesión se formulará antes de que transcurran tres meses desde el inicio del procedimiento y que la resolución del procedimiento se producirá antes de que transcurra un mes desde la presentación de la propuesta.

Sin embargo, el proceso de instrucción de los expedientes de solicitud y su evaluación de acuerdo con los criterios señalados en la convocatoria,

previa la evaluación externa por parte de expertos de la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), ha requerido un tiempo superior al inicialmente previsto y en consecuencia requerirá agotar el plazo máximo de cuatro meses de duración del procedimiento establecido en la base 5.2 anteriormente mencionada para la Resolución de concesión.

Tal situación conlleva a que se inicie el segundo plazo de presentación de solicitudes señalado para el mes de abril de 2003, sin que todavía se haya resuelto la concesión de las solicitudes presentadas al primer plazo, por lo que se considera oportuno modificar el segundo plazo de presentación de solicitudes.

En su virtud dispongo:

1. El segundo plazo de presentación de solicitudes a la convocatoria de becas postdoctorales en España y en el extranjero, incluidas las becas MECD/Fulbright, queda establecido en el mes de mayo de 2003.

2. Los restantes plazos del procedimiento serán los establecidos en la base 5 de la convocatoria.

3. Contra la presente Resolución de convocatoria, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 11.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y del artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su publicación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Lo que pongo en conocimiento de V.I. a los efectos pertinentes.

Madrid, 3 de abril de 2003.—El Secretario de Estado, Julio Iglesias de Ussel.

Ilmo. Sr. Director General de Universidades.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

8009 *RESOLUCIÓN de 31 de marzo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los acuerdos de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la empresa Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea -AENA-.*

Visto el texto de los acuerdos de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la empresa Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea -AENA- (Código de Convenio n.º 9000112), de fechas 16 de diciembre de 2002 y 6 de febrero de 2003 que versan, el primero de ellos, sobre las características del nuevo sistema de previsión para los trabajadores y, el segundo, referido a la revisión salarial, acuerdos que han sido logrados de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y por las secciones sindicales de CC.OO, USO y FSAI en representación de los trabajadores 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 52/2002, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 de los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con advertencia a la misma del obligado cumplimiento de

la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003, en la Ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 31 de marzo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acta de la Comisión Negociadora del III Convenio colectivo de Aena sobre las características del nuevo sistema de previsión para los trabajadores de Aena

Por Aena:

D. Carlos A. Espinosa Fernández.
D. Eduardo Rivas Fernández.
D. Salvador Merino Moína.
D. Daniel López Salafranca.
Dña. Paula Sánchez Herreros.
D. Manuel Rivas Delgado.

Por la representación sindical:

Por CC.OO.:

D. César Revuelta Blasco.
Dña. Josefa López Agudín.
D. Francisco J. Molero Queipo.
D. Jesús Lora Garrido.
D. José M. González de Audicana Mena.
D. José Manuel Lorenzo Gómez.

Por U.G.T.:

D. Federico Lombardo López.
D. Emilio Quintana Carrizosa.
D. Ramón Benito Sevilla.
D. Juan Manuel Alonso Rodríguez.
D. Francisco Abadías Fantova.

Por U.S.O.:

D. Luis Moutón Asenjo.
D. José Luis Muñoz Fuentes.
D. Juan Carlos Díez Bueno.
D. Matías Delgado Díaz.

Por F.S.A.I.:

D. Francisco Pérez Cárdenas.
D. Marco Escovedo Ramos.

En Madrid, a las 12:00 horas del día 16 de diciembre de 2002, en la sede de Aena, sita en la C/ Peonías, 2 de Madrid, se reúnen las personas que, al margen, se relacionan en calidad de representantes de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (Aena) y de las Organizaciones Sindicales CC.OO., U.G.T., U.S.O. y F.S.A.I., presentes en la Comisión Negociadora del III Convenio de Aena, adoptando Ambas Partes los siguientes acuerdos:

1. De conformidad con lo pactado en el artículo 153 del Convenio Colectivo de AENA se acuerda la constitución de un Plan de Pensiones para los empleados de AENA, con las siguientes características:

1.1 Tipo de Plan: Plan de pensiones de empleo en régimen de aportación definida. Dicho plan se integrará en un fondo de pensiones uniplan.

1.2 Ámbito de aplicación y régimen de adhesión:

1.2.1 Podrán ser partícipes del plan los empleados que perciben retribuciones por parte de AENA como consecuencia de una relación laboral regulada por el Convenio Colectivo de AENA así como los directores de AENA que estén vinculados a la Entidad Pública Empresarial y cuya relación laboral se regule por el RD 1382 / 1985 (empleados en activo), siempre y cuando acrediten un mínimo de un año de servicio efectivo en el Ente Público Empresarial, es decir, un período de carencia de 360 días naturales. Superado este período, el trabajador que continuara prestando servicios efectivos y no hubiera renunciado, por escrito dirigido a la Comisión de Control del Plan, a su incorporación al Plan de Pensiones en el plazo previsto a tal efecto (plazo de renuncia), pasará a convertirse en partícipe del plan, teniendo derecho a que se le realicen las aportaciones previstas dentro del presente acuerdo. Asimismo, los trabajadores sujetos al Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de la Circulación Aérea ingresarán en el Plan de Pensiones en los términos y con el régimen de aportaciones que se acuerde para dicho colectivo.

1.2.2 A efectos de cumplimiento del período de carencia definido en el punto anterior se computarán todos los períodos trabajados en AENA,

con independencia del tipo de contrato que haya regulado la relación laboral del empleado. Una vez superado el período de carencia, la incorporación al plan de pensiones podrá ser realizada también con independencia del tipo de contrato que regule la relación laboral del empleado con Aena (fijo o eventual).

1.2.3 A la fecha de incorporación del trabajador en el plan de pensiones se le realizará una aportación extraordinaria, cuyo cálculo queda definido en el documento que describe el funcionamiento del nuevo plan de previsión de AENA, que se adjunta como anexo a la presente acta.

1.2.4 La adhesión de los trabajadores al plan de pensiones será tácita.

1.2.5 El plazo de renuncia, al que se hace referencia en el apartado 1.2.1., tendrá, en todo caso, una duración de 30 días naturales. Este plazo se definirá con arreglo a los siguientes criterios:

a) Situación del trabajador a la fecha de formalización del plan de pensiones:

a.1.) Para los trabajadores que a la fecha de formalización del plan de pensiones hayan satisfecho la totalidad del período de carencia, el plazo de renuncia se contará a partir de la fecha de formalización del plan.

a.2.) Para los trabajadores que a la fecha de formalización del plan de pensiones no hayan satisfecho la totalidad del período de carencia, el plazo de renuncia coincidirá con los últimos días naturales del período de carencia. Si a la fecha de formalización del plan de pensiones al empleado le restan menos de 30 días para satisfacer el período de carencia, el plazo de renuncia consistirá en 30 días naturales a contar desde dicha fecha.

b) Situación del trabajador a la fecha de incorporación en Aena (siendo esta fecha posterior a la fecha de formalización del plan de pensiones):

b.1.) Para los trabajadores que a la fecha de incorporación en Aena hayan satisfecho la totalidad del período de carencia, el plazo de renuncia se contará a partir de la fecha de ingreso en la Entidad Pública Empresarial.

b.2.) Para los trabajadores que a la fecha de incorporación en Aena no hayan satisfecho la totalidad del período de carencia, el plazo de renuncia coincidirá con los últimos días naturales del período de carencia. Si a la fecha de incorporación en Aena al empleado le restan menos de 30 días para satisfacer el período de carencia, el plazo de renuncia consistirá en 30 días naturales a contar desde dicha fecha.

1.2.6 El trabajador que renuncie a su incorporación al plan de pensiones, dentro del «plazo de renuncia» definido anteriormente, perderá, de forma definitiva, el derecho a que se le realice en el plan la aportación extraordinaria correspondiente, pasando a adquirir la condición de «empleado excluido».

1.2.7 Asimismo, tendrá la consideración de «empleado excluido» el «empleado en activo» que, siendo en su día partícipe del plan de pensiones de AENA, causó baja definitiva en el mismo como consecuencia del cese definitivo de su relación laboral con AENA y, con posterioridad a la fecha de la baja definitiva en la Entidad Pública Empresarial, vuelva a adquirir la condición de «empleado en activo» en AENA.

1.2.8 El empleado mantendrá la condición de «empleado excluido» en tanto en cuanto no adquiera la condición de partícipe del plan de pensiones.

1.2.9 No obstante lo anterior, el «empleado en activo», que en su día rechazó su incorporación al plan de pensiones, podrá solicitar su adhesión al Plan de Pensiones durante el mes diciembre de cada año, siendo ésta efectiva a 1 de enero del año siguiente, teniendo derecho el empleado a que AENA le haga efectivas las aportaciones mensuales de escala y adicionales a partir del momento de su incorporación al plan.

1.2.10 Si el empleado, causara baja en AENA (bien por voluntad propia, por causas ajenas al empleado o por causas de fuerza mayor) con anterioridad a la finalización del plazo de renuncia establecido, siempre y cuando el empleado hubiese satisfecho el período de carencia definido para poder convertirse en partícipe del plan, se considerará al empleado como partícipe del plan de pensiones, entendiéndose su fecha de incorporación el día anterior a producirse el cese de la relación laboral con AENA, y por tanto, teniendo derecho a que se le realicen las aportaciones que le hubieran correspondido en el mismo hasta la fecha de baja.

1.3 Contingencias cubiertas: El Plan de Pensiones cubrirá las contingencias de jubilación, invalidez (en sus grados de absoluta y permanente, total y permanente, y gran invalidez) y fallecimiento, a través de un régimen de aportación definida.

1.4 Régimen de aportaciones: las aportaciones establecidas en el presente apartado serán realizadas en tanto que el partícipe perciba retribuciones por parte de AENA, como consecuencia de una relación laboral

regulada por el Convenio Colectivo de AENA, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1.4.2.3. de extinción de la obligación de realizar aportaciones por parte de AENA y el apartado 1.7. de supuestos excluidos y casos especiales.

La financiación del plan de pensiones respecto de los trabajadores sujetos al Convenio Colectivo de Aena se realizará mediante una aportación inicial extraordinaria y aportaciones futuras mensuales, distinguiéndose, dentro de éstas, entre aportaciones de escala y aportaciones adicionales. El cálculo de dichas aportaciones queda definido dentro del presente acuerdo y en el documento titulado «Normas de funcionamiento del nuevo plan de pensiones de Aena» adjuntado como anexo.

Dichas aportaciones correrán a cargo exclusivamente del Ente Público Empresarial, sin perjuicio de las aportaciones que, por su cuenta y con carácter voluntario deseen hacer los partícipes. Las aportaciones de carácter voluntario podrán ser realizadas por el partícipe del Plan de Pensiones de acuerdo con los criterios establecidos a tal efecto en las especificaciones del plan.

La aportación inicial extraordinaria a realizar al plan de pensiones dependerá de la situación del «empleado en activo» a la fecha de la incorporación en el plan y se calculará de acuerdo con los criterios recogidos dentro del documento «Normas de funcionamiento del nuevo plan de pensiones de Aena». Para el personal en activo a 1 de noviembre de 2002, dicha aportación inicial extraordinaria quedará integrada por los siguientes conceptos:

– Las aportaciones mensuales de escala, definidas en el punto 1.4.2.1, correspondientes al período comprendido entre el 1 de noviembre de 2002 y el último día del mes anterior al mes de incorporación del empleado al plan de pensiones.

– La aportación adicional definida en el punto 1.4.2.2, correspondiente al número de días naturales como «empleado en activo» desde 1 de enero de 2002 hasta el último día del mes anterior al mes de incorporación del empleado al plan de pensiones.

– El capital inicial reconocido como fruto de la transformación del premio de jubilación a los 65 años anteriormente vigente descrito en el punto 1.4.1 más el interés generado por dicho capital inicial (4,5% anual) desde 1 de noviembre de 2002 hasta la fecha del desembolso efectivo de dicho capital en el plan de pensiones.

Los cálculos actuariales relativos a dicho capital inicial se han realizado, de acuerdo con las hipótesis actuariales, financieras y demográficas más adelante señaladas, de tal manera que, si se cumplen dichas hipótesis, el derecho consolidado derivado del capital inicial reconocido por servicios pasados (epígrafe 1.4.1.), más las aportaciones anuales de escala y los rendimientos generados por dicho capital inicial y por tales aportaciones, de acuerdo con dichas hipótesis, sea al menos equivalente al premio de jubilación regulado en el artículo 150 del III Convenio Colectivo de AENA.

La aportación extraordinaria, definida anteriormente para el personal en activo a 1 de noviembre de 2002, será ingresada en el plan de pensiones dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de la formalización del plan, siempre y cuando el empleado en activo haya satisfecho el período de carencia a dicha fecha. En caso contrario, dicho capital inicial será aportado al plan de pensiones dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de incorporación del empleado al plan, siempre que dicha incorporación se produzca inmediatamente después de que finalice el «período de carencia» sin que el empleado haya manifestado su renuncia a ser incorporado al plan de pensiones.

1.4.1 Capital inicial en concepto de servicios pasados.

1.4.1.1 Personal con derecho al reconocimiento de un capital inicial en concepto de servicios pasados: personal sujeto al Convenio Colectivo de AENA en activo a 1 de noviembre de 2002 en AENA. Esta aportación se hará efectiva a partir de la incorporación del trabajador al Plan de Pensiones y de acuerdo con los criterios señalados en el punto 1.4.1.3.

1.4.1.2 Cuantía del capital inicial: El capital inicial, calculado individualmente para cada trabajador será igual al coste devengado a 1 de noviembre de 2002 del premio de jubilación recogido en el artículo 150 del III Convenio Colectivo de AENA.

Para la determinación del capital inicial se han considerado las siguientes hipótesis: método de devengo denominado «unidades de crédito proyectadas», tabla de mortalidad GRM/F-95, tabla de invalidez correspondiente al ajuste de la OM77 realizado por la Suiza de Reaseguros, 4,5% interés técnico, 2,5% crecimiento salarial y edad de jubilación 64 años.

Para aquellos trabajadores cuyo capital total estimado a la jubilación (obtenido como suma de las aportaciones anuales de escala a realizar a partir del 2 de noviembre de 2002 en el nuevo plan, más el capital inicial definido en el punto anterior, más los rendimientos que hubieran generado tales cuantías en el plan, de acuerdo con la hipótesis de ren-

tabilidad futura acordada para la transformación de los compromisos, es decir, el 4,5% anual) sea inferior a la estimación del capital constitutivo del premio de jubilación, se procederá a incrementar el capital inicial a reconocer en el Plan de Pensiones hasta alcanzar como mínimo dicho capital constitutivo establecido como objetivo.

De conformidad con lo expuesto en los párrafos anteriores el capital inicial total, como suma de coste por servicios pasados y ajuste de capital inicial, para la plantilla de trabajadores de AENA a 1 de noviembre de 2002, en ningún caso podrá superar la cantidad de 11.366.005,64 euros.

Con posterioridad a la formalización del plan de pensiones, se remitirá una carta a cada potencial partícipe con la aportación extraordinaria inicial a realizar al plan de pensiones y la relación de los datos considerados en el cálculo de dicha aportación, con el fin de que los trabajadores puedan instar, en su caso, a la rectificación de los posibles errores que se detecten.

1.4.2 Aportaciones futuras: las aportaciones futuras se realizarán con periodicidad mensual. Su desembolso se realizará dentro de los últimos 10 días hábiles de cada mes. Dentro de las aportaciones futuras, también denominadas aportaciones corrientes, se distinguirán las aportaciones mensuales de escala y las aportaciones mensuales adicionales.

1.4.2.1 Aportaciones mensuales de escala:

1.4.2.1.1 Personal con derecho a estas aportaciones: tendrán derecho a aportaciones mensuales de escala los empleados en activo, a partir de su fecha de incorporación al plan de pensiones, en tanto en cuanto mantengan la condición de partícipe del plan.

1.4.2.1.1 Cuantía de la aportación mensual de escala: la cuantía de la aportación mensual de escala será el importe resultante de aplicar el porcentaje, de la escala expresada a continuación, correspondiente a la edad y a los años de servicio acreditados en AENA a 1 de noviembre de 2002 (para aquellos trabajadores en activo a dicha fecha) sobre la base de cálculo anual, descrita en el punto siguiente dividida entre doce, correspondiente al nivel retributivo del partícipe en el momento de realizar cada aportación.

Para las nuevas incorporaciones la edad y años de servicio a considerar serán los correspondientes a la fecha de su incorporación. El porcentaje anterior se mantendrá fijo e invariable a futuro, no viéndose modificado por los saltos de tramo de edad y/o tramo de antigüedad que experimente el partícipe del plan en el futuro.

	SA <= 10 años	10 años < SA <= 20 años	20 años < SA <= 30 años	30 años < SA <= 40 años
Edad <= 25 años	0,53 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
25 años < edad <=30 años ..	0,59 %	0,55 %	0,00 %	0,00 %
30 años < edad <=35 años ..	0,66 %	0,61 %	0,00 %	0,00 %
35 años < edad <=40 años ..	0,76 %	0,69 %	0,64 %	0,00 %
40 años < edad <=45 años ..	0,92 %	0,81 %	0,72 %	0,71 %
45 años < edad <=50 años ..	1,20 %	1,03 %	0,82 %	0,76 %
50 años < edad <=55 años ..	1,62 %	1,41 %	0,98 %	0,88 %
55 años < edad <=60 años ..	2,22 %	2,08 %	1,21 %	1,10 %
60 años < edad <=65 años ..	3,01 %	2,66 %	1,43 %	1,30 %

SA: antigüedad o servicio acreditado en AENA. Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta todos los períodos trabajados en AENA, con independencia del tipo de contrato que haya regulado la relación laboral del empleado.

1.4.2.1.2 Base de cálculo de la aportación anual de escala: se distinguen seis bases de cálculo distintas en función de los distintos niveles retributivos aplicables a 1 de noviembre de 2002. Dichas bases de cálculo coinciden con las recogidas en el III Convenio Colectivo de AENA (en valores para el año 2001) en la tabla denominada «Bases de cálculo para determinar el valor salario/hora ordinaria», ya incrementadas en el porcentaje de crecimiento que se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del Sector Público para el año 2002 (2 %).

Nivel Retributivo	Base de cálculo anual (Euros)
A	16.583,74
B	14.014,84
C	12.482,77
D	11.100,40
E	10.659,35
F	10.218,21

Las bases de cálculo se revisarán anualmente en el mismo porcentaje de crecimiento que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del Sector Público.

Mientras en el futuro se mantenga la estructura retributiva aprobada por el III Convenio Colectivo de AENA, el paso de un empleado de un nivel retributivo a otro supondrá el cambio de su base de cálculo de referencia en el Plan de Pensiones por la que corresponda a su nuevo nivel retributivo.

La fecha de efectos de cambio de la base de cálculo coincidirá con la fecha de efectos de cambio del nivel retributivo.

Los cambios que pudieran producirse en la estructura retributiva del personal sujeto al III Convenio Colectivo de AENA con posterioridad al 1 de noviembre de 2002 no afectarán a las bases de cálculo establecidas en la presente cláusula. Mediante acuerdo entre AENA y la representación sindical de los trabajadores sometidos al Convenio Colectivo de AENA se establecerán las equiparaciones entre las nuevas posibles retribuciones básicas y las bases de cálculo de referencia establecidas en esta cláusula.

De acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, el cambio de categoría de un empleado/partícipe en el posible nuevo sistema retributivo podrá determinar un cambio en la base de cálculo de referencia en el Plan de Pensiones. Los cambios de base de cálculo en el Plan de Pensiones en estos casos se registrarán por los criterios de equiparación entre categorías acordados en negociación colectiva.

1.4.2.2 Aportaciones manuales adicionales.

1.4.2.2.1 Personal con derecho a estas aportaciones: tendrán derecho a aportaciones manuales adicionales los empleados en activo, a partir de su fecha de incorporación al plan de pensiones, en tanto en cuanto mantengan la condición de partícipe del plan.

1.4.2.2.2 Cuantía de la aportación anual adicional global: La aportación adicional anual global a realizar al Plan de Pensiones por parte de AENA será para el año 2002 el uno por ciento de la masa salarial aplicable al Convenio Colectivo de AENA autorizada para el año 2001. Desde el año 2003 en adelante, dicha aportación será el dos por ciento de la masa salarial aplicable al Convenio Colectivo de AENA autorizada para el año inmediatamente anterior. La suma de las aportaciones adicionales que cada año pudieran corresponder a empleados en activo que en el futuro renuncien a su incorporación en el plan de pensiones o de partícipes del plan de pensiones que en el futuro soliciten el cese de la realización de aportaciones a su nombre por parte del promotor del plan (AENA) se computará junto con la aportación adicional global a repartir durante el ejercicio siguiente.

1.4.2.2.3 Cálculo del porcentaje de reparto de la aportación adicional: El cálculo del porcentaje de reparto de la aportación anual correspondiente a cada anualidad, se realizará al comienzo de cada año natural, una vez se conozca el importe total de la aportación adicional asignada al plan de pensiones en ese año. El cálculo de dicho porcentaje de reparto se realizará aplicando la siguiente fórmula:

$$\% AA^{\text{Año } n} = \frac{AT^{\text{Año } n}}{\sum_{j=d}^F BC_j \cdot NT_j}$$

Siendo,

% AA^{Año n}: porcentaje de reparto de la aportación adicional total correspondiente al año "n".

AT^{Año n}: aportación adicional total al plan de pensiones correspondiente al año "n".

BC_j: base de cálculo durante el año "n" correspondiente al nivel retributivo "j" (base de cálculo definida en el punto 1.4.2.1.2).

NT_j: número de empleados en activo a 1 de enero del año "n" correspondientes al nivel retributivo "j" (nivel retributivo definido en el punto 1.4.2.1.2).

Dicho cálculo tendrá en cuenta a los empleados en activo (personal que percibe retribuciones por parte de Aena), sujeto al convenio colectivo de AENA a 1 de enero de cada año, con independencia de que sean o no partícipes del plan de pensiones.

Asimismo, el cálculo del porcentaje de reparto de la aportación adicional correspondiente a cada año deberá tener en cuenta el cese de aportaciones adicionales para aquellos empleados que cumplen 65 años dentro de la anualidad correspondiente. El cese de las aportaciones coincidirá con la fecha de cumplimiento de los 65 años por parte del «empleado activo».

No obstante, de forma excepcional, el cálculo del porcentaje de reparto correspondiente a la aportación adicional del año 2002 se realizará a 1 de noviembre de 2002.

El «Porcentaje de reparto de la aportación adicional» servirá para determinar las aportaciones adicionales correspondientes a cada «empleado en activo» sujeto al convenio colectivo de Aena.

1.4.2.2.4 Aportación adicional individual: La aportación adicional mensual correspondiente a cada partícipe se determinará aplicando el porcentaje anterior sobre la base de cálculo mensual del empleado.

1.4.2.3 Extinción de la obligación de realizar aportaciones: La obligación de AENA de realizar aportaciones cesará por las siguientes causas:

- Extinción de la relación laboral del trabajador con AENA.
- Muerte del partícipe.
- Pase del trabajador a la situación de beneficiario, salvo que lo sea por que otro partícipe cause una de las contingencias cubiertas por el plan.
- Licencia, excedencia o suspensión del contrato de trabajo, que lleve aparejada la suspensión de retribuciones por parte de AENA.
- Cumplimiento de la edad de 64 años, para las aportaciones de escala.
- Cumplimiento de la edad de 65 años o de la edad en que el partícipe complete el período de cotización mínimo exigible para causar derecho a la pensión pública de jubilación, para las aportaciones adicionales.

1.4.3 Exceso de aportaciones anuales futuras.

En el supuesto de que las aportaciones anuales comprometidas por el presente acuerdo de previsión social excedieran de los límites legales de aportación anual a planes de pensiones, AENA contratará un seguro, no imputable a los partícipes, si las disposiciones legales vigentes en cada momento lo permiten, con la única finalidad de completar las aportaciones del Plan de Pensiones, reconociéndose derechos económicos al partícipe/asegurado por la parte de las aportaciones realizadas a dicho seguro.

1.5 Comisión Promotora o Comisión de Control.

1.5.1 Los representantes de los trabajadores presentes en la Coordinadora Sindical Estatal designarán a los miembros, tanto de la Comisión Promotora como de la Comisión de Control del Plan de pensiones, que han de representar a los partícipes del plan. Dichos miembros serán elegidos de entre los empleados en activo sujetos al Convenio Colectivo de AENA y no precisarán ser miembros de la Coordinadora Sindical Estatal.

1.5.2 Los representantes del promotor, tanto en la Comisión Promotora como en la Comisión de Control del Plan de pensiones, serán designados por la dirección general de AENA.

1.5.3 La composición de ambas comisiones será paritaria (7 miembros serán representantes de los partícipes y 7 representantes del Promotor).

1.5.4 Los criterios de designación y revocación de los representantes de partícipes y beneficiarios en la Comisión de Control se determinarán en el Reglamento del Plan de Pensiones.

1.5.5 Los miembros de la Comisión Promotora y de la Comisión de Control ejercerán sus funciones gratuitamente, siéndoles reembolsados por parte del promotor los gastos en que hayan incurrido en el desempeño de aquéllas, en los términos y con los límites establecidos en el convenio colectivo de AENA vigente en cada momento.

1.5.6 La Comisión Promotora tendrá como funciones, entre otras, aprobar la redacción definitiva de las especificaciones del plan, así como llevar a cabo todos los pasos necesarios para la formalización del plan de pensiones.

1.5.7 La Comisión de Control se reunirá en única convocatoria, al menos, trimestralmente en sesión ordinaria debidamente convocada por su Presidente. También podrá reunirse en sesión extraordinaria cuantas veces sea convocada por el Presidente a iniciativa propia o a solicitud de una tercera parte de sus miembros. Las convocatorias de las reuniones de la Comisión de Control deberán contener el Orden del Día de los asuntos a tratar y efectuarse con al menos una semana de antelación a la fecha de su celebración, salvo que la reunión tenga carácter urgente, supuesto

en que se efectuará con dos días de anticipación. Si se hallasen congregados todos los miembros de la Comisión de Control y por unanimidad decidieran celebrar una reunión y los asuntos a tratar en la misma, podrán hacerlo válidamente prescindiendo de la previa convocatoria.

1.5.8 La asistencia a la Comisión podrá ser personal o por representación conferida a otro miembro de la Comisión. La representación se ejercerá mediante delegación expresa y escrita para cada reunión, siempre y cuando dicha delegación quede preavisada con una antelación de 24 horas mediante escrito dirigido al Presidente o Secretario, pudiendo cualquier miembro ostentar más de una representación delegada. Para la válida celebración de las reuniones de la Comisión de Control será necesaria la presencia de la mitad más uno de sus componentes, directamente o por representación. Cada miembro de la Comisión de Control tendrá un voto.

1.5.9 Los gastos del Plan de Pensiones serán autorizados por la Comisión de Control del Plan. Los gastos ordinarios del plan (actuarios, etc) serán a cargo de AENA durante los años 2002 y 2003, siendo la Comisión de Control la que establecerá quién se hará cargo de los mismos desde el año 2004 en adelante, para lo cual se tendrá en consideración la rentabilidad asignada a los fondos acumulados correspondientes al Plan de Pensiones. No obstante, la decisión de la Comisión de Control a este respecto requerirá de al menos el voto favorable de la mitad de los representantes del promotor. Los gastos extraordinarios que pudieran derivarse (asesores financieros, servicios jurídicos, etc.) serán a cargo del Plan de Pensiones.

1.5.10 La Comisión de Control podrá acordar el establecimiento de cuantas Subcomisiones para materias concretas crea conveniente. Las Subcomisiones estarán necesariamente integradas por miembros de la Comisión de Control, siendo su composición y competencias las que, en cada caso, se estime más conveniente por la Comisión de Control.

1.5.11 Adopción de decisiones de la Comisión Promotora: Las decisiones de la Comisión Promotora se adoptarán por consenso entre la mayoría de los representantes de los partícipes y la mayoría de los representantes del promotor para dar la validez a los siguientes acuerdos:

– Elección del fondo de pensiones en el que se integre el Plan de Pensiones.

– Aprobación de las especificaciones del Plan de Pensiones.

1.5.12 Adopción de decisiones de la Comisión de Control: Con carácter general, y salvo que en el presente acuerdo se establezca lo contrario, la Comisión de Control adoptará los acuerdos por mayoría simple. No obstante lo anterior, las siguientes decisiones incluirán al menos el voto favorable de la mitad de los representantes del Promotor y el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes:

– Las que afecten al régimen económico de aportaciones y prestaciones del Plan de Pensiones, así como al de gastos definidos en las presentes Especificaciones (incluida la decisión de quien se hará cargo de los gastos ordinarios del Plan desde el año 2004 en adelante).

– La movilización de la cuenta de posición del Plan de Pensiones a otro Fondo de Pensiones.

– La designación y sustitución de la Entidad Gestora y la Entidad Depositaria.

– La terminación y liquidación del Plan de Pensiones.

– La modificación del régimen de adopción de decisiones recogido en las Especificaciones del Plan de Pensiones.

Las decisiones que afecten a la política de inversión del Fondo incluirán, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes en la Comisión de Control.

Todo lo expresado en los párrafos anteriores es de aplicación tanto a la Comisión de Control del Plan de Pensiones como a la Comisión de Control del Fondo de Pensiones, que se define como el órgano máximo de supervisión y control del funcionamiento y ejecución de un Fondo de Pensiones y que estará integrada por los mismos miembros que la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

1.5.13 El régimen de prestaciones y aportaciones, o cualesquiera otros extremos del futuro Plan de Pensiones, incluidos los anexos, podrán ser modificados por acuerdo de negociación colectiva de eficacia general adoptado en AENA. Una vez alcanzado este acuerdo, las modificaciones que se hayan pactado serán de aplicación directa, formando parte del cuerpo normativo del plan de pensiones (especificaciones y anexos), siendo asumidos y ratificados por la Comisión de Control del Plan de Pensiones, sin perjuicio de los posteriores acuerdos que, en el legítimo uso de sus competencias, puedan en el futuro adoptar los miembros de dicha comisión sobre estas materias.

1.6 Confidencialidad de datos: Con el fin de mantener la confidencialidad de los datos relativos a los partícipes, los miembros de la Comisión Promotora y de la Comisión de Control podrán tener acceso a esta información respetando la normativa legal en materia de protección de datos (LORTAD).

1.7 Supuestos excluidos y casos especiales.

a) Como regla general las aportaciones corrientes se efectuarán en tanto el trabajador siga percibiendo retribución por parte de AENA como consecuencia de su relación laboral con la Entidad Pública Empresarial. Estas aportaciones corrientes se efectuarán para los supuestos de baja por incapacidad temporal, baja por maternidad e invalidez permanente absoluta o total revisable por agravación o mejoría durante el período en que sea posible dicha revisión.

b) En los supuestos de licencia, excedencia o suspensión del contrato del empleado, según lo previsto en el Convenio Colectivo de AENA y en el Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de la Circulación Aérea, en los que el partícipe no perciba retribución de AENA como consecuencia de su relación laboral (empleado no activo), no se realizarán aportaciones corrientes desde la fecha de efecto de la licencia, excedencia o suspensión del contrato hasta la fecha de reincorporación del trabajador al servicio activo de AENA (permaneciendo hasta entonces como partícipe en suspenso). No obstante, a partir de su reincorporación efectiva en AENA, de producirse ésta, adquirirá de nuevo la condición de partícipe del plan, teniendo derecho, a partir del momento de su reincorporación, a que se le realicen de las aportaciones mensuales corrientes.

c) En los supuestos de licencia, excedencia o suspensión del contrato del empleado a la fecha de implantación del Plan de Pensiones, según lo previsto en el Convenio Colectivo de AENA y en el Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de la Circulación Aérea, en los que el empleado no perciba retribución de AENA como consecuencia de su relación laboral (empleado no activo), el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de un capital inicial en el plan de pensiones a partir de su reincorporación efectiva en AENA y su incorporación al plan. Dicho capital será el correspondiente a sus derechos por servicios pasados a la fecha en la que se produjo la licencia, la excedencia, invalidez permanente revisable o la suspensión de contrato y no devengarán rentabilidad alguna salvo la correspondiente al 4,5% al período que medie desde la fecha de su última incorporación en AENA hasta la fecha de desembolso efectivo de las aportaciones correspondientes al Plan de Pensiones (aportaciones extraordinarias).

Además estos empleados [letras b) y c)], tendrán derecho, a partir de su reincorporación efectiva en AENA y, en su caso, de su incorporación al Plan de Pensiones, a que se les realicen mensualmente las aportaciones futuras recogidas en el presente acuerdo. El porcentaje de la escala a aplicar sobre la base de cálculo correspondiente al año en que se realiza cada aportación aplicable a estos partícipes, será el correspondiente a la edad y a los años de servicio acreditados en AENA a la fecha en la que vuelve a reincorporarse efectivamente en AENA permaneciendo de nuevo fijo e invariable a futuro en tanto el empleado mantenga la condición de activo.

2. La entrada en vigor del presente acuerdo se producirá a la fecha de formalización del Plan de Pensiones para los empleados de AENA.

3. Se acuerda modificar el III Convenio Colectivo de AENA con la inclusión de las siguientes disposiciones:

Disposición derogatoria primera.

A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, quedan suprimidos, en su totalidad y con carácter definitivo, los derechos a los compromisos por pensiones, en los términos y para los supuestos regulados por el extinguido artículo 150 del III Convenio Colectivo de AENA.

Disposición adicional primera.

En el ámbito de la política activa de acción social, desarrollada conjuntamente por AENA y los representantes sindicales, se acuerda crear un Plan de Pensiones de empleo, de aportación definida, promovido y financiado por AENA, con sujeción a los principios básicos y demás características del acta que figura como anexo al presente convenio.

La presente acta y las que AENA y los representantes de los trabajadores puedan formalizar en el futuro, con eficacia general, sobre materias de previsión social complementaria, serán incorporadas por la Comisión Promotora o de Control a las especificaciones del Plan de Pensiones y, por AENA, a las condiciones particulares de los contratos de seguro, según corresponda.

Disposición adicional segunda.

El artículo 157.2 del III Convenio Colectivo queda redactado en los siguientes términos:

«Todo trabajador que se jubile voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y tres años y once meses, recibirá una indemnización tal que sumada a los derechos consolidados en el Plan de Pensiones en el momento de la extinción de su contrato, sea equivalente al menos a cuatro mensualidades de la Base de Cálculo y del Complemento de Antigüedad, para 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. Los derechos consolidados a computar serán los derivados de la aportación inicial, reconocida al trabajador en concepto de servicios pasados, y de las aportaciones de escala.»

Dichas prestaciones se cubrirán a través de la contratación de un seguro colectivo de vida.

La finalidad del seguro será la de complementar las prestaciones derivadas del plan de pensiones de empleo de aportación definida en caso de jubilación anticipada del empleado, no reconociéndose derechos económicos al trabajador sobre las aportaciones realizadas por AENA a su cargo para la cobertura de dicha garantía complementaria y, por ello, fiscalmente de carácter no imputable.

Disposición adicional tercera.

El artículo 38 del III Convenio Colectivo queda redactado en los siguientes términos:

«En los casos de declaración, por los órganos competentes de la Seguridad Social, de invalidez (en sus grados de absoluta y permanente, total y permanente, y gran invalidez), Aena abonará al trabajador afectado, en el momento de la extinción de su contrato laboral, una cantidad tal que sumada a los derechos que éste tenga consolidados en el Plan de Pensiones en el momento de la extinción de su contrato, sea equivalente al menos a tres mensualidades de la Base de Cálculo y del Complemento de Antigüedad. Los derechos consolidados a computar serán los derivados de la aportación inicial, reconocida al trabajador en concepto de servicios pasados, y de las aportaciones de escala.»

Disposición adicional cuarta.

De acuerdo con la legislación vigente y dado que el régimen de cálculo de las prestaciones de jubilación a otorgar por el Plan de Pensiones para los empleados AENA está basado en un sistema de aportación definida, AENA no asumirá, en ningún caso, responsabilidad alguna sobre las desviaciones negativas que en el futuro pudieran producirse en la rentabilidad futura obtenida por el Fondo de Pensiones al que esté suscrito el Plan con respecto de la hipótesis de rentabilidad consideradas en la determinación de los capitales iniciales y aportaciones anuales a realizar al Plan de Pensiones.

Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de AENA

Asistentes:

Por Aena:

D. Carlos A. Espinosa Fernández.
D. Salvador Merino Moína.
D. Daniel López Salafranca.
D.^a Paula Sánchez Herreros.
D. Manuel Rivas Delgado.

Por la Representación Sindical:

Por CC.OO.:

D. Cesar Revuelta Blasco.
Dña. Josefa López Agudín.
Dña. Celia Rodríguez Colomer.
D. Jesús Lora Garrido.
D. Francisco Javier Molero Queipo.
D. Bautista Blasco Martínez.

Por UGT:

D. Federico Lombardo López.
D. Francisco Abadías Fantova.

D. Emilio Quintana Carrizosa.
D. Ramón Benito Sevilla.
D. Juan Manuel Alonso Rodríguez.

Por U.S.O.:

D. Luis Moutón Asenjo.
D. Luis Salazar Díaz.
Dña. Bibiana de Sanz Trotta.
D. José Luis Muñoz Fuentes.

Por F.S.A.I.:

D. Marcos Escobedo Ramós.
D. José Antonio García Soto.

En Madrid, a las 10:00 horas, del día 6 de febrero de 2003, en la sede de la Entidad Pública Empresarial Aena, sita en la calle Peonías, 2, de Madrid, se reúnen las personas que al margen se relacionan, en Representación de Aena y de las Organizaciones Sindicales presentes, previamente convocadas, al objeto de tratar los siguientes puntos:

Primero. *Revisión Salarial.*—Se acuerda el reparto del 1% de masa salarial correspondiente al desarrollo del Sistema de Gestión por Competencias, que se adjunta como anexo a este acta.

En cuanto al reparto del 2% de masa salarial correspondiente al incremento salarial previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se acuerda que, con efectos de 1 de enero de 2002, todos los conceptos retributivos experimentarán un incremento del 2 por 100, a excepción de las retribuciones a que se refieren las siguientes disposiciones del III Convenio Colectivo de Aena que continuarán con los valores correspondiente a 2001: Disposición adicional sexta, Disposición adicional décima, Disposición transitoria tercera, Disposición transitoria cuarta, Disposición transitoria quinta, Disposición transitoria sexta, Ayuda Familiar e Indemnización prevista en la Disposición adicional octava del II Convenio Colectivo.

La cuantía global que resulte de no aplicar el 2 por 100 a los conceptos retributivos indicados anteriormente será destinada a incrementar la masa salarial correspondiente a al Complemento de Disponibilidad Localizada previsto en el artículo 130 del III Convenio Colectivo de Aena.

En aquellas ocupaciones que no tengan asignados efectivos, y en las ocupaciones de Coordinador de Obras y Mantenimiento Aeroportuario, Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento y Apoyo de Servicios y Mantenimiento General, salvo en el caso de los trabajadores que ya hayan sido asignados provisionalmente a éstas, se determina su salario de ocupación aunque su efectiva aplicación estará sujeta a la asignación que realice la C.P.I. en cuanto a los centros de trabajo en los que se va a implantar y número de efectivos.

Se acuerda el abono de los atrasos correspondientes, con efectos 1 de enero de 2002, una vez que se haya recibido el informe favorable definitivo a que se refiere el artículo 35 de la Ley 23/2001, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2002.

Segundo. *Plan de Pensiones.*—Ambas partes se comprometen a agilizar los estudios y trabajos correspondientes al Proyecto de Plan de Pensiones para que en el menor tiempo posible pueda ser enviado a la Dirección General de Seguros.

Tercero. *Sistema de Gestión del Desempeño.*—Se acuerda el modelo de Sistema de Gestión del Desempeño que se adjunta como anexo al acta.

Cuarto. *Asignación de Ocupaciones.*—Una vez realizada la asignación de trabajadores a ocupaciones de acuerdo con lo previsto en el punto 3 del Plan de transición del III Convenio Colectivo de Aena, y, en relación con los trabajadores con categorías a extinguir, o en ocupaciones de Apoyo de Mantenimiento General y Servicios Generales, se aplicará lo siguiente: a) En los casos de trabajadores mayores de 60 años, posibilidad de que, a elección del trabajador, se mantenga su situación actual con las funciones que venía realizando a la firma del III Convenio Colectivo, quedándose a extinguir a todos los efectos, b) Establecimiento en los demás supuestos de un Plan Voluntario de Formación de Choque Individualizado con el objeto de que, en el plazo máximo de un año, sean acoplados a otra ocupación más vinculada a la actividad aeroportuaria y aeronáutica, previo informe favorable de la C.P.I., favoreciendo así su desarrollo profesional.

Quinto. *C.E.C.A. y Comisión Consultiva del C.E.C.A.*—Ambas partes se comprometen a la constitución de la Comisión Consultiva del Centro de Evaluación de Competencias de Aena (C.E.C.A.), para que esté plenamente operativa en el menor plazo de tiempo posible, de acuerdo con lo previsto en el III Convenio Colectivo, una vez recibido el informe favorable de la C.E.C.I.R. sobre revisión salarial.

Aena se compromete a presentar la propuesta de constitución del C.E.C.A., comprometiéndose las Organizaciones Sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y firmantes del III Convenio Colectivo de Aena a emitir el informe previsto en el artículo 25.5 del III Convenio Colectivo en el menor tiempo posible, una vez recibido el informe favorable de la C.E.C.I.R. sobre revisión salarial.

Sistema de Gestión del Desempeño

Introducción.

El Sistema de Gestión del Desempeño (GD) pretende avanzar hacia una nueva forma de trabajar más orientada a resultados, mediante la integración de la planificación de objetivos (medibles, factibles y retadores), su evaluación y su retribución, así como su alineamiento con los valores y conductas clave de Aena.

1. ¿Qué es?

Método por el que se mejora, vía el análisis de los resultados obtenidos, la acción de los trabajadores para alcanzar los objetivos de Aena. Sus principales consecuencias son:

Orientación del desempeño e identificación de áreas de mejora para el desarrollo profesional de la persona (i.e.: acciones formativas).

Asignación de una cantidad anual en concepto de retribución variable.

Las cantidades no asignadas a trabajadores debido a la no consecución de los objetivos previstos se destinarán al resto de los trabajadores que hayan conseguido los objetivos.

2. ¿Qué se mide?

Se mide el grado de consecución de los objetivos establecidos.

2.1 Tipos de objetivos:

El Sistema se compone de 3 tipos de objetivos: Objetivos de Aena, de Aeropuertos o Navegación Aérea, Objetivos del Centro de Trabajo y Objetivos asociados a los Productos y Servicios de la Ocupación en la que esté adscrito el trabajador.

– Objetivos de Aena, de Aeropuertos o Navegación Aérea:

Vinculan una parte de la retribución variable del profesional a los resultados de la actividad general de Aena. Vienen establecidos en el Plan Operativo de Aena, de Aeropuertos o Navegación Aérea.

Su finalidad es fomentar una visión común de la empresa entre todos los trabajadores y que éstos asuman los retos generales de Aena, de manera que se comprometan con los objetivos estratégicos de la Organización.

Aena facilitará los medios para la consecución de los objetivos fijados.

– Objetivos del Centro de Trabajo:

Son los objetivos relacionados con el área de actividad de cada Unidad (Dirección/Centro de Trabajo), debidamente alineados con los Objetivos de Aena, de Aeropuertos o Navegación Aérea que le correspondan. Vienen establecidos en el Plan Operativo de cada Unidad.

Se pretende comprometer al profesional con el logro de los objetivos fijados para su Unidad.

Aena facilitará los medios para la consecución de los objetivos fijados.

– Objetivos asociados a los Productos y Servicios propios de la Ocupación en la que está adscrito el trabajador:

Aena facilitará los medios para la consecución de los objetivos fijados.

2.2 Ponderación de objetivos:

La ponderación de objetivos determina el peso específico de cada tipo de objetivo (Aena, Aeropuertos o Navegación Aérea, Centro de Trabajo, y asociados a los Productos y Servicios de la Ocupación) respecto al total.

La ponderación de cada tipo de objetivo depende de la capacidad de influencia del trabajador en su consecución. Así, para el personal de Convenio, los objetivos de Aena, de Aeropuertos o Navegación Aérea pesan menos que los del Centro de Trabajo y éstos menos que los asociados a los Productos y Servicios de la Ocupación.

La ponderación de objetivos propuesta para el ejercicio 2003 es:

Tipos de objetivos	Ponderación
Objetivos Aena, Aeropuertos o Navegación Aérea	10%
Objetivos del Centro de trabajo	40%
Objetivos asociados a Productos y Servicios	50%
Total	100%

Con la finalidad de que el sistema sea lo más sencillo posible en el primer año de implantación, se ha propuesto una misma ponderación para todos los colectivos (Coordinadores, Técnicos y Apoyos).

Sin embargo, en años sucesivos, cabría la posibilidad de revisar dichas ponderaciones y establecer aquéllas que más se ajusten a las prioridades estratégicas de Aena.

Con carácter general, el peso específico de cada tipo de objetivo no podrá ser inferior al 5%.

2.3 Fijación de objetivos:

Los objetivos se fijan por escrito en un documento, indicando:

Objetivo: Explicación de la finalidad o logro que se pretende conseguir al final del período, generalmente un año y los medios para su consecución.

Indicador: Instrumento de apreciación objetiva que permita medir el grado de consecución del objetivo fijado.

Meta (100%): Valor o magnitud que supone el cumplimiento del objetivo pretendido.

Umbral mínimo: Valor o magnitud mínima de cumplimiento del objetivo a partir de la cual se empezará a percibir retribución variable. Dependiendo del objetivo de que se trate, el umbral mínimo podría coincidir con la meta establecida.

– Objetivos de Aena, de Aeropuertos o Navegación Aérea:

Se fijan por la Dirección General de Aena, quedando recogidos en el Plan Operativo de Aena, de Aeropuertos o Navegación Aérea.

Anualmente, la Dirección General de Aena establecerá cuál o cuáles de los objetivos estratégicos generales de Aena (se han identificado 10 en el Plan Estratégico 2003-2006) se incorporarán al Sistema de Gestión del Desempeño y por lo tanto tendrá impacto en la retribución variable de los trabajadores.

Asimismo, para cada objetivo con impacto en el Sistema de Gestión del Desempeño, se determinará el indicador con el que se medirá la consecución de la meta establecida y se determinará el umbral mínimo, así como los medios para su consecución.

– Objetivos del Centro de Trabajo:

Se fijan en cada Unidad (Dirección/Centro de trabajo) a través del Plan Operativo de la misma.

Anualmente, la Dirección General y las Direcciones de AA.EE. y de N.A., en colaboración con las propias Unidades, establecerán cuál o cuáles de los objetivos recogidos en el Plan Operativo de cada Unidad se incorporarán al Sistema de Gestión del Desempeño, teniendo así impacto en la retribución variable de los trabajadores.

Asimismo, para cada objetivo con impacto en el Sistema de Gestión del Desempeño, se determinará el indicador con el que se medirá la consecución de la meta establecida y se determinará el umbral mínimo, así como los medios para su consecución.

– Objetivos asociados a los Productos y Servicios propios de la Ocupación en la que está adscrito el trabajador:

Se relacionan directamente con el desempeño individual de cada trabajador en su ocupación.

Con el fin de facilitar la implantación del Sistema de Gestión del Desempeño en su primer año de rodaje, se han propuesto los mismos objetivos asociados a los Productos y Servicios de la Ficha de Ocupación para todos los trabajadores, independientemente de la ocupación que estén desempeñando.

Objetivo	Indicador	Umbral mínimo	Meta	Ponderación
Potenciar el capital humano y la innovación.	Horas de formación obligatoria.	A determinar	A determinar	25%
A determinar en base a los objetivos, indicadores y metas del Plan Operativo de la Unidad que mayor relación tenga con la ocupación.				25%

3. ¿Cuándo se evalúa el desempeño?

Sin perjuicio del desarrollo concreto del procedimiento que regulará la gestión del desempeño, que deberá realizar la Oficina Central de Gestión del Desempeño, se establecen como líneas básicas del mismo las siguientes:

1. Tras analizar el Plan Operativo de la Unidad del ejercicio, el Director de la Unidad propondrá una meta para el indicador que figura en la ficha de ocupación.

2. Estas metas deberán ser comunicadas a los trabajadores afectados antes de ser definitivamente fijadas, los cuales, de no estar conformes, podrán realizar las alegaciones que estimen oportunas de forma centralizada a la Oficina Centralizada de Gestión del Desempeño.

3. Esta oficina será un órgano paritario, constituido por cinco representantes de la empresa y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del III Convenio Colectivo de Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma. Dicha oficina, en los plazos fijados en el proceso de planificación general de Aena, valorará las alegaciones del trabajador(es) y de la Dirección de la Unidad, emitiendo dictamen vinculante para las partes.

4. El dictamen emitido se recogerá como meta para ese indicador para el año a que se refiera la evaluación.

5. En el mes de junio del ejercicio de que se trate, se elaborará una entrevista del desempeño provisional, que será definitiva en el mes de diciembre. El objetivo básico de esta primera entrevista será informar al trabajador de la evolución de su desempeño y orientar acciones de desarrollo para el segundo semestre. En la evaluación, además de los objetivos anteriores, se realizará una propuesta de retribución variable. Ambas evaluaciones deberán ser firmadas por evaluador y evaluado y remitidas a la Oficina Central de Gestión del Desempeño (OCGD).

6. En ambas evaluaciones, el trabajador podrá elevar el resultado a la OCGD, con las alegaciones que considere oportunas, que, dado el método de fijación de objetivos, indicadores y metas podrán ser, sin perjuicio del desarrollo concreto del procedimiento que articulará la OCGD:

- No se ha empleado la ficha normalizada de evaluación.
- No se han considerado los productos/servicios e indicadores de su ficha de ocupación.
- No se han empleado las metas fijadas para ese período.
- La medición de las metas que aparece en la ficha de evaluación es incorrecta.

7. En un plazo máximo de 15 días hábiles, la OCGD deberá emitir dictamen vinculante para las partes, lo cual concluirá el proceso de evaluación del desempeño del trabajador.

8. La OCGD emitirá a final de cada año orden de pago de retribución variable, individualizada por trabajador, y que será incluida en la nómina del mes siguiente (enero).

9. La OCGD establecerá las políticas de gestión del desempeño que estime oportunas en el marco de lo previsto en este Convenio Colectivo.

4. Objetivos críticos.

Los objetivos asociados a los Productos y Servicios de la Ficha de Ocupación se consideran objetivos críticos, en el sentido de que si no se alcanza el umbral mínimo exigido en los mismos, se cierra la posibilidad de cobrar retribución variable, con independencia del cumplimiento de los objetivos de Aena, de Aeropuertos o Navegación Aérea y del Centro de Trabajo.

ANEXO II

Tabla salarial para 2002

Salario de nivel profesional. Euros

Nivel	Importe mensual	Importe anual
A	1.593,64	19.123,68
B	1.340,82	16.089,84
C	1.189,80	14.277,60
D	1.046,92	12.563,04
E	992,86	11.914,32
F	947,49	11.369,88

Salario de ocupación

GRUPO I AEROPORTUARIO			EUROS						S.Ocupación de referencia
Subgrupo IA Comercial y Marketing			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IA01	Técnico Comercial	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X
IA01	Técnico Comercial	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48	
IA02	Técnico de Marketing	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X
IA02	Técnico de Marketing	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48	
IA03	Técnico Comercial y de Marketing	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X
IA03	Técnico Comercial y de Marketing	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48	
Subgrupo IB Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IB01	Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	
IB01	Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98	
IB02	Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	X
IB02	Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98	
IB03	Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado) (1) y (2)	NIVEL C	146,76	1.761,12	293,52	3.522,24	444,73	5.336,72	X
IB04	Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario (1) y (2)	NIVEL C	146,76	1.761,12	293,52	3.522,24	444,73	5.336,72	X
IB05	Coordinador de Obras	NIVEL C	99,99	1.199,86	199,98	2.399,72	303,00	3.635,94	X
IB06	Coordinador de Obras y Mantenimiento Aeroportuario (3)	NIVEL C	146,76	1.761,12	293,52	3.522,24	444,73	5.336,72	X
IB06	Coordinador de Obras y Mantenimiento Aeroportuario (4)	NIVEL C	99,99	1.199,86	199,98	2.399,72	303,00	3.635,94	
IB07	Técnico de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado) (2)	NIVEL D	140,43	1.685,19	280,86	3.370,38	425,55	5.106,63	X
IB08	Técnico de Mantenimiento Aeroportuario (2)	NIVEL D	140,43	1.685,19	280,86	3.370,38	425,55	5.106,63	X
Subgrupo IC Operaciones y Servicios Aeroportuarios			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IC01	Técnico de Operaciones Aeroporturias	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	
IC01	Técnico de Operaciones Aeroporturias	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98	
IC02	Técnico de Servicios Aeroportuarios	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	X
IC02	Técnico de Servicios Aeroportuarios	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98	
IC03	Técnico de Operaciones y Servicios Aeroportuarios	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	X
IC03	Técnico de Operaciones y Servicios Aeroportuarios	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98	
IC04	Técnico de Seguridad	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X
IC04	Técnico de Seguridad	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48	
IC05	Coordinador de Equipamiento y Salvamento: Jefe de Dotación	NIVEL C	146,76	1.761,12	293,52	3.522,24	444,73	5.336,72	X
IC06	Coordinador de Programación y Operaciones	NIVEL C	135,39	1.624,66	270,78	3.249,32	410,27	4.923,21	X
IC07	Coordinador de Procesos H-24	NIVEL C	135,39	1.624,66	270,78	3.249,32	410,27	4.923,21	X
IC08	Coordinador de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	NIVEL C	70,55	846,62	141,10	1.693,23	213,79	2.565,50	X
IC09	Coordinador de Operaciones en el Área de Movimiento	NIVEL D	80,18	962,18	160,36	1.924,36	242,97	2.915,70	X
IC10	Técnico de Equipamiento y Salvamento: Bombero	NIVEL D	109,81	1.317,70	219,62	2.635,40	332,75	3.993,03	X
IC11	Técnico de Programación y Operaciones	NIVEL D	129,57	1.554,88	259,15	3.109,75	392,65	4.711,75	X
IC12	Técnico de Procesos H-24	NIVEL D	129,57	1.554,88	259,15	3.109,75	392,65	4.711,75	X
IC13	Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	NIVEL D	70,55	846,62	141,10	1.693,23	213,79	2.565,50	X
IC14	Técnico de Gestión de Slots	NIVEL D	129,57	1.554,88	259,15	3.109,75	392,65	4.711,75	X
IC15	Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento	NIVEL E	73,43	881,21	146,87	1.762,41	222,53	2.670,32	X
IC16	Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento (5)	NIVEL E	73,43	881,21	146,87	1.762,41	222,53	2.670,32	X
IC16	Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento (6)	NIVEL F	63,62	763,41	127,23	1.526,82	192,78	2.313,36	
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	NIVEL F	63,62	763,41	127,23	1.526,82	192,78	2.313,36	X
Subgrupo ID Medicina Aeroportuaría			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
ID01	Técnico de Medicina Aeroportuaría: Médico	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	
ID02	Técnico de Medicina Aeroportuaría: ATS	NIVEL B	144,15	1.729,83	288,30	3.459,65	436,82	5.241,90	X
Subgrupo IE Mixto Aeroportuario			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IE01	Técnico de Operaciones, Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	
IE01	Técnico de Operaciones, Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98	
IE02	Coordinador Aeroportuario	NIVEL C	135,39	1.624,66	270,78	3.249,32	410,27	4.923,21	X
IE03	Apoyo de Mantenimiento y Servicios Aeroportuarios (7)	NIVEL E	80,67	968,03	161,34	1.936,07	244,45	2.933,44	X
IE03	Apoyo de Mantenimiento y Servicios Aeroportuarios (8)	NIVEL F	63,62	763,41	127,23	1.526,82	192,78	2.313,36	

(1): Personal que realiza funciones de coordinación y mando de otros trabajadores de su mismo subgrupo profesional.

(2): Personal que realiza actividades de mantenimiento preventivo, correctivo de los sistemas, subsistemas y los equipos de navegación aérea (radioequipos, radares, centro TX/RX e instalación de torres y centros de control). Así como los que realizan actividades de las especialidades de electricidad, energía y balizamiento, telefonía, electrónica y electromecánica. Asimismo, personal de dicha categoría que realiza funciones de laboratorio.

(3): Personal que provenga de la categoría de Técnico Jefe y quede adscrito a esta ocupación.

(4): Personal que provenga de la categoría de Supervisor de Obras y quede adscrito a esta ocupación.

(5): Personal que provenga de la categoría de Agente del Área de Movimiento y quede adscrito a esta ocupación.

(6): Personal que provenga de la categoría de Agente de Servicios Aeroportuarios y quede adscrito a esta ocupación.

(7): Personal que provenga de la categoría de Oficial de Primera TPV y quede adscrito a esta ocupación.

(8): Personal que provenga de la categoría de Agente de Servicios Aeroportuarios y quede adscrito a esta ocupación.

GRUPO II NAVEGACIÓN AÉREA			EUROS						S.Ocupación de referencia
Subgrupo IIA Mantenimiento y Explotación Técnica de Navegación Aérea			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIA01	Coordinador de Apoyo Técnico de Mantenimiento de Navegación Aérea	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	X
IIA01	Coordinador de Apoyo Técnico de Mantenimiento de Navegación Aérea	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98	
IIA02	Técnico de Ingeniería de Navegación Aérea (Especializado)	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	X
IIA02	Técnico de Ingeniería de Navegación Aérea (Especializado)	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98	
IIA03	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas ATC	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	X
IIA03	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas ATC	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98	
IIA04	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas Centralizados	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	X
IIA04	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas Centralizados	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98	
IIA05	Coordinador de Apoyo Logístico (1) y (2)	NIVEL C	146,76	1.761,12	293,52	3.522,24	444,73	5.336,72	X
IIA06	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (Especializado) (1) y (2)	NIVEL C	146,76	1.761,12	293,52	3.522,24	444,73	5.336,72	X
IIA07	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (1) y (2)	NIVEL C	146,76	1.761,12	293,52	3.522,24	444,73	5.336,72	X
IIA08	Técnico de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (Especializado) (2)	NIVEL D	140,43	1.685,19	280,86	3.370,38	425,55	5.106,63	X
IIA09	Técnico de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (2)	NIVEL D	140,43	1.685,19	280,86	3.370,38	425,55	5.106,63	X
IIA10	Técnico de Apoyo Logístico (2)	NIVEL D	140,43	1.685,19	280,86	3.370,38	425,55	5.106,63	X
IIA11	Técnico de Laboratorio de Calibración (2)	NIVEL D	140,43	1.685,19	280,86	3.370,38	425,55	5.106,63	X
IIA12	Técnico de Mantenimiento de Sistemas ATC (2)	NIVEL D	140,43	1.685,19	280,86	3.370,38	425,55	5.106,63	X
IIA13	Técnico de Mantenimiento de Sistemas Centralizados (2)	NIVEL D	140,43	1.685,19	280,86	3.370,38	425,55	5.106,63	X
Subgrupo IIB Operaciones de Navegación Aérea			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIB01	Coordinador AIS/NOF (1)	NIVEL C	135,39	1.624,66	270,78	3.249,32	410,27	4.923,21	X
IIB02	Coordinador de Comunicaciones e Información ATS/ATFM (1)	NIVEL C	135,39	1.624,66	270,78	3.249,32	410,27	4.923,21	X
IIB03	Coordinador de Gestión de Operaciones ATM (1)	NIVEL C	135,39	1.624,66	270,78	3.249,32	410,27	4.923,21	X
IIB04	Técnico AIS/ NOF	NIVEL D	129,57	1.554,88	259,15	3.109,75	392,65	4.711,75	X
IIB05	Técnico de Comunicaciones e Información ATS y Posiciones de Control de Afluencia	NIVEL D	129,57	1.554,88	259,15	3.109,75	392,65	4.711,75	X
IIB06	Técnico de Gestión de Operaciones ATM	NIVEL D	129,57	1.554,88	259,15	3.109,75	392,65	4.711,75	X
IIB07	Técnico de Operaciones de Navegación Aérea (TWR)	NIVEL D	129,57	1.554,88	259,15	3.109,75	392,65	4.711,75	X
IIB08	Pseudopiloto	NIVEL D	118,68	1.424,14	237,36	2.848,28	359,63	4.315,58	X
Subgrupo IIC Sistemas e Instalaciones de Navegación Aérea			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIC01	Técnico de Sistemas e Instalaciones de Navegación Aérea (Especializado)	NIVEL A	204,48	2.453,68	408,95	4.907,37	619,62	7.435,40	X
IIC01	Técnico de Sistemas e Instalaciones de Navegación Aérea (Especializado)	NIVEL B	159,17	1.910,05	318,34	3.820,10	482,33	5.788,02	

(1): Personal que realiza funciones de coordinación y mando de otros trabajadores de su mismo subgrupo profesional.

(2): Personal que realiza actividades de mantenimiento preventivo, correctivo de los sistemas, subsistemas y los equipos de navegación aérea (radioequipos, radares, centro TX/RX e instalación de torres y centros de control). Así como los que realizan actividades de las especialidades de electricidad, energía y balizamiento, telefonía, electrónica y electromecánica. Asimismo, personal de dicha categoría que realiza funciones de laboratorio.

GRUPO III SERVICIOS			EUROS						S.Ocupación de referencia
Subgrupo IIIA Administrativo			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIIA01	Coordinador Administrativo (Especializado)	NIVEL C	100,10	1.201,26	200,21	2.402,52	303,35	3.640,18	X
IIIA02	Técnico Administrativo (Especializado)	NIVEL D	74,46	893,47	148,91	1.786,94	225,62	2.707,49	X
Subgrupo IIIB Calidad y Medio Ambiente			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIIB01	Técnico de Calidad	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X
IIIB01	Técnico de Calidad	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48	
IIIB02	Técnico de Medio Ambiente	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X
IIIB02	Técnico de Medio Ambiente	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48	
IIIB03	Técnico de Calidad y Medio Ambiente	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X
IIIB03	Técnico de Calidad y Medio Ambiente	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48	
Subgrupo IIIC Comunicación			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIIC01	Técnico de Comunicación (Especializado)	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X
IIIC01	Técnico de Comunicación (Especializado)	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48	
IIIC02	Técnico de Comunicación	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X
IIIC02	Técnico de Comunicación	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48	
Subgrupo IIID Delineación			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIID01	Técnico Delineante Proyectista	NIVEL D	84,35	1.012,22	168,70	2.024,45	255,61	3.067,34	X

Subgrupo III E Económico-Administrativo			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIIE01 Técnico de Auditoría Interna	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X	
IIIE01 Técnico de Auditoría Interna	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48		
IIIE02 Técnico Económico-Administrativo (Especializado)	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X	
IIIE02 Técnico Económico-Administrativo (Especializado)	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48		
IIIE03 Técnico Económico-Administrativo	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X	
IIIE03 Técnico Económico-Administrativo	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48		
Subgrupo IIIF Jurídico			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIIF01 Técnico Jurídico	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X	
IIIF01 Técnico Jurídico	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48		
Subgrupo IIIG Planificación			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIIG01 Técnico en Planificación de Sistemas Aeronáuticos	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	X	
IIIG01 Técnico en Planificación de Sistemas Aeronáuticos	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98		
IIIG02 Técnico de Planificación y Gestión Estratégica (Especializado)	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X	
IIIG02 Técnico de Planificación y Gestión Estratégica (Especializado)	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48		
Subgrupo IIIH Recursos Humanos			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIIH01 Técnico de Medicina del Trabajo: Médico	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X	
IIIH02 Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X	
IIIH02 Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48		
IIIH03 Técnico de RR.HH. (Especializado)	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X	
IIIH03 Técnico de RR.HH. (Especializado)	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48		
IIIH04 Técnico de RR.HH.	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X	
IIIH04 Técnico de RR.HH.	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48		
IIIH05 Técnico de Medicina del Trabajo: ATS	NIVEL B	144,15	1.729,83	288,30	3.459,65	436,82	5.241,90	X	
Subgrupo IIIL Servicios y Mantenimiento General			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIIL01 Coordinador de Servicios y Mantenimiento General (Especializado) (1)	NIVEL C	94,04	1.128,43	188,07	2.256,86	284,96	3.419,49	X	
IIIL02 Apoyo de Mantenimiento General (2)	NIVEL E	80,67	968,03	161,34	1.936,07	244,45	2.933,44	X	
IIIL03 Apoyo de Servicios Generales (3)	NIVEL E	80,67	968,03	161,34	1.936,07	244,45	2.933,44	X	
IIIL04 Apoyo de Servicios y Mantenimiento General (2)	NIVEL E	80,67	968,03	161,34	1.936,07	244,45	2.933,44	X	

GRUPO III SERVICIOS			EUROS						S.Ocupación de referencia
Subgrupo IIIJ Sistemas de Información			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIIJ01 Técnico de Proyectos de Sistemas de Información	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	X	
IIIJ01 Técnico de Proyectos de Sistemas de Información	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98		
IIIJ02 Técnico Analista (Especializado)	NIVEL A	204,48	2.453,71	408,95	4.907,42	619,62	7.435,48	X	
IIIJ02 Técnico Analista (Especializado)	NIVEL B	159,17	1.910,03	318,34	3.820,07	482,33	5.787,98		
IIIJ02 Técnico Analista (Especializado)	NIVEL C	114,76	1.377,07	229,51	2.754,15	347,75	4.172,95		
IIIJ03 Técnico Desarrollo de Sistemas	NIVEL B	144,15	1.729,83	288,30	3.459,65	436,82	5.241,90	X	
IIIJ03 Técnico Desarrollo de Sistemas	NIVEL C	114,76	1.377,07	229,51	2.754,15	347,75	4.172,95		
IIIJ04 Coordinador de Técnicos de Informática	NIVEL C	114,76	1.377,07	229,51	2.754,15	347,75	4.172,95	X	
IIIJ05 Técnico de Informática (Especializado)	NIVEL D	109,81	1.317,70	219,62	2.635,40	332,75	3.993,03	X	
IIIJ06 Técnico de Informática	NIVEL D	109,81	1.317,70	219,62	2.635,40	332,75	3.993,03	X	
Subgrupo IIIK Mixto de Servicios			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO		S.Ocupación de referencia
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	
IIIK01 Técnico Económico y de RR.HH.	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X	
IIIK01 Técnico Económico y de RR.HH.	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48		
IIIK02 Técnico Comercial, Económico y de RR.HH.	NIVEL A	197,94	2.375,29	395,88	4.750,58	599,82	7.197,85	X	
IIIK02 Técnico Comercial, Económico y de RR.HH.	NIVEL B	152,64	1.831,66	305,28	3.663,32	462,54	5.550,48		

(1): Personal que provenga de la categoría de Jefe de Taller / Jefe de Conductores (nivel 3) y quede adscrito a esta ocupación.

(2): Personal que provenga de la categoría de Oficial de Primera TPV y quede adscrito a esta ocupación.

(3): Personal que provenga de la categoría de Conductor Especial y quede adscrito a esta ocupación.

Excepto en los casos que a continuación se relacionan:

(1) En el caso del Coordinador y Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación de referencia, exclusivamente por el personal destinado en los Aeropuertos de Madrid/Barajas, Málaga, Barcelona, Las Palmas, Tenerife/sur, Palma de Mallorca, Alicante, Ibiza y Lanzarote.

(2) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación de referencia, exclusivamente por el personal que realice funciones de gestión de parking y esté destinado en los Aeropuertos de Madrid/Barajas, Málaga, Barcelona, Las Palmas, Tenerife/sur, Palma de Mallorca y Alicante.

(3) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación de referencia, exclusivamente por el personal que realice funciones de gestión de parking y esté destinado en los Aeropuertos no incluidos en el punto 2.

(4) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación de referencia, exclusivamente por los Conserjes Mayores que se integraron en la categoría de Agente de Servicios Aeroportuarios y realicen funciones de coordinación y mando.

(5) En el caso del Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes, esta cuantía será percibida, en concepto de salario de ocupación de referencia, exclusivamente por los Telefonistas que se integraron en la categoría de Agente de Servicios Aeroportuarios.

(6) En el caso del personal que realice funciones de mantenimiento y manejo de pasarelas, esta cuantía será percibida en concepto de salario de ocupación de referencia no percibiendo el salario de ocupación de referencia correspondiente a la ocupación a la que quede adscrito.

	Euros					
	Junior		Medio		Experimentado	
	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
IC09 Coordinador de Operaciones en el Área de Movimiento (1)	110,61	1.327,27	221,21	2.654,55	335,17	4.022,04
IC14 Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento (1)	103,85	1.246,16	207,69	2.492,31	314,69	3.776,23
IC17 Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (2)	104,43	1.253,20	208,87	2.506,40	316,47	3.797,58
IC17 Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (3)	90,83	1.089,94	181,66	2.179,88	275,24	3.302,84
IC17 Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (4)	89,71	1.076,53	179,42	2.153,06	271,85	3.262,20
IC17 Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (5)	65,55	786,63	131,11	1.573,27	198,65	2.383,74
Personal que realice funciones de mantenimiento y manejo de pasarelas (6)	88,38	1.060,50	176,75	2.121,01	267,80	3.213,65

Salario de ocupación con origen en Encargado de Equipo

Las siguientes cuantías serán percibidas únicamente por los Encargados de Equipo que queden adscritos a la ocupación IIII01 Coordinador de Servicios y Mantenimiento General (Especializado):

Euros					
Junior		Medio		Experimentado	
Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
84,35	1.012,22	168,70	2.024,45	255,61	3.067,34

Salario de ocupación con origen en Jefe de Conductores (nivel 4)

Las siguientes cuantías serán percibidas únicamente por los Jefes de Conductores con nivel 4 que queden adscritos a la ocupación IIII01 Coordinador de Servicios y Mantenimiento General (Especializado):

Euros					
Junior		Medio		Experimentado	
Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
84,35	1.012,22	168,70	2.024,45	255,61	3.067,34

Salario de ocupación con origen en Oficial TPV

Las siguientes cuantías serán percibidas únicamente por los Oficiales TPV que queden adscritos a la ocupación IIII02 Apoyo de Mantenimiento General y IIII04 Apoyo de Servicios y Mantenimiento General:

Euros					
Junior		Medio		Experimentado	
Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
60,39	724,67	120,78	1.449,35	183,00	2.195,98

Salario de ocupación con origen en Almacenero

Las siguientes cuantías serán percibidas únicamente por los Almaceneros que queden adscritos a la ocupación IIII03 Apoyo de Servicios Generales y IIII04 Apoyo de Servicios y Mantenimiento General:

Euros					
Junior		Medio		Experimentado	
Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
72,04	864,50	144,08	1.729,00	218,31	2.619,70

Salario de ocupación con origen en Conserje de Oficinas

Las siguientes cuantías serán percibidas únicamente por los Conserjes de Oficinas que queden adscritos a la ocupación IIII03 Apoyo de Servicios Generales y IIII04 Apoyo de Servicios y Mantenimiento General:

Euros					
Junior		Medio		Experimentado	
Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
48,97	587,58	97,93	1.175,16	148,38	1.780,55

Salario de ocupación con origen en Peón

Las siguientes cuantías serán percibidas únicamente por los Peones que queden adscritos a la ocupación IIII02 Apoyo de Mantenimiento General y IIII04 Apoyo de Servicios y Mantenimiento General:

Euros					
Junior		Medio		Experimentado	
Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
36,99	443,87	73,98	887,74	112,09	1.345,05

Salario de ocupación con origen en categorías profesionales a extinguir en el II Convenio Colectivo

	Euros					
	Junior		Medio		Experimentado	
	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
Instructor de Aviación Deportiva	83,92	1.007,05	167,84	2.014,11	254,31	3.051,68
Traductor Intérprete	83,92	1.007,05	167,84	2.014,11	254,31	3.051,68
Encargado de Megafonía	74,24	890,85	148,47	1.781,69	224,96	2.699,53
Jefe de Almacén	80,67	968,03	161,34	1.936,07	244,45	2.933,44
Encargado de Telefonía	72,04	864,51	144,08	1.729,02	218,31	2.619,73
Conductor	72,04	864,51	144,08	1.729,02	218,31	2.619,73
Auxiliar Sanitario	48,97	587,58	97,93	1.175,16	148,38	1.780,55
Auxiliar de Puericultura	48,97	587,58	97,93	1.175,16	148,38	1.780,55
Operario de Limpieza	36,99	443,87	73,98	887,74	112,09	1.345,05

Complemento de nocturnidad

Nivel	Euros Valor hora nocturna
A	2,43
B	2,04
C	1,83
D	1,62
E	1,56
F	1,50

Complemento de jornada fraccionada

Euros	
Importe mensual	Importe anual
162,32	1.947,84

Complemento por disponibilidad localizada

Importe máximo anual/euros: (H.O.C.-8)*365*0,46/NT

Donde: H.O.C. = Horario Operativo del Centro de Trabajo.
NT = Trabajadores disponibles por puesto de trabajo.

Complemento de turnicidad y jornadas especiales

	Euros	
	Importe mensual	Importe anual
De 24 horas realizadas en 3 turnos (6 trabajadores) .	144,79	1.737,48
De 24 horas realizadas en 2 turnos (6 trabajadores) .	76,94	923,28
De 13 a 23 horas realizadas en 2 turnos	131,16	1.573,92
Jornada especial en 2 equipos	55,85	670,20
Jornada especial en 3 equipos	44,47	533,64
Jornada especial en 4 o más equipos	59,09	709,08

Bases de cálculo para determinar el valor salario/hora ordinaria

Nivel	Euros
A	1.381,98
B	1.167,90
C	1.040,23
D	925,04
E	888,28
F	851,52

Complemento de antigüedad

Importe mensual: 21,69 euros.

Complemento de residencia

Nivel	Euros							
	Gran Canaria y Tenerife		Otras islas del archipiélago		Islas Baleares		Melilla	
	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
A	145,93	1.751,16	474,58	5.694,96	71,21	854,52	629,64	7.555,68
B	119,25	1.431,00	341,69	4.100,28	51,30	615,60	457,60	5.491,20
C	98,34	1.180,08	275,52	3.306,24	41,35	496,20	363,55	4.362,60
D	98,34	1.180,08	275,52	3.306,24	41,35	496,20	363,55	4.362,60
E	98,34	1.180,08	275,52	3.306,24	41,35	496,20	363,55	4.362,60
F	81,04	972,48	202,60	2.431,20	26,42	317,04	228,81	2.745,72

Incremento anual por trienio reconocido

Nivel	Euros			
	Islas del Archipiélago Canario excepto Tenerife y Gran Canaria		Melilla	
	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
A	31,67	380,04	42,03	504,36
B	23,95	287,40	32,07	384,84
C	19,48	233,76	25,71	308,52
D	19,48	233,76	25,71	308,52
E	19,48	233,76	25,71	308,52
F	13,29	159,48	17,31	207,72

Premios de permanencia

Premios 25 años permanencia

Nivel	Euros - Importe
A	1.075,25
B	928,32
C	836,51
D	753,86
E	726,32
F	698,76

Premios 30 años permanencia

Nivel	Euros - Importe
A	2.254,83
B	1.960,99
C	1.777,35
D	1.612,04
E	1.556,97
F	1.501,86

Indemnización por Comisión de Servicio

	Euros
Dieta completa	90,15
Media dieta	34,86
Dieta reducida	17,43
Alojamiento	55,29
Locomoción por medios propios (importe por km)	0,17

Compensación económica por transporte

	Euros	
	Importe mensual	Importe anual
Personal en régimen de mañana	56,81	681,72
Personal en régimen de turnos (módulo A) (1)	47,06	564,72
Personal en régimen de turnos (módulo B) (2)	35,50	426,00

(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.

Plus distancia Tenerife/Sur

Este concepto experimentará un incremento del 2 por 100.

Abono por localización

	Euros
Cuantía anual máxima	8.927,59
Importe máximo individual	1.785,52

Masa salarial de acción social: 1.524.364,78 euros.

8010

RESOLUCIÓN de 31 de marzo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Revisión Salarial del I Convenio Colectivo de la empresa Hierros Ibáñez, S. A.

Visto el texto de la Revisión Salarial del I Convenio Colectivo de la empresa Hierros Ibáñez, S. A. (publicado en el BOE de 25-6-2002) (Código de Convenio n.º 9014012), que fue suscrito con fecha 10 de febrero de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores 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 de la citada Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 31 de marzo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Tablas salariales para el año 2003

Categoría	Salario base Euros mes	Complementos Euros mes	Retri-Anual Euros mes
<i>Personal Técnico Titulado</i>			
Título Grado Superior	1.003,60	126,88	15.572,96
Titulado grado medio	946,40	126,88	14.772,16
<i>Personal Mercantil Técnico no titulado</i>			
Jefe de División	1.248,00	124,80	18.969,60
Jefe de Sucursal	1.040	124,80	16.057,60