



**III CONVENIO COLECTIVO
DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL
AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN
AÉREA**

III CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA

CAPÍTULO I Objeto y ámbito de aplicación

ARTÍCULO 1 Objeto

El presente Convenio Colectivo, denominado III Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la Entidad Pública Empresarial 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 1º, punto 3.
 - b) El personal a que se refiere el Artículo 2º, apartado 1º, letra a), del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) El personal que desempeñe los cargos de Director General, Director de Aeropuertos Españoles, Director de Navegación Aérea y resto de Directores pertenecientes al Grupo B, de acuerdo con la relación de Directores de Aena.
 - 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 III Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 4 años, con efectos desde el 1º de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2004, 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 III Convenio Colectivo quedará denunciado, expresamente y de forma automática, el 31 de diciembre de 2004; comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones para la discusión del IV Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aena el 1º de octubre de 2004.

CAPÍTULO II Sistema de Gestión por Competencias (SGC)

ARTÍCULO 6 Objetivos de la gestión por competencias

La organización y los recursos humanos de Aena se gestionarán de acuerdo con lo dispuesto en el vigente convenio colectivo mediante un modelo basado en competencias cuyo objetivo último es mejorar la gestión de los recursos humanos, aportando beneficios tanto para el trabajador como para la Entidad.

ARTÍCULO 7 Definición del sistema de gestión por competencias

El SGC implica utilizar las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) como base para la gestión de personas en Aena. Para ello, se establece un sistema de gestión de recursos humanos basado en la gestión por competencias, que se irá implantando de forma gradual durante la vigencia del Convenio de acuerdo con los plazos que se fijen en el mismo y cuyos elementos fundamentales se describen en este capítulo.

ARTÍCULO 8 Competencias

1. Las competencias son características demostrables de la persona, es decir, conocimientos (saberes), habilidades (saber hacer) y actitudes (querer hacer) que le capacitan para desarrollar un conjunto de funciones.

2. Por su naturaleza se dividen en competencias conductuales y competencias técnicas.
 - Las competencias conductuales hacen referencia a patrones de conducta y características personales, observables y medibles, necesarias para desarrollar un conjunto de funciones.
 - Las competencias técnicas hacen referencia a los conocimientos y habilidades, relacionadas con el área de actividad funcional, necesarias para desempeñar un conjunto de funciones.
3. Cada competencia está dividida en cinco niveles (1,2,3,4 y 5), en función del grado de complejidad conductual o profundización técnica, siendo 1 un nivel básico, 2 un nivel medio, 3 un nivel alto, 4 un nivel muy alto y 5 el nivel máximo de complejidad conductual o profundización técnica.
4. La relación de competencias necesarias para la consecución de los objetivos de Aena se recogen en los Directorios de competencias. Existe un Directorio de competencias conductuales y otro de competencias técnicas. Cada Directorio incluye la definición y graduación de las diferentes competencias conductuales y técnicas.

ARTÍCULO 9 Ocupaciones

1. Las ocupaciones son el conjunto de funciones y tareas que cada profesional debe desarrollar.
2. Cada ocupación se describe por tres elementos (el contenido, el contexto y los requerimientos) que quedan recogidos en una Ficha de Ocupación. Las Fichas de Ocupación que quedan recogidas en el Anexo VII de este Convenio son susceptibles de modificación por la Dirección de Aena durante la vigencia de este Convenio, por motivos organizativos o productivos, previo informe favorable de la mayoría de los representantes de la Coordinadora Sindical Estatal de las Organizaciones Sindicales firmantes del III Convenio Colectivo de Aena.

2.1. El contenido incluye la misión, las funciones principales, los medios, los productos y servicios.

- La misión es el cometido principal de la ocupación. Define el “para qué” de dicha ocupación.
- Las funciones principales son las actividades más relevantes que deben realizarse para el adecuado desempeño de la ocupación.
- Los medios son los recursos materiales necesarios para llevar a cabo las funciones principales de la ocupación.
- Los productos y servicios son las principales aportaciones y resultados obtenidos del desarrollo de la ocupación.

2.2. El contexto incluye la ubicación organizativa y las interrelaciones de la ocupación.

- La ubicación organizativa establece el encuadre de la ocupación dentro de Aena.
- Las interrelaciones establecen las relaciones horizontales y verticales, tanto de carácter interno como externo a Aena.

2.3. Los requerimientos incluyen requerimientos de competencias conductuales y técnicas (profesiograma), así como otros requisitos.

- Los requerimientos de competencias o profesiograma de una ocupación reflejan el nivel exigido de las competencias requeridas para una ocupación concreta. El proceso por el cual se valora para una ocupación concreta los requerimientos de cada una de las competencias se denomina nivelación de competencias y su resultado es el profesiograma de esa ocupación.
- Entre los requerimientos, también se contemplan otras características requeridas para desempeñar la ocupación, como la titulación oficial, cuando ésta sea un requisito imprescindible y condición necesaria para el ejercicio de las funciones, habilitaciones específicas, condición física, etc.

3. Cada ocupación tiene su correspondiente Ficha de Carrera Profesional en la cual se determinan las posibilidades de trayectoria profesional respecto al resto de ocupaciones definidas en Aena. Las fichas también incluyen el esfuerzo formativo que se precisa para alcanzar el profesiograma de la ocupación de destino. Las Tablas de Carrera Profesional que resumen el contenido de las fichas se incluyen como Anexo III de este Convenio Colectivo.

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

Sección 1ª Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje

ARTÍCULO 10 C.I.V.C.A.

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, C.I.V.C.A.) de carácter paritario.

2. Dentro del mes siguiente a la publicación oficial del presente Convenio Colectivo, se procederá a la constitución efectiva de la C.I.V.C.A., que se dotará del correspondiente Reglamento, que se incorporará como Anexo al Convenio Colectivo.
3. La C.I.V.C.A. estará compuesta por cinco representantes de Aena 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.
4. Son funciones de la C.I.V.C.A. 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 C.I.V.C.A. 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 de la Sección 2ª del Capítulo VII 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 C.I.V.C.A., 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 C.I.V.C.A., 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 11 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 2ª Solución voluntaria de conflictos

ARTÍCULO 12 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 aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador a título individual, su solución sea extensible o generalizable a un colectivo de trabajadores.

ARTÍCULO 13 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 C.I.V.C.A..
- b) La mediación.
- c) El arbitraje.

ARTÍCULO 14 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 C.I.V.C.A., 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 C.I.V.C.A..

4. La C.I.V.C.A., 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 15 El arbitraje

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto, acuerdan voluntariamente, en el seno de la C.I.V.C.A., 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 C.I.V.C.A. 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 C.I.V.C.A. 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 IV Organización del trabajo

ARTÍCULO 16 Organización del trabajo

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 V Provisión de puestos de trabajo, contratación e ingreso y promoción

ARTÍCULO 17 Fases y procedimiento

1. La provisión de puestos de trabajo en Aena, que hayan de cubrirse con personal fijo, se efectuará, con excepción de lo previsto en la sección 5ª de este Capítulo y en los Capítulos VI y VII 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 fijo discontinuo se regula en el Estatuto sobre dicho personal, que se incorpora como Anexo VI al Convenio Colectivo.
3. Se crea una Comisión Paritaria de Desarrollo Profesional, compuesta por un máximo de cinco representantes designados por Aena 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. Entre otras funciones, esta Comisión modificará y aprobará las fichas de carrera profesional y deberá ser informada sobre las convocatorias de provisión interna y externa.

Sección 1ª Selección Interna

ARTÍCULO 18 Reingreso de excedentes

1. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, que hayan solicitado su reingreso, constituirán una lista de espera.
2. Las vacantes autorizadas se cubrirán por riguroso orden de presentación de solicitudes, siempre que cumplan los requisitos de especialidad y titulación académica específica de la ficha de ocupación a la que opten.
3. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria a la fecha de publicación del presente convenio colectivo podrán optar a las vacantes autorizadas de aquellas ocupaciones en las que fueron adscritos trabajadores de igual categoría profesional en el momento de implantación del nuevo sistema.

ARTÍCULO 19 Provisión interna

1. La provisión interna de puestos de trabajo, a cubrir por personal a que se refiere el Artículo 17.1 será objeto de un único proceso selectivo.
2. Para la adjudicación de las plazas se atenderá al siguiente orden de prelación:

ORDEN	MFPOS	MFPRE	CTPRO	INTRA	INTER	INADPL	TRASL
1	X			X		X	
2		X		X		X	
3	X			X			
4		X		X			
5			X	X		X	
6			X	X			
7						X	X
8							X
9	X				X	X	
10		X			X	X	
11	X				X		
12		X			X		
13			X		X	X	
14			X		X		

Abreviaturas:

MFPOS: Movilidad con formación posterior.

MFPRE: Movilidad con formación previa.

CTPRO: Cambio de trayectoria profesional.

INTRA: Promoción intracentro.

INTER: Promoción intercentros.

INADPL: Centro con inadecuación de plantilla en una ocupación.

TRASL: Traslados.

3. Entre candidatos en el mismo orden de prelación (en la misma fila de la tabla anterior) se establecen el siguiente orden de prelación específico:
 - 1º. Resultados de gestión del desempeño del año anterior. Hasta que la C.P.I. declare la entrada en vigor del sistema de gestión del desempeño y transcurra el primer ejercicio en el que se aplique dicho sistema, se atenderá a los resultados de pruebas de evaluación de competencias en las que se acredite menor distancia con la ocupación de destino.
 - 2º. Esfuerzo formativo necesario inferior.
 - 3º. Antigüedad en la ocupación (se considerará incluido el período transcurrido en la categoría origen del II Convenio Colectivo).
 - 4º. Antigüedad en el Centro de trabajo.
 - 5º. Antigüedad reconocida por Aena.
 - 6º. Mayor edad del trabajador.

4. En el caso de traslados, entre candidatos con el mismo orden de prelación (en la misma fila de la tabla anterior) se establece el siguiente orden de prelación:
 - 1º. Misma ocupación.
 - 2º. En el caso de varios candidatos en la misma ocupación, resultados de pruebas de evaluación de competencias en las que se acredite menor distancia con la ocupación de destino.
 - 3º. Misma familia de ocupación.
 - 4º. En el caso de varios candidatos en la misma familia de ocupación, resultados de pruebas de evaluación de competencias en las que se acredite menor distancia con la ocupación de destino.

5. La declaración de ocupación con inadecuación de efectivos será realizada por la Dirección de Organización y Recursos Humanos de Aeropuertos o Navegación Aérea que corresponda, previo informe favorable de la mayoría de los representantes de la Coordinadora Sindical Estatal de las Organizaciones Sindicales firmantes del III Convenio Colectivo de Aena.

ARTÍCULO 20 Criterios de selección

1. La selección de los candidatos se hará en relación a las Fichas de Carrera Profesional diseñadas para cada ocupación.
2. La modificación de estas fichas será propuesta, en su caso, por Aena y aprobada por la Comisión Paritaria de Desarrollo Profesional.

3. Estas fichas contienen, por cada par de ocupaciones, una de las siguientes expresiones:
 - a) Supuesto de familia de ocupación
 - b) Supuesto de movilidad con formación posterior (MFPOS)
 - c) Supuesto de movilidad con formación previa (MFPRE)
 - d) Supuesto de cambio de trayectoria profesional. (CTPRO)
4. Las fichas también incluyen la formación previa o posterior necesaria que se precise para alcanzar el profesigramas de la ocupación vacante.
5. La incorporación del trabajador a su nueva ocupación no será firme hasta que no se produzca una certificación de su nuevo perfil personal.
6. Esta certificación se llevará a cabo con una evaluación de competencias al concluir las acciones formativas previas o posteriores a que se refiere el punto anterior.

ARTÍCULO 21 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 Comisión Paritaria de Desarrollo Profesional y al Comité de Centro afectado.
2. La convocatoria incluirá, al menos, las siguientes referencias:
 - a) Número y fichas de las ocupaciones a cubrir.
 - b) Forma y plazo, no inferior a diez días naturales, para participar en el proceso selectivo.

ARTÍCULO 22 Requisitos para participar en procesos de selección interna

1. 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 fijo discontinuo estará a lo regulado en su Estatuto.
2. Tener una ocupación o familia de ocupación distinta que la convocada.
3. Tener una antigüedad mínima de un año en su ocupación.

ARTÍCULO 23 Traslados

1. Los trabajadores de Aena tendrán derecho al traslado voluntario hacia los puestos de trabajo que sean de su misma ocupación o familia de ocupaciones y 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 ocupación, o que ésta se encuentre en la misma familia de ocupaciones que la vacante.
 - c) Tener una antigüedad de, al menos, dos años en su ocupación.
4. Como excepción a la orden de prelación específica para candidatos en la misma fila de la tabla recogida en el Artículo 19, 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 42.1 en cuyo caso no se les exigirá la antigüedad mínima de dos años.
5. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo causa de fuerza mayor, fehacientemente acreditada.

Sección 2ª Selección Externa

ARTÍCULO 24 Sistema de ingreso

1. El procedimiento y metodología necesarios para el ingreso de personal en ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B serán determinados por Aena, de acuerdo con los requisitos y exigencias de los puestos de trabajo a cubrir, según lo dispuesto en el Artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

En cualquier caso se mantendrán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con el Estatuto de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

2. Para el resto de ocupaciones adscritas a los niveles profesionales C, D, E y F se estará a lo dispuesto en la Sección 3ª de este Capítulo.
3. Los requisitos y circunstancias susceptibles de valoración para participar en procesos selectivos que se convoquen deberán cumplirse a la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerlos, siendo:
 - a) Tener, al menos, 18 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 ocupación a cubrir.
 - c) Poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria.
4. Concluida la fase de selección interna, Aena confeccionará y publicará la correspondiente convocatoria de selección externa, la cual incluirá, al menos, las siguientes referencias:
- a) Declaración expresa de que no se propondrá la adjudicación de plazas en número superior al de las convocadas.
 - b) Número y fichas de ocupación de las plazas.
 - c) Forma y plazo -no inferior a 10 días naturales- para participar en el proceso selectivo.
 - d) Condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes.
 - e) Sistema de evaluación de los candidatos.

Las convocatorias de vacantes se harán públicas en todos los Centros de trabajo de la Entidad Pública Empresarial Aena, comunicándose al INEM. Asimismo, se comunicarán a la Dirección General del INSERSO en el supuesto de que se contemplen plazas reservadas a personas con minusvalía que tengan capacidad para el desempeño de la ocupación a que aspira.

En todo caso, se notificará a la Comisión Paritaria de Desarrollo Profesional.

5. En el plazo de 15 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 de la lista definitiva 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 Centro de Evaluación de Competencias de Aena.

Sección 3°. Órgano de Selección y Evaluación

ARTÍCULO 25 Centro de Evaluación de Competencias de Aena (C.E.C.A.)

1. Con el objeto de garantizar una gestión global y homogénea del desarrollo profesional de los trabajadores y de su capacidad de acceso a puestos vacantes, así como asegurar, con los adecuados niveles de calidad y garantía, la gestión de la selección externa e interna y de los procedimientos ligados a la evaluación de competencias, se crea el Centro de Evaluación de Competencias de Aena (C.E.C.A.).
2. Dicho Centro deberá permitir una gestión profesional de los procesos selectivos sin renunciar a la necesaria participación de las organizaciones sindicales, a través de su Comisión Consultiva.
3. El C.E.C.A. estará organizativamente integrado como una unidad de la futura Universidad Corporativa de Aena, conocida como IADA (Instituto de Aprendizaje y Desarrollo Aena).
4. Los objetivos principales del C.E.C.A. son:
 - a) Realizar la certificación de niveles de competencia de los trabajadores (certificación de perfil personal).
 - b) Diseñar y gestionar los procesos de evaluación de competencias conductuales y técnicas, referidos en el Capítulo IX de este Convenio Colectivo.
5. El C.E.C.A. estará constituido por los trabajadores que Aena designe, debiendo en todo caso garantizar los niveles de especialización, independencia, transparencia y reconocido prestigio imprescindibles para alcanzar con éxito sus objetivos. Estos trabajadores adscritos al C.E.C.A. serán nombrados y/o cesados directamente por la Dirección General de la Entidad, a propuesta de las Direcciones de Organización y Recursos Humanos y/o de la mayoría de los representantes de la Coordinadora Sindical Estatal de las Organizaciones Sindicales firmantes del III Convenio Colectivo de Aena, previo informe favorable de la mayoría de los representantes de la Coordinadora Sindical Estatal de las Organizaciones Sindicales firmantes del III Convenio Colectivo de Aena.

ARTÍCULO 26 Principios de funcionamiento del C.E.C.A.

1. Tanto las metodologías empleadas como las pruebas concretas a realizar en los procesos de evaluación de competencias serán confeccionadas y gestionadas por el C.E.C.A. de forma autónoma tanto respecto a la línea jerárquica y funcional de Aena como respecto a los representantes sindicales.
2. Para el adecuado control de su gestión, y para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, del presente Convenio Colectivo y del Estatuto de la Entidad, se crea la Comisión Consultiva del C.E.C.A., que estará compuesta por cinco representantes de Aena 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.

3. La Comisión Consultiva se constituye como una Comisión Paritaria de información y seguimiento del C.E.C.A. y tendrá las siguientes atribuciones:
 - a) Deberá ser informada, mensualmente, de todos los procesos selectivos internos y externos realizados.
 - b) Tendrán derecho a solicitar información concreta sobre cualquiera de los procedimientos o herramientas empleados en algún proceso de evaluación o selección realizado.
 - c) Participación en la evaluación de las ofertas técnicas cuando sea preciso contar con empresas especializadas para el desarrollo de los procesos de selección y evaluación encomendados al CECA
 - d) Podrá solicitar la revisión y corrección de cualquiera de las resoluciones de adjudicación de plazas realizadas por el CECA
4. Las atribuciones de la Comisión Consultiva anterior no serán de aplicación a los procesos de selección interna o externa de las ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B regulados en la Sección 5ª de este Capítulo.

Sección 4ª Bolsa de candidatos en reserva

ARTÍCULO 27 Bolsa de candidatos en reserva

1. 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, con carácter fijo o eventual, de la misma ocupación, o de la misma familia de ocupaciones. Dicha bolsa de trabajo tendrá una vigencia de tres años, a partir de la fecha de la resolución por la que el C.E.C.A. declara la relación definitiva de los aprobados en el proceso selectivo.
2. Asimismo, podrán constituirse bolsas de trabajo para contrataciones de personal no fijo, con una vigencia de tres años a partir de la fecha de la resolución por la que Aena declara la relación definitiva de los aprobados en el proceso selectivo.
3. En caso de simultanearse bolsas de candidatos en reserva, se atenderá al siguiente orden de prelación:
 - a) En primer lugar, a la bolsa de candidatos en reserva constituida para contrataciones de personal fijo.
 - b) En segundo lugar, a la bolsa de candidatos en reserva para contrataciones de personal no fijo.

4. En el supuesto de vigencia de más de una bolsa de candidatos para contrataciones de personal no fijo, tendrá prioridad la bolsa más antigua.

Sección 5ª Régimen de acceso a las ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B

ARTÍCULO 28 Régimen de acceso a las ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B

1. Aena realizará, de acuerdo con sus necesidades, las correspondientes acciones de selección interna y externa de ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B, con respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, previo reingreso de excedentes, entre el personal de la Entidad Pública Empresarial que disponga de los requisitos que se establezcan en la ficha de ocupación correspondiente.
2. El procedimiento y metodología aplicables para el ingreso de personal en las ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B serán realizados por el C.E.C.A., de acuerdo con el Artículo 63 del Estatuto de la Entidad Pública Empresarial, con los requisitos y exigencias de las ocupaciones a cubrir.
3. La Coordinadora Sindical Estatal será informada previamente de cualquier provisión de ocupaciones adscritas a estos niveles profesionales, así como del contenido de las ocupaciones.
4. Se garantiza que, al menos, un cincuenta y uno por ciento de las plazas de ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B serán objeto de convocatoria por selección interna, pudiendo exceptuarse las que lleven asociada la cobertura de un puesto de trabajo de estructura de nivel de división o superior.

Sección 6ª Período de prueba

ARTÍCULO 29 Período de prueba

1. 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 profesionales A y B, dos meses para los niveles profesionales C a F.
2. 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.
3. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado la misma ocupación con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Sección 7ª Contratación temporal

ARTÍCULO 30 Contratación temporal

1. Las contrataciones de carácter no fijo se realizarán a través de la bolsa de candidatos en reserva, a que se refiere el Artículo 27 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 tres 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. La renuncia se tendrá por efectuada si el candidato no contesta en un plazo de 2 días hábiles desde la recepción de la oferta, comunicada de manera fehaciente.
3. En caso de no existir bolsa de trabajo para una determinada ocupación, previo acuerdo con la Representación laboral, se podrá recurrir a realizar un nuevo proceso selectivo, al INEM u otros Servicios de Empleo o a bolsas de candidatos de reserva pertenecientes a otros Centros de Aena, no teniéndose en cuenta a los efectos previstos en el apartado anterior, las renunciaciones a contrataciones para aquellos Centros de trabajo en los que el candidato no se ha presentado.
4. En los Centros estacionales, los trabajadores fijos discontinuos, siguiendo el orden de llamamiento, en los periodos de temporada baja en que no se encuentran activos, serán contratados con preferencia a cualquier bolsa de candidatos en reserva, no computándose el tiempo trabajado en estas circunstancias, a efectos del derecho preferente para la cobertura de puestos de trabajo, de su misma ocupación, con carácter de continuidad, previsto en el Artículo 8 del Anexo VI de este Convenio Colectivo.
5. 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), de conformidad con la redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, será, al menos, del 75 y del 85 por 100, durante, respectivamente, el primero o el segundo año de vigencia del contrato, del Salario de Nivel Profesional, previsto en este Convenio Colectivo.
6. 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), de conformidad con la redacción dada por Ley 12/2001, de 9 de julio, será del 75 por 100 del Salario de Nivel Profesional.
7. Los contratos por circunstancias de la producción podrán tener un plazo de duración máxima de 12 meses, incluida la prórroga, en un periodo máximo de referencia de 18 meses.

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

CAPÍTULO VI Clasificación Profesional

Sección 1ª: Ocupaciones

ARTÍCULO 31 Definición del marco de clasificación profesional

El marco de clasificación profesional de Aena se compone de los siguientes conceptos fundamentales de clasificación:

- Ocupación
- Nivel Profesional

ARTÍCULO 32 Catálogo de ocupaciones

El personal incluido en el ámbito de aplicación del III Convenio Colectivo de Aena, a excepción del que desempeñe puestos de trabajo de Dirección o Estructura, previo nombramiento otorgado por la Entidad, deberá estar clasificado en alguna de las ocupaciones definidas en el Catálogo que figura como Anexo a este Convenio Colectivo. Dicho Catálogo de ocupaciones clasifica las ocupaciones en grupos y subgrupos profesionales de acuerdo con un criterio funcional o de área de negocio. Asimismo, alguna ocupación podrá ser desempeñada por trabajadores de uno o varios niveles profesionales, tal y como se especifica en dicho catálogo.

El Catálogo de ocupaciones que figura como Anexo I a este Convenio Colectivo es susceptible de ampliación o modificación por la Dirección de Aena durante la vigencia del Convenio, por motivos organizativos o productivos, previo informe favorable de la mayoría de los representantes de la Coordinadora Sindical Estatal de las Organizaciones Sindicales firmantes del III Convenio Colectivo de Aena.

ARTÍCULO 33 Familia de ocupaciones

1. El elevado número de ocupaciones definidas sólo puede generar los necesarios beneficios de flexibilidad en la gestión diaria al establecer, entre cada ocupación y el resto de ocupaciones de Aena, relaciones de movilidad automática unidireccional, denominada a efectos del sistema, relaciones de “familia”.
2. Una ocupación tendrá una relación de “familia” con todas aquellas ocupaciones que sean relativamente similares a la primera, no siendo dicha relación de movilidad necesariamente bidireccional.

3. A efectos de movilidad, las ocupaciones que tengan relación de “familia” con otras ocupaciones, se gestionarán como una única ocupación. La relación de familias de ocupaciones figuran como Anexo IV a este Convenio.

ARTÍCULO 34 Niveles profesionales

El personal incluido en el ámbito de aplicación del III Convenio Colectivo de Aena deberá estar clasificado en alguno de los seis niveles profesionales que se describen en este Artículo. Asimismo, alguna ocupación podrá ser desempeñada por trabajadores de uno o varios niveles profesionales, tal y como se especifica en el Catálogo de ocupaciones que figura como Anexo a este Convenio.

1. Un nivel profesional es una agrupación de aptitudes profesionales, titulaciones, experiencias y contenido general de la prestación.
 - Nivel A: Es el que, en posesión del título de Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente, reconocido legalmente como tal, 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.
 - Nivel B: Es el que en posesión del título de Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o equivalente, reconocido legalmente como tal, 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.
 - Nivel C: 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 y habilitaciones cuando lo requiera su especialidad, organiza, gestiona, dirige, distribuye y controla las actividades, efectivos humanos y medios a su cargo, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que reciba de sus superiores.
 - Nivel D: 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, domina los procesos administrativos, técnicos u operativos, estando plenamente capacitado para coordinar y supervisar los trabajos que, dentro de su especialidad, le sean encomendados por sus superiores.
 - Nivel E: 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, conoce ampliamente los procesos técnicos u operativos, estando plenamente capacitado para desempeñar las funciones propias de su especialidad con iniciativa personal, según las directrices marcadas por sus superiores.

- Nivel F: 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, conoce los procesos técnicos u operativos y desempeña con eficacia las funciones propias de su especialidad siguiendo las directrices marcadas por sus superiores.

ARTÍCULO 35 Cometidos profesionales

1. Los distintos cometidos asignados a cada ocupación son meramente enunciativos.
2. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de la ocupación y familia de ocupaciones, de acuerdo con las fichas de ocupación.

El conjunto de actividades relacionadas con las funciones asignadas a cada ocupación y familia de ocupaciones 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 la ocupación y familia de ocupaciones 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 ocupación y a su jornada de trabajo.
4. Con objeto de posibilitar la plena actividad 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 ocupación 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 ocupación que ostente el trabajador.
5. El nombramiento de un trabajador para un puesto de Dirección o Estructura, o cualquiera otro de confianza o especial cualificación, no influirá sobre su nivel profesional, quien conservará el que ostenta conforme a este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 36 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 otra ocupación, 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 ocupación de las nuevas funciones que se le asignen.

Sección 2ª Reciclajes profesionales y Capacidad disminuida

ARTÍCULO 37 Reciclajes profesionales

1. Cuando Aena declare la necesidad de reciclaje profesional, originada por motivos tecnológicos, organizativos o productivos, se realizará la formación previa o posterior necesaria para garantizar la plena adaptación del trabajador a su nueva ocupación.

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

En todo 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 ocupación concreta se efectuará con la participación del Comité de Centro o Delegados de Personal, en su caso, y de los Delegados Sindicales.
3. La adscripción definitiva a la nueva ocupación será efectiva una vez realizadas las pruebas de evaluación de competencias correspondientes y obtenida la certificación oportuna.
4. 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 38 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 ocupación y familia de ocupaciones o régimen de trabajo, impidiéndole desarrollar de forma correcta los cometidos correspondientes, será acoplado, en un plazo máximo de tres meses, a otra ocupación compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, previo informe del Área de la Especialidad de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención 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 otra ocupación, 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 de la nueva ocupación, 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 ocupación.
4. El personal, acoplado a otra ocupación de igual o inferior nivel económico por capacidad disminuida o con incapacidad permanente parcial, percibirá las retribuciones correspondientes a su anterior ocupación y puesto de trabajo.

Si el desempeño de la nueva ocupación conllevara la percepción de Complementos de idéntica naturaleza a los que tuviera reconocidos en su anterior ocupación, los mismos serán incompatibles entre sí, percibiendo el trabajador aquel o aquellos que le sean más favorables.

5. En el caso de que las circunstancias que motivaron la limitación en el desempeño de las funciones propias de su ocupación y familia de ocupaciones o régimen de trabajo, o la situación de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual se modifiquen, el trabajador podrá ser acoplado a otra ocupación compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales. En el caso de que desaparezcan, será acoplado a su anterior ocupación y puesto de trabajo.

A efectos de acoplamiento del nuevo puesto de trabajo derivado 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.

6. 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, a que hace referencia el artículo 132, prevista en el Anexo II para cada nivel profesional, 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.

CAPÍTULO VII Movilidad y traslados

Sección 1ª Movilidad funcional y geográfica

ARTÍCULO 39 Movilidad funcional

La movilidad funcional en el ámbito del presente Convenio Colectivo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las fichas de ocupación y por las fichas de carrera

profesional a que se refiere el Artículo 9 de este Convenio Colectivo, así como lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 40 Cambio temporal de ocupación

1. En caso de necesidad del servicio, todos los trabajadores que se encuentren en una ocupación concreta podrán ser destinados a otra con un salario de ocupación igual o superior por un período no superior a seis meses, durante un año, reintegrándose a su anterior ocupación cuando cese esta necesidad.

Para la cobertura de los siguientes servicios: a) IT no superior a 15 días, b) ausencias motivadas por necesidades formativas, c) comisiones de Servicio no superiores a 15 días y d) ausencias motivadas por el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores y ausencias motivadas por el artículo 90.1 de este Convenio Colectivo, se optará en primer lugar, por el correturnos, a continuación, por la cobertura obligatoria de servicios y finalmente, por el supuesto de cambio temporal de ocupación recogido en el presente artículo

2. Será requisito para proceder al cambio temporal de ocupación el que el par de ocupaciones (la actual del trabajador y la de destino) en la ficha de carrera profesional del trabajador se encuentre en alguno de los supuestos recogidos en el artículo 20, apartado 3, letras b) y c).
3. En los supuestos recogidos en el artículo 20, apartado 3, letra d), todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla afectada por las necesidades del servicio podrán ser destinados a otra ocupación, 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.

4. El trabajador tendrá derecho a percibir el tramo de salario de ocupación de la ocupación de destino que corresponda al tramo que tenga acreditado en su ocupación de origen. Igualmente, y mientras se mantenga el cambio temporal de ocupación, percibirá la diferencia entre su salario de nivel y el salario de nivel de la ocupación de destino.
5. A la finalización del período de cambio temporal de ocupación, el trabajador tendrá derecho a que el C.E.C.A. realice una evaluación de su perfil personal, certificando en su caso, mediante evaluación de competencias técnicas y conductuales, total o parcialmente el profesigrama de la ocupación que temporalmente ha desempeñado.
6. Los cambios temporales de ocupación, se efectuarán con previa autorización por escrito de Aena. Esta autorización no podrá tener una duración superior a seis meses en un año, salvo cuando el puesto de trabajo a cubrir conlleve la reserva del mismo, por un tiempo superior al anteriormente indicado.
7. Si, superados los plazos máximos del apartado anterior, existiera una ocupación vacante de necesaria cobertura, deberá ser provista a través de los procedimientos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

8. En el caso de que varios trabajadores opten a la realización de un cambio temporal de ocupación, tendrán prioridad los supuestos de movilidad con formación posterior frente a los supuestos de movilidad con formación previa, adjudicándose dentro de dichos supuestos de forma rotativa y por antigüedad en la ocupación y en el Centro de trabajo.
9. A los efectos del Artículo 24 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión y selección interna serán los únicos que permitan modificar el nivel profesional y/o la ocupación de los trabajadores, salvo los derivados de lo dispuesto en los Capítulos V y VI de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 41

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, Aena precisara que un trabajador desempeñase temporalmente una ocupación con salario de ocupación inferior, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes, dentro de un año, debiendo informar de las razones del cambio temporal a la representación laboral y al interesado, garantizándose en todo caso la totalidad de sus retribuciones de origen.

ARTÍCULO 42 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 periodo de consultas a que se refiere el citado Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores haya finalizado sin acuerdo, Aena informará a la C.I.V.C.A., 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 ocupación.

5. Los traslados motivados por la movilidad geográfica, a que se refiere en este 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 pesetas o 2.404,05 euros y 700.000 pesetas o 4.207,08 euros cuando el traslado sea entre la Península y las Islas o Melilla y entre las Islas Canarias y las Baleares..
- c) A las cantidades siguientes, según la composición de la unidad familiar:
 - Trabajador afectado: 500.000 pesetas o 3.005,06 euros.
 - Cónyuge o pareja de convivencia: 200.000 pesetas o 1.202,02 euros.
 - Por cada uno del resto de los miembros de la unidad familiar a su cargo: 100.000 pesetas o 601,01 euros.

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 300,51 euros o a una indemnización a tanto alzado de 600.000 pesetas o 3.606,07 euros.

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 2ª Traslados por permuta, convenido y por causas justificadas.

ARTÍCULO 43 Traslado por permuta

Aena autorizará la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma ocupación o familia de ocupaciones, previo informe preceptivo y favorable de la C.I.V.C.A..

Una vez solicitada la permuta, Aena la hará pública en las dependencias solicitadas en el plazo de 30 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 ocupación, 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 las respectivas ocupaciones será la autorizada por Aena, a propuesta de los interesados.

ARTÍCULO 44 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 V de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 45 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 46 Informe C.I.V.C.A.

En todos los casos de traslado convenido o por causas justificadas, será preceptivo el informe previo de la C.I.V.C.A., 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 3ª Condiciones Generales

ARTÍCULO 47 Condiciones generales

1. Tendrá el carácter de traslado voluntario el que se produzca como consecuencia de la adscripción a un nuevo destino en otro Centro de trabajo, al optar, voluntariamente, por él en alguna de las fases previstas en el Capítulo V del presente Convenio.
2. Los traslados citados en los Artículos 43, 44 y 45 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 VIII Formación

ARTÍCULO 48 Principios básicos de la formación

1. El desarrollo profesional de los trabajadores de Aena es objetivo fundamental del nuevo sistema de gestión de los recursos humanos. Con él se logra dotar a la persona de empleabilidad (formación y especialización útil en toda su vida profesional) y a la Entidad de calidad y eficacia en la gestión.
2. Para ofrecer la respuesta organizativa que supone este importante cambio y, adicionalmente, garantizar unos estándares de calidad adecuados, se ha puesto en marcha un proyecto de Universidad Corporativa denominado IADA (Instituto de Aprendizaje y Desarrollo Aena).
3. Este Centro gestionará el desarrollo de todos los trabajadores incluidos en el ámbito del III Convenio Colectivo, y, en un futuro, podría llegar a ofrecer sus servicios formativos a proveedores, clientes y entidades similares a Aena en otros países.
4. Los principios básicos que tendrían que guiar al IADA en relación a la formación son:
 - Que esté orientada a la ocupación del trabajador.
 - Que tenga, además, en cuenta la carrera del trabajador en su integridad.
 - Que, finalmente, fomente los valores de Aena.

ARTÍCULO 49 Marco de referencia para la adquisición de competencias

1. El Marco de referencia para la adquisición de competencias en Aena constituirá un mapa completo de los requerimientos de formación, estructurado en itinerarios formativos para cada competencia. Dicho marco constituye una herramienta clave para la elaboración, desarrollo e implantación de los Planes de Formación en función de las necesidades de desarrollo de competencias detectadas en cada momento.
2. Para cada competencia, el marco de referencia para la adquisición de competencias recoge las acciones formativas necesarias para adquirir sus diferentes niveles.

ARTÍCULO 50 Planes de Formación

1. La formación constituye un objetivo estratégico en Aena y se orienta hacia una diversidad de objetivos como mejorar el desempeño del puesto de trabajo desarrollando los adecuados niveles de especialización y empleabilidad, facilitar la orientación hacia la promoción profesional, y adecuarse a la permanente evolución tecnológica y operacional.

En definitiva, la formación se considera como el instrumento más adecuado para adaptar el nivel de competencias de los trabajadores al nivel exigible en cada puesto de trabajo actual y/o potencial.

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, con los siguientes objetivos y criterios de actuación en la aplicación individualizada del mismo:
 1. Todo trabajador debe realizar, al menos, una acción formativa, en el ámbito temporal de este Plan.
 2. La formación en idiomas y en ofimática, será de aplicación generalizada, aunque se distinguirá la exigible (necesaria por tener que utilizarse ya en el puesto de trabajo), y la opcional (no necesaria para la función actual, pero voluntariamente solicitada).
3. Con el fin de realizar una adecuada utilización de los recursos disponibles, se consensuarán los criterios de priorización, en esta materia, así como el establecimiento de sistemas que garanticen el exigible aprovechamiento.
4. Asimismo, se establecerán los siguientes criterios de priorización individual:
 - Acciones definidas como estratégicas por su alcance o contenido.
 - Acciones pendientes del año anterior que sigan siendo prioritarias.
 - Acciones exigibles por cambios tecnológicos y/o productivos.
 - Acciones orientadas a la promoción profesional.
 - Acciones previas a la incorporación al puesto.
5. Cualquier acción formativa a desarrollar, debe determinarse en el proceso de detección de necesidades y por lo tanto haber sido previamente planificada por lo que, salvo situaciones excepcionales, únicamente podrán autorizarse las actividades, y en los supuestos, que a continuación se indican:
 - Congresos, Seminarios, Conferencias y Jornadas, imprevisibles respecto a sus materias, fechas de realización y contenidos y por consiguiente de imposible predicción y programación dentro del Plan de Formación.
 - Inscripciones a cursos de carácter muy puntual, que por su inmediatez, innovación, aplicación de nuevas tecnologías, técnicas experimentales o de información punta, se dirijan a una persona o grupos muy reducidos de empleados de Aena y de muy corto número de horas.

Estas acciones formativas se comunicarán a la Comisión Paritaria de Formación.

Cualquier otra actividad formativa que no tenga esta consideración deberá planificarse y desarrollarse al amparo del Plan de Formación.

6. Al objeto de planificar, desarrollar y controlar este Plan de Formación, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, que se reunirá periódicamente, integrada por cinco representantes de Aena 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.
7. Por otra parte, la audiencia y participación sindical, en los Centros de trabajo, corresponde exclusivamente a la representación unitaria de los trabajadores y a los representantes de los sindicatos presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y firmantes del III Convenio Colectivo de Aena, formulando, en los plazos que se establezcan y para su ámbito de representación, las propuestas que consideren, especialmente respecto de los procesos de detección de necesidades formativas, y de su ajuste al Plan de Formación, así como en el seguimiento y análisis final de resultados del Plan de referencia.

ARTÍCULO 51 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 y Salud Laboral y Medio Ambiente.
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 52 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. Todo el personal en régimen de turnos, realizará, al menos, las 30 horas de formación a que se refiere el Artículo 86 del presente Convenio Colectivo de Aena.
5. La formación tendrá carácter obligatorio, salvo en las excepciones previstas en los Artículos 50.2. punto 2. y 50.5 del Convenio, así como en los siguientes supuestos, siempre que la solicitud y concesión de su ejercicio sea previa a la recepción de la convocatoria a una acción formativa:
 - a) Vacaciones.
 - b) Los permisos regulados en el artículo 90.1 del presente Convenio.
 - c) Los supuestos de disminución de la jornada definidos en el artículo 92 del Convenio.
6. 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.
7. Con el objetivo de dar respuesta al desarrollo de las habilidades y competencias de los profesionales de Aena, se constituye en objetivo estratégico de Aena la promoción del IADA (Instituto de Aprendizaje y Desarrollo de Aena), tanto en su vertiente virtual, como plataforma tecnológica de aprendizaje y formación en la intranet de Aena, como en su dimensión física, con la dotación en todos los Centros de las instalaciones adecuadas (aulas, bibliotecas, equipos, etc.), que faciliten a cualquier trabajador de Aena el seguimiento de las acciones formativas que se desarrollen, tanto on-line, como en cualquier otra modalidad de formación.
8. Con este objetivo, el IADA se articulará en “Centros de Conocimiento”, cada uno de ellos especializado en la creación y transmisión de aquellos conocimientos alineados con las unidades específicas de la Organización, de los grupos profesionales y áreas de

actividad estratégicas, o de los proyectos especiales que se determine, de forma que cada Centro de conocimiento estará orientado a desarrollar un determinado grupo de competencias del directorio de Aena, y apuntará a todos o a alguno de los objetivos estratégicos de la Organización.

ARTÍCULO 53

1. En cualquier caso, el tiempo académico invertido en formación obligatoria, o imprescindible para un adecuado desempeño del puesto de trabajo, que se realice, en todo o en parte, en días de descanso o fuera de la jornada laboral, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, sin perjuicio del obligado respeto a la legislación vigente en materia de descanso.
2. 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, a elección del trabajador.

ARTÍCULO 54

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 Ciencia 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 90.1.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.
4. Conforme a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua y, a los efectos previstos en dichos acuerdos sobre Permisos Individuales de Formación (P.I.F.), todos los trabajadores con un año de servicio en la empresa, podrán solicitar dichos permisos en los términos estipulados en la correspondiente convocatoria y de acuerdo con lo previsto en los citados Acuerdos.

CAPÍTULO IX Certificación y evaluación de competencias y diagnóstico individual de necesidades formativas

ARTÍCULO 55 Definición del proceso de certificación y evaluación de competencias y diagnóstico individual de necesidades formativas.

Se define como evaluación de competencias el proceso mediante el cual se certifica que una persona posee un determinado nivel de una competencia. En la práctica de Aena, la evaluación de competencias será precisa en los siguientes supuestos:

1. En los supuestos de provisión interna y reciclajes profesionales.
2. Cuando se incorpore un nuevo trabajador.

Se procederá a la certificación a los trabajadores de un determinado nivel de una competencia en los siguientes supuestos:

1. En el momento de hacer operativo el sistema de gestión por competencias, para que los trabajadores que ya se encuentran en Aena vean certificado el nivel de las competencias conductuales y técnicas que se hallan descritas en el profesigrama de la ocupación donde sean adscritos.
2. Para obtener el perfil de competencias personal de los trabajadores.

Asimismo, se procederá al diagnóstico individual de necesidades formativas, para elaborar los Planes de Formación.

ARTÍCULO 56 Tabla de convalidación de competencias

Se define un Tabla de Convalidaciones que recoge la formación, titulación oficial u otras vías de desarrollo de competencias que permitirán convalidar como máximo un nivel 3 en el caso de las competencias técnicas y un nivel 2 en el caso de las competencias conductuales.

El resto de niveles de competencias no se podrán adquirir vía convalidación, siendo necesaria la realización de pruebas de evaluación específicas.

ARTÍCULO 57 Certificación de competencias en el momento de implantación del sistema

En el momento de hacer operativo el sistema de gestión por competencias, los trabajadores que ya se encuentran en Aena verán certificado el nivel de las competencias conductuales y técnicas que se hallan descritas en el profesigrama de la ocupación donde sean adscritos. Dicha certificación de competencias constituirá el perfil de competencias del empleado, reconocido por la ocupación.

ARTÍCULO 58 Evaluación de competencias en los supuestos de provisión interna y reciclajes profesionales

En estos supuestos, y en su caso, una vez concluidas las acciones formativas previstas para el trabajador, se procederá a evaluar sus competencias, salvo en el caso de traslado dentro de la misma ocupación del artículo 19.4.1º, condición imprescindible para que sea definitivamente asignado a esa ocupación. Se distinguen dos tipos de evaluación:

- a) La evaluación de competencias técnicas se llevará a cabo con cuestionarios o pruebas prácticas. En los niveles de competencias 1 a 3 se convalidará al trabajador el nivel sin que realice pruebas si dispone de la formación oficial o específica que se determine recogida en la Tabla de Convalidaciones de Aena. Los cuestionarios y/o pruebas serán elaborados y gestionados por el C.E.C.A..
- b) La evaluación de competencias conductuales se realizará y gestionará por el C.E.C.A. a través de pruebas prácticas y de simulación adecuadas para cada competencia. En los niveles de competencias 1 y 2 se convalidará al trabajador el nivel sin que realice pruebas si dispone de la formación oficial o específica que se determine recogida en la Tabla de Convalidaciones de Aena.

ARTÍCULO 59 Evaluación de competencias cuando se incorpore un trabajador a Aena

1. Los procesos de selección externa se realizarán para una o varias ocupaciones. En este caso al trabajador finalmente seleccionado habrá realizado en el proceso de selección por competencias pruebas tanto respecto a las competencias técnicas como en las conductuales de la ocupación a que opte.
2. Se le certificará provisionalmente el profesiograma de la ocupación en el que se incorpore en Aena. Transcurrido un año se evaluarán de nuevo sus competencias, obteniendo del C.E.C.A. la certificación definitiva de sus niveles de competencia.

ARTÍCULO 60 Diagnóstico individual de necesidades formativas.

1. Dado que la esencia de la formación por competencias se basa en el máximo nivel de adecuación entre las acciones de desarrollo y las competencias en que el trabajador posee más carencias, es preciso distinguir un proceso de evaluación de competencias específico orientado al desarrollo.
2. Este diagnóstico será realizada anualmente para todos los trabajadores de Aena por el C.E.C.A. y no tendrá ninguna consecuencia a efectos de certificación de niveles. Su único objetivo será focalizar la formación en la ocupación del modo más efectivo.
3. Cada Centro, con las pruebas suministradas de forma centralizada por el C.E.C.A., llevará a cabo al menos una vez al año una evaluación de desarrollo, cuyos resultados deberán consolidarse a nivel global, constituyendo el elemento básico del Plan de Formación del siguiente ejercicio.

ARTÍCULO 61 Certificación de competencias para obtener el perfil de competencias personal de los trabajadores

Como complemento del perfil de competencias reconocido por la ocupación y, en todo caso, en función de las necesidades organizativas de Aena, se llevará a cabo la certificación de las competencias técnicas y conductuales adicionales a las ya reconocidas por la ocupación, en el perfil de competencias personal, utilizando para ello las herramientas de convalidación y evaluación que establezca el C.E.C.A.. Dichos perfiles personales de competencias se certificarán periódicamente y podrán reflejar niveles de competencias adquiridos en ocupaciones anteriores o como consecuencia de acciones formativas.

Capítulo X Sistema de gestión del desempeño

ARTÍCULO 62 Definición del sistema de gestión del desempeño

La gestión del desempeño (GD) en Aena es el método por el que se mejora, vía el análisis de los resultados obtenidos, la acción de todos los trabajadores participantes para alcanzar los objetivos de la Entidad.

ARTÍCULO 63 Finalidad del sistema de gestión del desempeño

El objetivo básico de la gestión del desempeño es la identificación de áreas de mejora en el trabajador de cara al desarrollo. Cualquier otra consideración sobre la gestión del desempeño es marginal frente a este objetivo básico.

ARTÍCULO 64 Definición de objetivos y valores

El desempeño de los trabajadores se medirá a través de objetivos y valores.

Se medirán dos tipos de objetivos:

- Objetivos de Aena, de Aeropuertos o Navegación Aérea y del Centro de Trabajo que figuren en los Planes Operativos de Aena. La finalidad que se persigue con estos objetivos es fomentar el sentido de pertenencia de los trabajadores de Aena.
- Objetivos asociados a los productos y servicios propios de la ocupación en la que está adscrito el trabajador.

ARTÍCULO 65 Evaluación del desempeño

Una de las herramientas que emplea la GD es la evaluación del desempeño. Esta deberá realizarse al menos semestralmente, siendo la del primer semestre provisional y definitiva la de final de año. Esta evaluación tiene dos consecuencias:

- La principal es orientar el desempeño de los trabajadores y complementar el desarrollo de competencias a través de la identificación de posibles acciones formativas.
- Asignar una cantidad anual en concepto de retribución variable.

Capítulo XI Jornada y régimen de trabajo

ARTÍCULO 66 Duración de la jornada

1. La jornada ordinaria de trabajo del personal sometido a régimen de turnos será de mil setecientos 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 21,00 horas locales y, se realizarán de lunes a jueves.

Sección 1ª: Jornada normal

ARTÍCULO 67 Jornada normal

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 40 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 40 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 30 minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo.

Sección 2ª. Turnos y jornadas especiales

ARTÍCULO 68 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 C.I.V.C.A. 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 seis meses, propuesta a la C.I.V.C.A. 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 54.2.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, a elección del trabajador.
8. Los trabajadores en régimen de turnos o de jornadas especiales tendrán derecho a los descansos pertinentes establecidos tanto legal como convencionalmente.

ARTÍCULO 69 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 90.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 66 del presente Convenio Colectivo.
 - b) La 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 90.h, si así se acuerda en los Centros de trabajo, a razón de 7 horas y 30 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 90.h y, por tanto, ya no cabe su disfrute.

Se determinará de acuerdo con la siguiente expresión matemática:

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

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:

$$\text{Jornada Anual Programable} = 1711 - (16 * 1,5 * H / C)$$

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 90.h, y por tanto los trabajadores tendrán derecho a su disfrute; a razón de 7,5 horas 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 70 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 86 constituirá la jornada anual programada.
2. La duración del turno se incrementará, en concepto de tiempo de relevo en:
 - a) Jornadas de 24 horas realizadas en 3 o 2 turnos: 15 minutos (7,5 a la entrada, 7,5 a la salida).
 - b) Jornadas de 13 a 23 horas realizadas en 2 turnos: 7,5 minutos.
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 aquel.
 - b) Número de equipos y componentes de los mismos.
 - c) Duración de los turnos (o de la jornada especial) y número de relevos.

ARTÍCULO 71 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:

$$\text{BHD} = \text{JORNADA ANUAL PROGRAMABLE} - \text{JORNADA ANUAL PROGRAMADA}$$

ARTÍCULO 72 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 69.3, si bien la desprogramación de los servicios que correspondan, hasta 52,5 horas, se realizará a petición del trabajador.

ARTÍCULO 73 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 74 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 75 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 de la ocupación o familia de ocupaciones afectadas, 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 de la misma ocupación o familia de ocupaciones que realicen jornada normal de trabajo, salvo que lo impidan razones de tipo organizativo.
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 76 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 77 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 78 Corretornos

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 corretornos, 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, con periodicidad mensual, salvo acuerdo. Estos trabajadores tendrán derecho a los descansos correspondientes a la cadencia de turno del trabajador que sustituye y a los legal y convencionalmente establecidos
3. El trabajador que realice la función de corretornos percibirá el Complemento de Turnicidad.

Sección 3ª: Cobertura obligatoria de servicios

ARTÍCULO 79 Cobertura obligatoria de servicios

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 respecto 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 y en su defecto será de aplicación la normativa de referencia que se acuerde con carácter general, entre la Aena y las Organizaciones Sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y firmantes del III Convenio Colectivo de Aena.
3. Las horas (o medias horas) dedicadas a dichos servicios se deducirán de la Bolsa de Horas Disponibles, a razón del 175% de la hora ordinaria.
4. 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 esta supere 30 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.
5. 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 80 horas, o compensadas con tiempo de descanso, a elección del trabajador, a razón del valor del 200% de la hora ordinaria.
6. Los tiempos de descanso acumulados por la aplicación del presente artículo originarán una contratación temporal cada vez que una ocupación acumule la jornada equivalente a una mensualidad. A estos efectos, se procederá de conformidad con las previsiones de la Sección 7ª del Capítulo V de este Convenio Colectivo.

Sección 4ª: Tratamiento del tiempo de trabajo en los casos de prolongación de horario operativo (PPR) y ampliaciones de horario

ARTÍCULO 80

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 24 horas diarias, y que, por tanto, quepa su prolongación o su ampliación para la atención de aeronaves.

ARTÍCULO 81 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, redondeado en horas o medias horas, 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 periodo de prolongación del horario operativo publicada en el A.I.P.. y como mínimo, se computará un mínimo de una hora. 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 79.5.
2. En cambio, el tiempo de permanencia empleado por el personal, concluida la segunda hora adicional de trabajo, se contabilizará con un mínimo de 3 horas extraordinarias, siempre que la atención a la aeronave se produzca antes de las 03,00 horas locales, que se acumularán a las computadas en el periodo anterior. Superada esta hora, el servicio se contabilizará por la diferencia resultante de la siguiente expresión: 24 - horario laboral del Centro de trabajo, siendo ésta la máxima compensación posible por una ampliación de horario operativo.
3. A efectos de cómputo del tiempo de permanencia del trabajador fuera de su jornada laboral, en operaciones fuera de horario operativo, se tomará como referencia la hora local de aterrizaje o despegue de la aeronave adicionada en 30 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 82 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 5ª:

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 83 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 24 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 79.5 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.
5. A efectos del cómputo de tiempo de permanencia del trabajador fuera de su jornada laboral, en operaciones fuera del horario operativo, cuando la prestación del servicio se produzca a continuación o con anterioridad al inicio de la jornada laboral, se tomará como referencia la hora local de aterrizaje o despegue de la aeronave adicionada en treinta minutos.

ARTÍCULO 84 Plantilla

Se establece como plantilla para atender este servicio la siguiente:

- a) Un trabajador adscrito a la ocupación de Coordinador o Técnico de Mantenimiento Aeroportuario Generalistas o Especializados, con la especialidad de Producción de energía y ayudas visuales a la navegación,
- b) Un trabajador adscrito a la ocupación de Coordinador o Técnico de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea Generalistas o Especializados, con la especialidad de Sistemas de Navegación Aérea.
- c) Un trabajador adscrito a la ocupación de Coordinador o Técnico de Programación de Operaciones.
- d) Dos trabajadores adscritos a las ocupaciones de Coordinador de Equipamiento y Salvamento: Jefe de Dotación o Técnico de Equipamiento y Salvamento: Bombero.

ARTÍCULO 85 Localización

En los Centros de trabajo, cuyo horario operativo sea inferior a 24 horas, para garantizar que los trabajadores de las ocupaciones 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 Decimocuarta de este Convenio Colectivo.

Sección 6ª:

Asistencia a Cursos de Formación Fuera de la Jornada de Trabajo

ARTÍCULO 86

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 7ª: Trabajos extraordinarios

ARTÍCULO 87

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 8ª: Gastos de desplazamiento en servicios no programados

ARTÍCULO 88

En todos los supuestos en que el trabajador se desplace al Centro de trabajo, una vez abandonado éste, a requerimiento de Aena, 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 XII Vacaciones, permisos y licencias

Sección 1ª Vacaciones

ARTÍCULO 89

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 periodo 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. La cobertura, en su caso, de estos días, se hará en los supuestos de turnos o jornadas especiales de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 79.3 y 79.5 de este Convenio.
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 1º 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 aquél 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 140, 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 de la misma ocupación o familia de ocupaciones, 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 ocupación 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 90 apartados b), d) y f), y que coincidan con el período vacacional. Los días de vacaciones pendientes de disfrute por aplicación de este apartado se disfrutarán, cuando las necesidades del servicio lo permitan, dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

Sección 2ª Permisos

ARTÍCULO 90

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 5 días anteriores a la fecha de la boda y los 5 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 accidente o enfermedad graves 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.

La intervención quirúrgica se considerará a estos efectos, como enfermedad grave, siempre que requiera internamiento del afectado o atención posterior continuada por parte del trabajador.

- 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, independientemente de la hora de 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 a la Entidad Pública Empresarial 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 servicio. 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 69, 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.

Siempre que se corresponda con un deber inexcusable de carácter público y personal, el trabajador puede hacer uso de este permiso, con independencia de que lo realice en su calidad de demandante, demandado o testigo de cualquiera de las partes de un juicio; requiriéndose en todo caso, el previo aviso y justificación adecuada.

- 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 94.2 de este Convenio Colectivo, equivalente a seis jornadas de trabajo.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas. Con la disminución proporcional del salario. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente, por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los párrafos primero y tercero de este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- 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 69 del vigente Convenio Colectivo.

Sección 3ª Licencias

ARTÍCULO 91 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 89.6, 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 92 Disminución de la jornada

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial, 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 aquella, 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se limitará su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO XIII Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección 1ª Suspensión del contrato de trabajo

ARTÍCULO 93 Causas

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

1. Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
2. 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.

3. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme.
4. Incapacidad Temporal.
5. Sanción de suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
6. Excedencia forzosa.
7. 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 de la Entidad Pública Empresarial.

ARTÍCULO 94 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 en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso de la totalidad, o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Esto último no será de aplicación mientras la reincorporación prematura de la madre suponga riesgos para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, 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.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente punto podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo, en los términos previsto en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la

suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

3. La situación a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior dará derecho a excedencia forzosa.
4. 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 96.1 no se le computará la antigüedad, dará lugar a excedencia forzosa.
5. 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 periodo 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.

6. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el Capítulo de régimen disciplinario de este Convenio Colectivo.
7. 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.
8. La suspensión de los contratos de trabajo de duración determinada no comportará la ampliación de la duración de los mismos.

Sección 2ª Excedencias

ARTÍCULO 95 Tipos

Las clases de excedencias son las siguientes:

1. Excedencia forzosa.
2. Excedencia voluntaria.

ARTÍCULO 96 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 97 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 ocupación o familia de ocupaciones a la suya.

La adjudicación del puesto de trabajo se efectuará a tenor de lo previsto en el Artículo 18 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, aún 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 ocupación a la suya que hubiera o se produjera en Aena.

Será de aplicación para el reingreso lo especificado en los números tres y cinco de este artículo.

ARTÍCULO 98 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, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, 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.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

ARTÍCULO 99. Excedencia para cuidado de parientes

1. 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.
2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.
3. Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, y a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación, y a reingresar en el mismo centro de trabajo en el que prestaban servicios al pasar a ella.

4. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o ocupación equivalente.
5. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
6. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

ARTÍCULO 100 Excedencia voluntaria especial

Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria especial con el objeto de facilitar la presencia y participación de España en organismos internacionales de carácter aeronáutico y aeroportuario.

Sección 3ª Extinción del contrato de trabajo

ARTÍCULO 101 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 ocupación o familia de ocupaciones, 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 102 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 XIV Código de conducta y régimen disciplinario

ARTÍCULO 103

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 104

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 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 30 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 15 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 de 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 ocupación 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 105

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 a la Entidad Pública Empresarial Aena.

ARTÍCULO 106

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 30 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 31 y 90 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 107

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

ARTÍCULO 108

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 109

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 110

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 111

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 una equivalente a 45 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.

CAPITULO XV Procedimiento sancionador

ARTÍCULO 112

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

1. Para las faltas leves, se oír al interesado y no será 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 Organo 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 aquéllas 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 inculcado lo solicita, tanto la representación laboral del Centro de trabajo al que pertenezca el trabajador inculcado, 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 la participación de la Coordinadora Sindical Estatal, garantizándose 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 inculcado.

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 XVI Prevención de Riesgos Laborales

ARTÍCULO 113

1. La Entidad Publica Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea tiene como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de sus trabajadores, reducir la siniestralidad laboral, y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la empresa, con la extensión y compromisos recogidos en el documento de Política de Prevención de Riesgos Laborales de Aena, que ambas partes comparten y aceptan.
2. Para lograr los objetivos y principios de acción preventiva que conforman dicha Política se continuara con la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales que regulará, por medio del Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, Procedimientos e Instrucciones que lo desarrollan, las actividades y órganos preventivos de Aena.
3. El citado Manual, implantado en Aena, así como los Procedimientos e Instrucciones que lo conformen, acordados en el seno del Comité Estatal de Seguridad y Salud, a que se hace referencia en el artículo siguiente, constituyen el eje fundamental de la actividad preventiva de Aena, razón por la cual ambas partes se remiten al mismo en cuanto regulación de todas las materias que contiene, así como de las que se vayan incorporando en el futuro. Dicho Manual se pondrá a disposición de todos los trabajadores de Aena.
4. Con carácter general, la empresa desarrollará las actividades inherentes al Área de Medicina del 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.

5. En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, Aena ha procedido a constituir dos Servicios de Prevención; uno para todas las Unidades de Aena, excepto Navegación Aérea, denominado de Aeropuertos Españoles, y otro para el ámbito de Navegación Aérea.

Estos Servicios de Prevención se configuran como unidades organizativas específicas y con las funciones asignadas por la normativa vigente. Para ello, estarán dotados del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

ARTÍCULO 114

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará a las previsiones establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cuantas disposiciones legales, reglamentarias y convencionales desarrollen la mismas o aquéllas cuya promulgación sustituyesen a éstas.

ARTÍCULO 115

De acuerdo con lo establecido en el Capítulo 3 del Manual, se establecen dos órganos de encuentro entre los representantes de los trabajadores y la empresa:

A) COMITÉ ESTATAL DE SEGURIDAD Y SALUD (C.E.S.S.)

Se constituye al objeto de unificar la acción preventiva de Aena, coordinando los criterios de actuación de los Comités de Seguridad y Salud de los distintos Centros de trabajo. Estará integrado a partes iguales por ocho representantes de Aena, y por ocho 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, y no pudiendo superar los representantes sindicales y sus asesores un máximo de once personas.

Las normas de funcionamiento del C.E.S.S. serán adoptadas por el mismo en un Reglamento de funcionamiento interno, que forma parte del Manual.

Los Servicios de Prevención de Aena actuarán como órgano asesor, con voz pero sin voto.

En las reuniones del C.E.S.S. podrán participar con voz pero sin voto, los Representantes de la Coordinadora Sindical Estatal y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité. En las mismas

condiciones podrán participar, previo acuerdo de las partes, trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano.

B) COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (C.S.S.)

Se constituirá un C.S.S. en todos los Centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Para los Centros con menos de 30 trabajadores será el Delegado de Prevención el que asuma las competencias del Comité, junto a la representación de Aena. Para los Centros entre 31 y hasta 50 el Delegado de Prevención será uno de los Delegados de Personal.

Los C.S.S. son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones de los mismos.

Los C.S.S. estarán formados por los Delegados de Prevención y por los representantes de la empresa.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados por los miembros de los Comités de Centro o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, y en número con las competencias establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el vigente M.G.R.L., sin tener derecho a crédito de horas mensuales.

Las normas de funcionamiento del CSS serán adoptadas por el mismo en un Reglamento de funcionamiento interno.

En las reuniones del C.S.S. podrán participar con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité. En las mismas condiciones podrán participar, previo acuerdo de las partes, trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las cuestiones concretas que se debatan en este órgano.

ARTÍCULO 116

1. El Vestuario y los Equipos de Protección Individual (E.P.I.), tanto en su definición como en su dotación a las distintas ocupaciones de Aena, se regularán a través de Prontuario de Vestuario y Protección Individual y de un Reglamento de desarrollo.
2. Las propuestas de revisión del Prontuario de Vestuario y E.P.I. se estudiarán y acordarán en el C.E.S.S..
3. El uso de vestuario y equipos de protección individual. tendrá carácter obligatorio.

4. Aena proporcionará al personal, la correspondiente dotación de equipos de protección individual y/o las prendas de vestuario de imagen, adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por naturaleza de las tareas a realizar sean necesarios.
5. Deberá dotarse a los trabajadores de Aena que lo precisen y en función de los trabajos y tareas a realizar y de los riesgos derivados de los mismos y a la climatología local, de los equipos de protección individual (E.P.I.) adecuados, ropas de protección y las prendas de vestuario e imagen.
6. Los E.P.I.'s, ropas de protección y prendas de vestuario, estarán en adecuado estado de conservación y se adaptarán a las condiciones físicas del trabajador, para que no dificulten el normal desenvolvimiento en sus actividades, siendo ergonómicos en su diseño y características, de fácil limpieza y de uso exclusivo y personal.
7. A propuesta del Servicio de Prevención en el marco del CESS se estudiarán y acordarán la relación de equipos de protección individual y prendas, muestras, calidades y la relación de las actividades laborales que necesiten la correspondiente dotación.
8. Los Comités de Seguridad y Salud o, en aquellos centros donde no existe este órgano de representación, el delegado de prevención y el representante que designe la dirección del centro, revisarán y controlarán antes de la entrega de las dotaciones al personal laboral de su ámbito de responsabilidad, que la dotación, calidad y características de las EPI's y prendas de vestuario se corresponden con las acordadas por el CESS.
9. El trabajador no iniciará una tarea en tanto no le haya sido en tanto no le haya sido suministrado el EPI y haya recibido la información y formación necesaria para ejecutarla.

ARTÍCULO 117

1. Será obligatorio, para todo trabajador de Aena, colaborar en los Planes de Autoprotección, y formar parte de los Equipos de los mismos para los que se le designe.
2. Para formar parte de los Equipos de los Planes de Autoprotección, es necesario, previamente, haber recibido formación específica teórico-práctica de las funciones a desarrollar, 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.

ARTÍCULO 118

1. La empresa garantizará reconocimientos médicos específicos, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo, gratuitos anuales a todo el personal. Dichos reconocimientos se regularan por medio de Protocolos.
2. En aquellos grupos laborales que por sus características o riesgos a los que están expuestos, impliquen peligro para la vida o integridad física o psíquica propia o de terceros, requiriéndose, por tanto, unas condiciones físicas especiales los reconocimientos médicos serán obligatorios, y se les facilitarán los medios de

transporte adecuados para realizarlos en otra localidad cuando no sea posible efectuarlos en la del Centro de trabajo.

3. Aena desarrolla la vigilancia de la salud en los términos determinados en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo según protocolos específicos adecuados a los riesgos existentes en Aena, acordados en el seno del CESS.
5. En virtud de lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en relación al derecho de información y participación de los representantes de los trabajadores, se informará al Comité Estatal y a los Comités locales de seguridad y salud de las estadísticas de los resultados de la vigilancia de la salud.
6. Con el objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para la salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, a cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones previo informe de los servicios médicos de la Seguridad Social, en su caso.
En este supuesto, se informará, con carácter previo, tanto a la representación laboral y sindical, como a los delegados de prevención y Comité local de Seguridad y Salud del centro correspondiente.

ARTÍCULO 119

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 120

1. Se promoverá la más completa formación, en materia de Prevención de Riesgos Laborales de todos los trabajadores.
2. Asimismo, Aena, proporcionará a los miembros del C.E.S.S., de los C.S.S. y a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

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.

CAPÍTULO XVII Retribuciones

Sección 1ª Sistema Retributivo

ARTÍCULO 121

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

- Salario de nivel profesional
- Salario de ocupación
- 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
 - Complemento de garantía económica por la implantación del SGC
- Complementos en especie:
 - Casa-habitación
- Complemento de residencia
- Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes:
 - Pagas Extraordinarias
- Retribución variable
- 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 el II Convenio Colectivo, queda regulado en las Disposiciones Transitorias Tercera, Cuarta, Quinta y Sexta del presente Convenio Colectivo.

Sección 2ª Pagos y anticipos

ARTÍCULO 122

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 liquidación detallada de las retribuciones y descuentos.

ARTÍCULO 123

1. El personal, con independencia de los anticipos regulados en el Artículo 150, 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 3ª

Percepciones salariales

ARTÍCULO 124 Salario de nivel profesional

1. El salario de nivel profesional viene determinado por el nivel profesional al que pertenece el empleado.
2. Se trata de una retribución consolidable que se percibirá en doce pagas.
3. Existen seis niveles económicos de salario de nivel profesional, cuyas cuantías se establecen en el Anexo II de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 125 Salario de ocupación

1. El salario de ocupación recompensa lo que el trabajador hace.
2. Cada salario de ocupación tiene tres tramos (Junior, Medio y Experimentado) en función del período de permanencia en la ocupación.
 - Nivel Junior: De 0 a 3 años de antigüedad en la ocupación.
 - Nivel Medio: De 3 a 6 años de antigüedad en la ocupación.
 - Nivel Experimentado: De 6 años de antigüedad en adelante.

El objetivo de estos tramos es garantizar una adecuada progresión retributiva dentro del puesto, sin que exista ninguna vinculación a la cualificación o experiencia del trabajador, sino exclusivamente al número de años de ejercicio de una ocupación.

3. Este complemento retribuye, asimismo, la peligrosidad, penosidad y toxicidad que el ejercicio de las funciones inherentes al desempeño de la ocupación suponga, así como, en su caso, la especificidad de determinados puestos de trabajo.
4. Este salario no tiene carácter consolidable y su cuantía figura en el Anexo II.
5. 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 (RCL 1991/2543), 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.
6. Igualmente, la percepción de este complemento es incompatible con la del Complemento de Puesto de Trabajo de Dirección o de Estructura.
7. En caso de promoción profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir el tramo de salario de ocupación de la ocupación de destino equivalente al que percibe en la ocupación de origen (junior, medio o experimentado).
8. El salario de ocupación de “referencia” se define como el correspondiente a una categoría profesional del anterior Convenio Colectivo cuya distancia real en competencias es la menor que la del resto de categorías profesionales asignadas a la misma.
9. Los trabajadores a los que se asigne este salario de ocupación de “referencia” obtendrán una certificación definitiva del profesiograma de la ocupación a la que se les asigne, siendo provisional en el resto de los casos.
10. Aena se compromete a promover el desarrollo profesional de todos los trabajadores que tengan una distancia real con el profesiograma de la ocupación a la que se les asigne más elevada, de forma que antes del 31 de diciembre de 2004 tendrán derecho a realizar una evaluación de competencias que generará el efecto doble de certificación definitiva de su perfil de competencias así como asignación del salario de ocupación de “referencia” que les corresponda.
11. Se podrá determinar un salario de ocupación especial para aquellas ocupaciones que supongan una especial complejidad operativa en función del centro de trabajo o en los casos de certificación técnica de las instalaciones propias de los sistemas de navegación aérea, que sea determinada por Aena, de producirse jurídicamente la obligación para la Entidad de disponer de técnicos certificadores de instalaciones propias de la navegación aérea.

ARTÍCULO 126 Complemento de puesto de trabajo de Dirección o 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 la Entidad.
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 la Entidad, 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 el nivel profesional del ocupante, que conservará el 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 Salario de Ocupación, así como con la realización de horas extraordinarias.
5. 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.
6. La cuantía de este Complemento, así como los demás aspectos de su régimen económico, serán establecidos por Aena.

ARTÍCULO 127 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 complemento de nocturnidad.
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 128 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 68 y 74 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 129 Complemento de jornada fraccionada

1. Este complemento retribuye la prestación del trabajo en los términos previstos en el Artículo 67.2 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 las 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 130 Complemento por disponibilidad localizada

1. Este complemento retribuye la prestación del trabajo en los términos previstos en el apartado 3 del Artículo 67 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 dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.
4. Las cuantías de este Complemento serán las que resulten de aplicar la expresión matemática que figura en el Anexo II.
5. Cuando, para garantizar dicho servicio de disponibilidad, participen varios trabajadores, dicha cuantía será distribuida, proporcionalmente, entre los trabajadores que lo garanticen.

ARTÍCULO 131 Complemento de garantía económica por la implantación del SGC

1. La retribución a percibir por cada empleado garantizará en todo caso que las percepciones totales consolidadas, con la aplicación del nuevo sistema retributivo, no serán inferiores a las que percibía el empleado con anterioridad a la implantación del nuevo sistema.
2. Para ello, se establecerá, en su caso, un complemento de garantía económica por la implantación del SGC que será percibido cuando la retribución con el nuevo sistema no cumpla la garantía a la que se refiere el párrafo anterior, y dejará de ser percibido en caso contrario.

ARTÍCULO 132 Valor salario/hora ordinaria

El Anexo II de este Convenio Colectivo contiene la tabla con las bases de cálculo para determinar el valor salario/hora ordinaria, para cada nivel profesional, y que se aplicará a la siguiente fórmula:

Salario/hora ordinaria $[(BC + T) \times 12 + 2 PE]/1.711$

Donde:

BC= Bases de cálculo

T= Complemento de Antigüedad y Complemento de Retribución Personal de Antigüedad

PE= Paga extraordinaria

ARTÍCULO 133 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.
3. 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.
4. El número de horas extraordinarias, excluidas las de fuerza mayor, no podrá ser superior a ochenta al año, salvo que se compensen con tiempo de descanso retribuido.
5. 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 80 se computará el tiempo efectivamente empleado en los mismos.

6. 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.
7. El tiempo de trabajo empleado se abonará, en concepto de trabajos extraordinarios, con un recargo del 75 por 100 sobre el salario/hora ordinaria.
8. El valor de las horas extraordinarias se calculará incrementando el valor del salario/hora ordinaria en un 75 por 100.

ARTÍCULO 134 Complemento de antigüedad

1. Todo el personal percibirá 3.538 pesetas o 21,27 euros 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 135 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 ocupación, 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 de nivel profesional y salario de ocupación.
- b) Incrementos retributivos derivados de cambio de puesto de trabajo, suponga o no ascenso de nivel profesional u ocupación, 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 136 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 137 Complemento de residencia

1. Este complemento será percibido por los trabajadores destinados en el Archipiélago Canario, Islas Baleares y Melilla.
2. No tiene carácter consolidable y, en consecuencia, dejan de percibirse cuando el trabajador cambie de destino.
3. La cuantía de dicho complemento es la que figura en el Anexo II.

ARTÍCULO 138 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 de Nivel Profesional y del Complemento de Antigüedad y Complemento de Retribución Personal 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 periodos de 1º de julio de un año a 30 de junio del siguiente o de 1º de enero a 31 de diciembre del mismo año.
4. Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en los días laborables anteriores al 1 de julio y al 15 de diciembre del año corriente.

ARTÍCULO 139 Retribución variable

La Retribución Variable retribuye lo que el empleado logra, es decir, está ligada a los resultados de la evaluación del desempeño. Por su naturaleza, no es consolidable y se percibe una vez al año. Su percepción se regula en el capítulo correspondiente al Sistema de Gestión del Desempeño.

Sección 4ª Percepciones extrasalariales y otras compensaciones

ARTÍCULO 140

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 141 Compensación económica por transporte

1. 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.
2. 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.
3. 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 142 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 5ª Indemnizaciones por razón del servicio

ARTÍCULO 143 Naturaleza

1. Son Comisiones de Servicio los cometidos que, circunstancialmente, se ordenen al personal y que éste deba desempeñar en otra localidad distinta de aquella 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 144 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 145 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 aquélla 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 aquélla 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 19'00 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 14'00 horas y termina después de las 16'00 horas y antes de las 19'00 horas, se devengará dieta reducida.
2. Si una Comisión comienza después de las 16'00 horas y termina después de las 19'00 horas, sin que el comisionado haya pernoctado fuera de su residencia, se devengará dieta reducida.
3. Si una Comisión comienza antes de las 14'00 horas y termina después de las 19'00 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 19'00 horas; dieta reducida, si el regreso se produce después de las 14'00 horas y antes de las 19'00 horas; y no se percibirá dieta alguna si el regreso se produce antes de las 14'00 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% 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 146 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 147 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.

CAPITULO XVIII Asistencia y acción social

ARTÍCULO 148

1. Aena desarrollará, conjuntamente con los representantes sindicales, una política activa de acción social.
2. A tal efecto, mediante acuerdo entre Aena y las Organizaciones Sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y firmantes del III Convenio Colectivo de Aena, se aprobarán Programas de Acción Social, planes de atención al empleado, de prestación de asistencia psicológica y de ayuda para el tratamiento voluntario de conductas adictivas.

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

ARTÍCULO 149

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 150

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 líquidas de carácter ordinario. 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 concurren circunstancias especiales en el solicitante, podrá autorizarse la ampliación de dicho plazo en el número de meses necesario para evitar que los reintegros mensuales a detracer en nómina, no superen los límites que, a los efectos de embargo de sueldos y pensiones, establece la Ley de Enjuiciamiento Civil.
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 151

1. Aena se compromete a que en los pliegos de condiciones de los concesionarios de hostelería figure una cláusula por la que al personal de la Entidad, 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 200 pesetas o 1,20 euros, 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 medidas 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 o 3,91 euros por día de asistencia al trabajo, procediéndose a su actualización según la evolución del Índice de Precios al Consumo. 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 152

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 que se acuerdan en Acta firmada como Anexo del presente Convenio.

ARTÍCULO 153

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 154

Aena sufragará los gastos derivados de la renovación de los permisos de conducción (tasas oficiales, certificado médico, fotografías y fotocopia del D.N.I.) de aquellos trabajadores cuya ocupación y el ejercicio de sus funciones requieran de la posesión de un permiso de conducción que sea exigible para el acceso a la ocupación.

También abonará del modo que determine las cuotas periódicas de colegiación para aquellos trabajadores que lo necesiten inexcusablemente para el desempeño de las funciones de su ocupación en Aena.

Asimismo, Aena sufragará los gastos del envío por correo de todos los documentos exigidos, en el caso de que el interesado no pueda hacerlo personalmente, así como en su caso, los gastos de gestoría. En cualquier caso, se requerirá la justificación pertinente de dichos gastos.

Excepcionalmente, y sólo en los supuestos en que quede acreditada la imposibilidad de renovar el permiso de conducción en la ciudad de origen, serán sufragados los gastos de viaje, realizando el desplazamiento mediante la utilización de medios de transporte regulares y justificándolo mediante la presentación del billete o pasaje original.

CAPITULO XIX Jubilaciones y empleo

ARTÍCULO 155 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 156 Jubilación voluntaria, anticipada e incentivada

1. Todos los trabajadores con edades comprendidas entre los sesenta y los 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 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, a que hace referencia el artículo 132, prevista en el Anexo II para cada nivel profesional, 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. 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.

ARTÍCULO 157 Oferta de empleo

En la elaboración de la Oferta de Empleo, Aena adecuará la misma a las necesidades de la Entidad Pública Empresarial, previa información a la Coordinadora Sindical Estatal.

CAPITULO XX Representación colectiva y derechos sindicales

Sección 1ª Disposiciones generales

ARTÍCULO 158

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

ARTÍCULO 159

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 2ª De los Comités de Centro y Delegados de Personal

ARTÍCULO 160 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 161 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 162 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.
- b) 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.
- c) Asimismo, se facilitará un local idóneo para la celebración de asambleas.

Sección 3ª De la Coordinadora Sindical Estatal

ARTÍCULO 163

1. La Coordinadora Sindical Estatal es el órgano representativo de los trabajadores de Aena incluidos en el ámbito de aplicación de 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 aquéllas 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 las Direcciones de Organización y Recursos Humanos de Aena 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 4ª De la acción sindical

ARTÍCULO 164

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 perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

ARTÍCULO 165 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 166 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 167 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, contando con los medios materiales señalados en el apartado uno de este artículo.
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 168 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 5ª Del Delegado Sindical

ARTÍCULO 169

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.

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.

2. Los Delegados Sindicales serán elegidos por y entre sus afiliados y deberán ser trabajadores en activo del respectivo Centro de trabajo.
3. 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.
4. 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.
5. 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 6ª Normas comunes

ARTÍCULO 170 Garantías

1. Los miembros de los órganos de representación unitaria y los Delegados Sindicales previstos en el Artículo 169 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 ratifique 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 171 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 la Entidad Pública Empresarial, 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.

Plan de Transición 2002 - 2004

Debido a las sustanciales modificaciones que incorpora el nuevo modelo de gestión de recursos humanos, se establece un período transitorio de tres años para la implantación completa del mismo.

1. Constitución de la Comisión Permanente de Implantación del III Convenio Colectivo (C.P.I.)

Para la adecuada implantación del III Convenio Colectivo, en el plazo máximo de un mes desde la publicación oficial del mismo, se hace necesario constituir un comité especial paritario, constituido por cinco 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, y el mismo número de representantes de la empresa, cuyas funciones principales serán:

- Supervisar la ejecución del Plan de Transición, analizando e interpretando cuantas cuestiones puedan plantearse.
- Informar del avance del Plan, con especial atención al cumplimiento de los plazos establecidos.

Dicha Comisión asumirá además todas las funciones y competencias de la C.I.V.C.A. durante la vigencia del Plan de Transición.

2. Determinación de la vigencia del II Convenio Colectivo

Se determina la plena vigencia del Capítulo IV (Provisión de puestos de trabajo, contratación, ingreso y promoción) y VI (Movilidad funcional y geográfica) del II Convenio Colectivo de Aena, hasta que se hagan efectivas las acciones necesarias previstas en este Plan de Transición y, especialmente, hasta que los sistemas de información, recursos y procedimientos permitan a la Entidad la plena implantación del Capítulo V (Provisión de puestos de trabajo, contratación e ingreso y promoción) y Capítulo VII (Movilidad y Traslados).

3. Determinación de las ocupaciones de los empleados en el momento de implantación del nuevo sistema

En el momento de la implantación del nuevo sistema, cada empleado será asignado a una ocupación, atendiendo a las funciones reales que esté desarrollando a la firma del presente Convenio, independientemente de la categoría profesional que se ostente en dicho momento.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del III Convenio Colectivo, a excepción de aquel que esté desempeñando un puesto de los actualmente denominados de Dirección o Estructura, deberá estar asignado a alguna de las ocupaciones definidas.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la publicación oficial del Convenio Colectivo, la Dirección de cada Centro de trabajo realizará una propuesta de asignación de efectivos a ocupaciones a la Dirección de Organización y Recursos Humanos de Aeropuertos o de Navegación Aérea que corresponda, previo informe de la representación laboral del Centro de trabajo.

Los supuestos en los que no coincida el nivel profesional del trabajador con el que figura en el Anexo I de este Convenio para la ocupación en la que se propone su asignación, serán analizados y valorados por las Direcciones referidas en el párrafo anterior, de acuerdo con los criterios de máximo rigor.

Dichas Direcciones, realizarán un análisis de dichas propuestas aplicando los criterios de máximo rigor y declarará la viabilidad de cada una de ellas, previo informe favorable de la C.P.I., en el plazo máximo de dos meses desde su recepción.

4. Determinación del perfil de competencias de los empleados en el momento de la implantación del nuevo sistema

En el momento de la implantación del nuevo sistema, el perfil de competencias reconocido a cada empleado corresponderá al de las competencias de la ocupación que se le asigne, atendiendo a las funciones reales que esté desarrollando y no a la categoría profesional que se ostente en dicho momento.

La certificación será provisional para los trabajadores que provengan de categorías cuyo salario de ocupación sea inferior al salario de ocupación de referencia. Para que estos trabajadores alcancen el techo retributivo del salario de ocupación de referencia deberán realizar una evaluación de competencias durante el año 2004, y en todo caso antes del 31 de diciembre de 2004.

Esta evaluación podrá suponer la certificación definitiva del perfil de competencias de la ocupación y conllevará alcanzar el salario de ocupación de referencia que corresponda.

En el caso de que algún trabajador no superase dicha evaluación, mantendría su certificación provisional y el tramo de salario de ocupación que le corresponda, teniendo derecho a realizar una nueva evaluación transcurrido al menos un año desde la anterior.

5. Diagnóstico individual de necesidades formativas basado en competencias

A partir del segundo semestre de 2002 y en el plazo máximo de un año, se llevará a cabo la un primer diagnóstico individual de necesidades formativas basado en competencias orientada a los procesos de formación referenciados en el artículo 60.

6. Determinación de la retribución de los empleados en el momento de implantación del nuevo sistema

La retribución a percibir por cada empleado garantizará en todo caso que las percepciones totales consolidadas, con la aplicación del nuevo sistema retributivo, no serán inferiores a las que percibía el empleado con anterioridad a la implantación del nuevo sistema.

Para ello, se establecerá, en su caso, un complemento de garantía económica por la implantación del SGC que será percibido cuando la retribución con el nuevo sistema no cumpla la garantía a la que se refiere el párrafo anterior, y dejará de ser percibido en caso contrario.

7. Determinación de los productos/ servicios e indicadores de desempeño de cada ficha de ocupación

En el plazo máximo de 8 meses desde la publicación oficial del Convenio, la Dirección de Aena, previo informe de la C.P.I., determinará los productos y servicios a incluir en cada ficha de ocupación.

Asimismo, durante el último trimestre de 2002 deberán haber quedado fijados los indicadores generales de desempeño de cada ocupación que estarán ligados a los objetivos establecidos en los planes operativos anuales de cada Dirección/Centro.

8. Determinación de la tabla de convalidaciones de niveles de competencias por formación

En el segundo trimestre de 2002 el C.E.C.A. concretará la tabla de convalidaciones de niveles de competencias por formación. Durante dicho periodo, las convalidaciones de niveles de competencias se realizarán ad hoc.

9. Determinación de la formación posterior y previa en las fichas de carrera profesional

En el segundo semestre de 2002 el C.E.C.A. concretará la formación previa o posterior de las fichas de carrera profesional. Durante dicho periodo, la formación previa o posterior se realizará ad hoc.

10. Constitución de la Oficina Central de Gestión del Desempeño

Antes de que finalice el año 2002 quedará constituida la Oficina Central de Gestión del Desempeño.

11. Diseño del sistema de gestión del desempeño

Teniendo en cuenta que el sistema de gestión del desempeño empezará a ser aplicado a partir de 2003, durante el tercer trimestre del año 2002 deberá efectuarse el diseño concreto del sistema de gestión del desempeño, en función de las líneas básicas definidas en este Convenio.

12. Constitución del Centro de Evaluación de Competencias de Aena

La constitución del C.E.C.A. se iniciará en el primer mes a partir de la publicación oficial del III Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

A efectos de incrementos salariales, durante la vigencia del III 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, 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 que a la fecha de 1 de enero de 2000 perteneciese a la plantilla del aeropuerto de Tenerife/Sur, percibirá el denominado Plus de Distancia Tenerife-Sur, en los términos establecidos por las sentencias judiciales que han fundamentado el abono de dicho Plus.
2. En ningún caso, personal de nuevo ingreso o incorporación al citado aeropuerto podrá percibir el mencionado Plus.

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 111 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 ocupación o familia de ocupaciones, 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 viniera 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 salario de ocupación a que se refiere el Artículo 125 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 2001, del 2 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 viniera percibiendo indemnización por residencia, según lo establecido en la estipulación octava de las cláusulas del Acuerdo de 3 de octubre de 1991, percibirá el complemento de residencia en las cuantías recogidas en el Artículo 137 del III Convenio Colectivo de Aena, en tanto no obtenga nuevo destino en puesto de trabajo de un Centro ubicado en una localización geográfica que no tenga reconocido el derecho al complemento de residencia.

2. Los trabajadores que vinieran percibiendo en concepto de indemnización por residencia una cuantía superior a la establecida en el citado Artículo 137, percibirán la diferencia como complemento personal absorbible. Dicha diferencia será absorbida por cualquier incremento que experimente el importe del complemento de residencia.

Disposición adicional novena

1. La cuantía que, en concepto de complemento personal compensable, viniera 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, experimentará un incremento del 2%, con efectos del 1 de enero de 2001.

2. La percepción del complemento personal compensable es incompatible con la del salario de ocupación a que se refiere el Artículo 125 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 salario de ocupación previsto en el Artículo 125 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 de la Entidad Pública Empresarial 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 2001, del 2%.

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 (RCL 1994\1658).

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

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.

El artículo 13.4 del II Convenio Colectivo permanecerá vigente hasta que se desarrolle un procedimiento específico para los trabajadores destinados en centros de trabajo de la provincia de Madrid. Este procedimiento deberá ser consensuado con la Coordinadora Sindical Estatal.

Disposición adicional decimocuarta

Con el fin de garantizar la disponibilidad de los trabajadores de las ocupaciones a que se refiere el Artículo 84 de este Convenio Colectivo, los Centros de trabajo, con horario operativo inferior a veinticuatro horas, disponen de una cuantía anual máxima de 1.456.300 pesetas o 8.752,54 euros.

La cuantía global indicada será distribuida proporcionalmente, entre los trabajadores de las ocupaciones afectadas que participan en el sistema de localización, una vez garantizado dicho sistema. En ningún caso, el importe máximo individual podrá ser superior a 291.260 pesetas o 1.750,51 euros 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 decimoquinta

La ocupación “técnico de información de vuelo de aeródromo” será definida y aprobada según lo dispuesto en el artículo 9.2 del presente Convenio cuando se produzca el oportuno desarrollo legislativo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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 u ocupación, 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 u ocupación, así como el derivado del salario de ocupación 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 seis meses a contar desde la fecha de la publicación oficial del III Convenio Colectivo de Aena una Comisión Paritaria compuesta por cinco representantes designados por Aena 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, al objeto de estudiar las modalidades de cuadrantes de servicio que mejor se adapten a la realidad operativa de los centros, en el marco de la garantía de las condiciones de seguridad y protección de las personas y los bienes, sin perjuicio del obligado respeto a la legislación vigente en materia de descansos.

Disposición transitoria octava

Hasta que se formalice el Plan de Pensiones que se crea al amparo del artículo 152 de este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Régimen Transitorio del Acta, firmada como Anexo del presente Convenio, por la que se establecen los principios básicos y demás características que han de constituir el citado Plan de Pensiones.

Disposición transitoria novena

Hasta que la C.P.I. declare la entrada en vigor del sistema de gestión del desempeño y transcurra el primer ejercicio en el que se aplique dicho sistema, el orden de prelación establecido en el Artículo 19.3 se sustituye por el siguiente:

- 1º. Resultados de pruebas de evaluación de competencias en las que se acredite menor distancia con la ocupación de destino.
- 2º. Esfuerzo formativo necesario inferior.
- 3º. Antigüedad en la ocupación (se considerará incluido el período transcurrido en la categoría de origen del II Convenio Colectivo).
- 4º. Antigüedad en el Centro de trabajo.
- 5º. Antigüedad reconocida por Aena.
- 6º. Mayor edad del trabajador.

Disposición transitoria décima

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo se encuentren encuadrados en alguna de las categorías profesionales a extinguir en el II Convenio Colectivo, permanecerán adscritos a dichas categorías, en tanto en cuanto, no cumplan los requisitos para ser adscritos a alguna de las ocupaciones recogidas en este Convenio.

Disposición transitoria undécima

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo no fueran adscritos a alguna de las ocupaciones recogidas en este Convenio Colectivo, permanecerán adscritos a sus categorías profesionales originales, como categorías profesionales a extinguir, en tanto en cuanto no demuestren que cumplen los requisitos establecidos en alguna de las ocupaciones de este Convenio.

Disposición transitoria duodécima

El artículo 13.4 del II Convenio Colectivo permanecerá vigente hasta que se desarrolle un procedimiento específico para los trabajadores destinados en centros de trabajo de la provincia de Madrid. Este procedimiento deberá ser consensuado con la Coordinadora Sindical Estatal.

Disposición transitoria decimotercera

Los trabajadores que por sentencia firme judicial tuvieran asimilada la condición de interinos impropios, hasta que se publique y adjudique la vacante, serán asignados a una ocupación atendiendo a las funciones reales que estén desarrollando a la firma del presente Convenio, independientemente de la categoría profesional que ostenten en dicho momento.

Disposición transitoria decimocuarta.

Las bolsas de candidatos en reserva vigentes a la firma del presente Convenio, mantendrán su naturaleza y duración según las convocatorias a que se refieran. Para poder hacer uso de estas bolsas, la categoría a que se refieran se entenderá asimilada a las ocupaciones donde hayan sido ubicados trabajadores de esa misma categoría.

Disposición transitoria decimoquinta.

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.

Disposición transitoria decimosexta.

Se garantizarán a las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales firmantes del III Convenio Colectivo, los medios materiales que actualmente tienen reconocidos, con independencia de las variaciones en las plantillas de los Centros de Trabajo, siempre que cumplan los demás requisitos establecidos en el artículo 167 de este Convenio Colectivo.

Disposición transitoria decimoséptima

En el caso de adscribirse trabajadores a las ocupaciones de Técnico de Desarrollo de Sistemas, Coordinador de Obras y Mantenimiento Aeroportuario, Apoyo de Servicios y Mantenimiento General y Apoyo de Mantenimiento y Servicios Aeroportuarios, se determinará el salario de ocupación de las tablas salariales anexas más adecuado a las funciones y competencias de esa ocupación.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

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 II Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial 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 la Entidad 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.

Disposición derogatoria segunda

Sin perjuicio de lo expresado en la disposición transitoria octava, a partir del 1 de enero de 2002, 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 130 del II Convenio Colectivo de Aena.