III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

19846 *Resolución de 29 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA).*

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, S.A.), Código de convenio n.º 90100033012011, que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo, en representación de las empresas del mismo, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 29 de noviembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS AENA (ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL AENA Y AENA AEROPUERTOS, S.A.)

PREÁMBULO

Con fecha 3 de diciembre de 2010, entró en vigor el Real Decreto-ley 13/2010, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, en cuyo Título II, Capítulo I hace referencia a la modernización del sistema aeroportuario.

La incidencia que la normativa enunciada tiene en las relaciones laborales, en virtud de la transferencia y adscripción de personal a nuevas entidades, ha supuesto que las partes legitimadas al efecto asumieran la necesidad de dotar a este proceso de un marco de garantías adecuado, que aportara al mismo seguridad jurídica y que ofreciera a los trabajadores afectados, garantías efectivas de mantenimiento de sus condiciones laborales y de empleo, para lo que consideraron imprescindible la transformación del Convenio Colectivo de Aena en un Convenio Colectivo de Grupo aplicable tanto a Aena, como a Aena Aeropuertos, S.A., y a las futuras sociedades filiales y sociedades mercantiles concesionarias, según lo establecido en el Acta de 16 de marzo de 2011 ratificada, una vez refrendado por la mayoría de los trabajadores de Aena, en el Acta de 25 de marzo de 2011 por la que se aprueba el Acuerdo de Garantías Laborales.

cve: BOE-A-2011-19846

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo, denominado I Convenio Colectivo de «Grupo Aena» sustituye al V Convenio Colectivo de Aena y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas que constituyen actualmente el grupo Aena: Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (Aena) y Aena Aeropuertos S.A, en sus centros de trabajo actuales y futuros, de una parte, y, de la otra, el personal que presta sus servicios en las mismas y que está incluido en el ámbito de aplicación previsto en este Capítulo.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación igualmente a las sociedades filiales y sociedades mercantiles concesionarias o cualquiera otra derivada de operaciones de reordenación societaria y reorganización de la Entidad Pública Empresarial Aena, que suponga transferencia de personal y/o cargas de trabajo entre distintas empresas, que se pudieran constituir en el futuro, a resultas del desarrollo del R.D.-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, por el que se aborda la modernización y liberalización del sector aeroportuario y cualquier otra norma que resultara de aplicación en esta materia, para el desarrollo de las funciones que en la actualidad tiene atribuidas la Entidad Pública Empresarial Aena, en virtud de lo establecido en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, por la que se crea el Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea y en el Real Decreto 905/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

Las menciones efectuadas en el presente Convenio Colectivo respecto del «Grupo Aena» se entenderán referidas a la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (Aena), a Aena Aeropuertos, S.A., a aquellas sociedades filiales y/o sociedades mercantiles concesionarias o cualquiera otra derivada de operaciones de reordenación societaria y reorganización de la Entidad Pública Empresarial Aena, que suponga transferencia de personal y/o cargas de trabajo entre distintas empresas, todo ello en desarrollo del R.D.-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, por el que se aborda la modernización y liberalización del sector aeroportuario y así como a cualquier otra norma que resultara de aplicación en esta materia.

En este sentido, a medida que se vayan creando y constituyendo cualquiera de las sociedades expresadas en el párrafo anterior, se irán incluyendo sucesivamente en el objeto definido en el párrafo primero del presente artículo.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio Colectivo afecta a todo el personal contratado laboralmente por alguna de las empresas del «Grupo Aena», con las particularidades siguientes:

1. Será de aplicación al personal contratado en España al servicio de cualquiera de las empresas que formen parte del Grupo 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 le correspondería en territorio español.

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

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

b) El personal a que se refiere el artículo 2.º, apartado 1.º, letra a), del Estatuto de los Trabajadores.

c) El personal que desempeñe los cargos de Directores Generales y Corporativos del Grupo Aena.

d) El personal controlador de la circulación aérea.

cve: BOE-A-2011-19846

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 del Grupo 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 I Convenio Colectivo del Grupo Aena tendrá vigencia desde el 8 de junio de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2018, salvo para aquellas materias sobre las que se pacte específicamente una vigencia diferente y sustituye al V Convenio Colectivo de Aena.
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 I Convenio Colectivo del Grupo Aena se prorrogará de manera automática salvo denuncia de cualquiera de las partes, denuncia que deberá efectuarse con al menos seis meses de antelación a la de finalización de la vigencia recogida en el punto 1. de este artículo. Comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones para la discusión del II Convenio Colectivo del Grupo Aena, en el plazo máximo de un mes a contar de la fecha de la denuncia.

CAPÍTULO II

Sistema de gestión por competencias

Artículo 6. *Objetivos de la gestión por competencias.*

El modelo organizativo de los recursos humanos del Grupo Aena, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo, se fundamenta en el modelo de gestión por competencias, como base para la gestión de dichos recursos humanos.

Artículo 7. *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 niveles, en función del grado de complejidad conductual o profundización técnica.

cve: BOE-A-2011-19846

4. Las competencias necesarias para la consecución de los objetivos del Grupo Aena, serán las definidas en cada una de las Fichas de Ocupación contempladas en el art. 8.2 de este Convenio. La relación de estas competencias constituirá los Directorios de competencias del Grupo Aena, donde aparecerán recogidas las definiciones y graduación de las mismas.

Artículo 8. *Ocupaciones.*

1. Las ocupaciones son el conjunto de funciones y tareas que cada profesional debe desarrollar.

2. Cada ocupación se describe por los elementos que quedan recogidos en una Ficha de Ocupación. Estas fichas son susceptibles de creación, modificación y/o supresión por acuerdo de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección, durante la vigencia de este Convenio, por motivos organizativos o productivos.

El contenido incluye la misión, las funciones principales, los medios, y los requisitos para el desempeño de la ocupación.

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 requisitos incluyen requerimientos de competencias conductuales y técnicas (profesiograma), así como otros requisitos de titulación y/o habilitación.

3. Las funciones y tareas especificadas para cada una de las ocupaciones del Convenio, deberán estar en consonancia con los criterios establecidos para la realización de actividades que se acuerden en el Modelo de Explotación del Grupo Aena.

4. Las Tablas de Carrera Profesional recogen los supuestos de movilidad entre las diferentes ocupaciones existentes en el Grupo Aena.

CAPÍTULO III

Comisión de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje y solución voluntaria de conflictos

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

Artículo 9. *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 del Grupo Aena y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

Los representantes de las distintas Organizaciones Sindicales con presencia en la C.I.V.C.A., podrán asistir a las reuniones de la misma, acompañados de un asesor.

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.

cve: BOE-A-2011-19846

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 2.ª 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 2.ª del Capítulo VII de este Convenio Colectivo.

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

5. 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 del Grupo 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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 del Grupo 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.

9. 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 10. *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

cve: BOE-A-2011-19846

necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Sección 2.ª Solución voluntaria de conflictos

Artículo 11. *Conflictos susceptibles de solución voluntaria.*

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

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
b) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga.
c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo.
d) A los efectos del presente Capítulo, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador a título individual, su solución sea extensible o generalizable a un colectivo de trabajadores.

Artículo 12. *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 13. *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 14. *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.

cve: BOE-A-2011-19846

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 15. *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 cada una de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo 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 16. *Fases y procedimiento.*

1. La provisión de puestos de trabajo en las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena, que hayan de cubrirse con personal fijo, se efectuará, con excepción de lo previsto en la sección 5.ª 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.

cve: BOE-A-2011-19846

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 IV al Convenio Colectivo.

3. Se crea una Comisión Paritaria de Promoción y Selección, compuesta por un máximo de cinco representantes designados por las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

Los representantes de las distintas Organizaciones Sindicales con presencia en esta Comisión, podrán asistir a las reuniones de la misma, acompañados de un asesor.

Sección 1.ª Selección interna

Artículo 17. *Reingreso de excedentes.*

El reingreso de excedentes en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirá por:

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. Para los niveles A y B, se requerirá además, que los trabajadores cumplan los requisitos de especialidad y titulación académica específica de la 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.

4. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria dispondrán de un plazo máximo de 5 días hábiles, contados a partir de la notificación fehaciente de la oferta de la vacante, para la aceptación de la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el mismo respecto de esta materia.

Artículo 18. *Provisión interna.*

La provisión interna en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirá por:

1. La provisión interna de puestos de trabajo, a cubrir por personal a que se refiere el artículo 16.1 será objeto de un único proceso selectivo.

2. Se realizarán pruebas de evaluación, debiéndose acreditar en dichas pruebas los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones del puesto convocado. En este sentido, se establecerá la nota mínima que deberá ser superada por los candidatos. Tanto las materias sobre las que versarán las pruebas como los niveles de conocimientos, serán fijados por la Comisión Paritaria de Promoción y Selección, ateniéndose a las exigencias de la normativa de aplicación al desempeño de las funciones de las plazas.

3. Una vez realizadas las pruebas de evaluación, se ordenará a los candidatos de acuerdo con el siguiente orden de prelación basado en las tablas de carrera profesional:

ORDEN	MPROX	MNOPROX	INTRA	INTER	TRASL
1	X		X		
2		X	X		
3					X

cve: BOE-A-2011-19846

ORDEN	MPROX	MNOPROX	INTRA	INTER	TRASL
4	X			X	
5		X		X	

Abreviaturas:

MPROX: Movilidad de ocupaciones próximas.
MNOPROX: Movilidad de ocupaciones no próximas.
INTRA: Promoción intracentro.
INTER: Promoción intercentros.
TRASL: Traslados.

4. A efectos de méritos, se valorarán:

1.º Los cambios temporales de ocupación realizados en la ocupación de destino, en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la convocatoria.
2.º Antigüedad en el centro de trabajo.
3.º Antigüedad en las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena.
4.º Misma especialidad de la plaza a la que se opta.
La puntuación derivada de los méritos no podrá superar en ningún caso el 20% de la puntuación total de las pruebas.

5. Entre candidatos en el mismo orden de prelación (en la misma fila de la tabla anterior), que hayan superado las pruebas de evaluación, se adjudicará la plaza de acuerdo con la puntuación obtenida como consecuencia de la suma de los resultados de las pruebas de evaluación citadas en el apartado 2 de este artículo, y los méritos reflejados en el apartado 4 de este articulo.
En caso de empate, se atenderá al siguiente orden para la adjudicación de la plaza:

1.º Antigüedad en el Centro de trabajo.
2.º Antigüedad reconocida por cualquiera de las entidades y/o sociedades que conforman el grupo Aena.
3.º Mayor edad del trabajador.

6. En el caso de traslados, se establece el siguiente orden de prelación:

1.º Antigüedad en la ocupación (se considerará incluido el período transcurrido en la categoría origen del II Convenio Colectivo).
2.º Antigüedad en el Centro de trabajo.
3.º Antigüedad reconocida por cualquiera de las entidades y/o sociedades que conforman el grupo Aena.
4.º Mayor edad del trabajador.

7. La declaración de ocupación con inadecuación de efectivos será realizada por la Dirección de Organización y Recursos Humanos, previo informe favorable de la mayoría de los representantes en la Coordinadora Sindical Estatal de las Organizaciones Sindicales firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, determinándose en cada momento su inclusión y orden de prelación en la tabla del presente artículo.
Sin perjuicio de lo anterior, a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el mismo respecto de esta materia.

Artículo 19. *Criterios de selección.*

1. La ordenación de los candidatos que hayan superado las pruebas de evaluación se hará en relación con las Tablas de Carrera Profesional diseñadas para cada ocupación.

cve: BOE-A-2011-19846

2. La modificación, aprobación o supresión de estas tablas será propuesta, en su caso, por cualquiera de las partes firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena y aprobada por la Comisión Paritaria de Promoción y Selección.

3. Estas tablas contienen, por cada par de ocupaciones, una de las siguientes expresiones:

a) Supuesto de Movilidad de ocupaciones próximas (MPROX).
b) Supuesto de Movilidad de ocupaciones no próximas (MNOPROX).

4. Aquellos trabajadores que, una vez superada la evaluación correspondiente, obtengan la adjudicación de una plaza, quedarán automáticamente excluidos del resto de procesos de provisión interna en los que se encontrasen inmersos, en el momento que sea publicada la resolución definitiva de adjudicación.

La adjudicación de una plaza tiene carácter de irrenunciable.

5. Con el objetivo de agilizar los procesos de provisión interna, una vez aplicado el procedimiento establecido en el artículo 18 del Convenio Colectivo, y en el supuesto de que existiesen candidatos que, habiendo superado las pruebas de evaluación, no hubieran obtenido plaza, se constituirá una bolsa de candidatos en reserva, con una vigencia de 2 años desde la resolución definitiva de adjudicación de las plazas, para las nuevas plazas convocadas de la misma ocupación y el mismo centro para la que se constituyó la bolsa.

Artículo 20. *Convocatorias de provisión interna.*

1. Realizada la fase de reingreso de excedentes, la unidad del Grupo Aena designada a tal fin, confeccionará las correspondientes convocatorias de provisión interna en el plazo máximo de un mes, las cuales serán objeto de publicación en todos sus Centros de trabajo, notificándolas, previamente, a la Comisión Paritaria de Promoción y Selección 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.
c) Pruebas adecuadas al puesto de trabajo a cubrir.
d) Sistema de evaluación de los candidatos y sistemas de valoración.

Artículo 21. *Requisitos para participar en procesos de selección interna.*

1. Serán requisitos necesarios para participar en procesos de selección interna los siguientes:

Tener la condición de personal fijo con carácter de continuidad en alguna de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y encontrarse en situación de activo o en situación de suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo. El personal contratado en régimen indefinido a tiempo parcial con carácter fijo discontinuo estará a lo regulado en su Estatuto.

Tener una ocupación o especialidad distinta de la convocada y un nivel profesional igual o inferior. En el caso de que se tenga la misma ocupación, tener un nivel profesional inferior.

Tener una antigüedad mínima de un año en su ocupación.

No encontrarse en situación de capacidad disminuida, salvo que la causa que motivó la capacidad disminuida no sea invalidante para la nueva ocupación solicitada.

2. Los requisitos establecidos en el apartado anterior, deberán reunirse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta que se produzca, de forma definitiva, la adjudicación.

cve: BOE-A-2011-19846

Artículo 22. *Traslados.*

1. Los trabajadores de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena tendrán derecho al traslado voluntario hacia los puestos de trabajo que sean de su misma ocupación y especialidad, 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 alguna de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena en el plazo de presentación de solicitudes de la correspondiente convocatoria, y encontrarse en situación de activo.

b) Tener la misma ocupación y, en su caso, especialidad.

c) Tener una antigüedad de, al menos, dos años en su ocupación.

4. Como excepción al orden de prelación específico para candidatos en la misma fila de la tabla recogida en el artículo 18, 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 39.1 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 2.ª Selección externa

Artículo 23. *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 la unidad del Grupo Aena designada a tal fin, de acuerdo con los requisitos y exigencias de los puestos de trabajo a cubrir, según lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

2. Para el resto de ocupaciones adscritas a los niveles profesionales C, D, E y F se estará a lo dispuesto en la Sección 3.ª de este Capítulo.

3. En cualquier caso se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. 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 mantenerse hasta que se produzca, de forma definitiva, la adjudicación, siendo estos:

a) Ser español o poseer la nacionalidad de alguno de aquellos Estados miembros de la Unión Europea, para cuyos ciudadanos, a tenor de la legislación vigente, no sea preceptiva la autorización de trabajo residencia expedida por el Órgano Administrativo nacional competente.

Asimismo, podrán participar quienes no se encuentren incluidos en el apartado anterior, en cuyo caso deberán estar en posesión de la documentación correspondiente en vigor, con arreglo a la normativa vigente de aplicación en materia de permiso de residencia y trabajo.

b) 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.

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

d) Poseer los requisitos específicos requeridos en cada convocatoria.

cve: BOE-A-2011-19846

5. Concluida la fase de selección interna, la unidad del Grupo Aena designada a tal fin, 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) Pruebas adecuadas al puesto de trabajo a cubrir.
f) Sistema de evaluación de los candidatos y sistemas de valoración.

Las convocatorias de vacantes se harán públicas en todos los Centros de trabajo de las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena, comunicándose al Servicio Público de Empleo Estatal. Asimismo, se comunicarán a la Dirección General del IMSERSO en el supuesto de que se contemplen plazas reservadas a personas con minusvalía que tengan capacidad para el desempeño de la ocupación a que aspiran.

En todo caso, se notificará a la Comisión Paritaria de Promoción y Selección.

6. 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.

Cualquier error de hecho detectado en dicha relación, podrá ser subsanado de oficio o a petición de los interesados, que dispondrán para ello de un plazo de 5 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de la relación provisional. La relación definitiva se hará pública e incluirá las modificaciones que se consideren procedentes.

Una vez publicada la relación definitiva de admitidos/excluidos, la fecha de realización de la primera prueba se hará pública con una antelación mínima de 30 días naturales. Comenzadas las pruebas selectivas, la publicación de los sucesivos anuncios de celebración de pruebas deberá realizarse en los Centros de Trabajo y en las páginas web correspondientes.

7. En las convocatorias de selección externa, se determinará el nivel de acceso de aquellas ocupaciones a las que, de acuerdo con el Catálogo de Ocupaciones, pudieran estar adscritos trabajadores de varios niveles profesionales.

Sección 3.ª Órganos de selección y Evaluación

Artículo 24. *Comisión Paritaria de Promoción y Selección y las comisiones de vigilancia y observación (CPPS).*

1. La Comisión Paritaria de Promoción y Selección tiene por objeto garantizar el adecuado control, calidad y homogeneidad de los procesos de selección, para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, del presente Convenio Colectivo, así como los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y publicidad.

2. La Comisión Paritaria de Promoción y Selección se constituye como un órgano paritario integrado por cinco representantes de las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena, y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

Los representantes de las distintas Organizaciones Sindicales con presencia en esta Comisión, podrán asistir a las reuniones de la misma, acompañados de un asesor.

3. Esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

a) Creación, modificación y supresión de las fichas de ocupación y las tablas de carrera profesional.

cve: BOE-A-2011-19846

b) Deberá ser informada de las vacantes autorizadas.

c) Elaborará las bases de las convocatorias de Provisión Interna y Externa. Esta última, en cualquier caso, estará condicionada a la aprobación definitiva del organismo correspondiente.

d) Deberá ser informada, cuando lo solicite, de la gestión realizada de todos los procesos selectivos internos y externos.

e) Elaborará los temarios y programas, pudiendo designar expertos, de las ocupaciones de niveles C al F, así como la metodología y pruebas a realizar en los procesos de evaluación.

f) Tendrán derecho a solicitar y recibir información concreta sobre cualquiera de los procedimientos o herramientas empleados en algún proceso de evaluación o selección realizado.

g) Determinará la revisión y corrección de cualquiera de las resoluciones de adjudicación de plazas.

h) Participará en la evaluación de ofertas técnicas, cuando sea preciso contar con asistencia de empresas especializadas para el desarrollo de los procesos de evaluación y selección, en los términos en que las normas de contratación de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena lo permitan.

4. En los procesos selectivos, la Comisión Paritaria de Promoción y Selección podrá designar otras comisiones, cuya función será la vigilancia y observación en la aplicación de pruebas de evaluación, en aquellos centros designados como sedes de evaluación.

En estas Comisiones de Vigilancia y Observación cada Organización Sindical firmante del Convenio y presente en la Coordinadora Sindical Estatal, podrá nombrar un representante.

El tiempo empleado por estos representantes en las Comisiones de Vigilancia y Observación, fuera de su jornada laboral, será compensado con descanso equivalente o retribuido al valor de hora ordinaria, previa certificación acreditativa del responsable de Aena en dicha Comisión.

5. Las atribuciones de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección 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 5.ª de este Capítulo.

Sección 4.ª Bolsa de candidatos en reserva

Artículo 25. *Bolsa de candidatos en reserva.*

1. Los candidatos que habiendo superado las pruebas selectivas para la contratación de personal fijo, hubieran aprobado no obteniendo plaza, constituirán una bolsa de candidatos en reserva que se utilizará, mientras esté vigente, para posteriores contrataciones con carácter fijo o temporal de la misma ocupación. Dicha bolsa de trabajo tendrá una vigencia de cinco años a partir de la fecha de la resolución, por la que la Comisión Paritaria de Promoción y Selección declare la relación definitiva de los aprobados en el proceso selectivo.

2. Los candidatos que una vez superado el proceso selectivo obtengan plaza fija, serán excluidos automáticamente de las bolsas de candidatos en reserva de las que formen parte.

No obstante lo anterior, si el candidato en el momento de su presentación a procesos selectivos de niveles A y B ya estuviera prestando servicios en alguna de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena como personal fijo de plantilla, podrá permanecer en la bolsa de candidatos en reserva para la ocupación a la que se hubiera presentado, única y exclusivamente para contrataciones de carácter fijo.

En este caso, si al trabajador se le ofertara y aceptara una plaza fija de la nueva ocupación a la que se hubiera presentado, el contrato fijo de la ocupación que a esa fecha tuviera vigente con alguna de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo

cve: BOE-A-2011-19846

Aena, quedará suspenso con derecho a reserva, durante el tiempo en que el nuevo contrato de la plaza ofertada, se encontrara sometido a período de prueba.

3. La Comisión Paritaria de Promoción y Selección, podrá autorizar la constitución de bolsas de trabajo para contrataciones de personal no fijo en los términos que se determinen. Dichas bolsas permanecerán vigentes hasta que, con motivo de una nueva convocatoria de plazas de carácter fijo, se constituya una nueva bolsa de la misma ocupación.

4. 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, teniendo prioridad, en el caso de coexistir más de una, la bolsa más antigua.

b) En segundo lugar, a la bolsa de candidatos en reserva para contrataciones de personal no fijo, teniendo prioridad, en el caso de coexistir más de una, la bolsa más antigua.

5. En los casos en los que se declare la procedencia del despido, así como en aquellos en los que sea declarada la improcedencia y el trabajador opte por la indemnización, quedará excluido de todas las bolsas de candidatos en reserva de las que forme parte.

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

Artículo 26. *Régimen de acceso a las ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B.*

1. Las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena realizarán, 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 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 órgano de selección del Grupo Aena designado a tal fin, con los requisitos y exigencias de las ocupaciones a cubrir.

3. La Coordinadora Sindical Estatal será informada previamente, tanto de las convocatorias como de las resoluciones que se efectúen en los procesos de provisión de ocupaciones adscritas a estos niveles profesionales. Asimismo, se le facilitará información periódica de las contrataciones realizadas.

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 6.ª Período de prueba

Artículo 27. *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, y de dos meses para los niveles profesionales C a F.

2. En el supuesto de que un trabajador no supere el período de prueba y la entidad y/o sociedad del Grupo Aena, con la que tenga suscrito el contrato de trabajo, decida desistir de dicho contrato, informará a la representación laboral con anterioridad a la

cve: BOE-A-2011-19846

formalización de dicho desistimiento, a efectos de la emisión de informe, en un plazo no superior a cinco días hábiles.

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.

4. Los trabajadores que no superen el periodo de prueba serán automáticamente excluidos de la bolsa de candidatos en reserva de la ocupación para la que fueron contratados.

Sección 7.ª Contratación

Artículo 28. *Contratación fija y temporal.*

1. Contratación fija

a) Las contrataciones de carácter fijo se realizarán a través de los procesos de selección externa.

Además, las contrataciones de carácter fijo se realizarán a través de la bolsa de candidatos en reserva a que se refiere el artículo 25 de este Convenio Colectivo.

b) En el supuesto de que un candidato renuncie a una contratación de carácter fijo, quedará excluido de la bolsa de la ocupación correspondiente al contrato que le fuera ofertado.

A estos efectos, no será considerada renuncia la que venga derivada de la imposibilidad de aceptación de la contratación ofrecida al candidato, por encontrarse el mismo en situación de Incapacidad Temporal o baja por maternidad, que deberá ser acreditada en las 48 horas siguientes al ofrecimiento de la contratación.

2. Contratación temporal

a) Las contrataciones de carácter no fijo se realizarán a través de la bolsa de candidatos en reserva a que se refiere el artículo 25 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, sin perjuicio de lo establecido en el Acuerdo sobre Jubilación Parcial.

b) En el supuesto de que un candidato renuncie sucesivamente a tres ofertas de contratación temporal, pasará a ocupar el último lugar de la bolsa de candidatos en reserva para esta modalidad de contratación, salvo que mantenga en ese momento relación laboral con alguna de las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena.

A estos efectos, no será considerada renuncia la que venga derivada de la imposibilidad de aceptación de la contratación ofrecida al candidato, por encontrarse el mismo en situación de Incapacidad Temporal o baja por maternidad, que deberá ser acreditada en las 48 horas siguientes al ofrecimiento de la contratación.

Este mismo candidato mantendrá, para contrataciones de carácter fijo, la posición que hubiese obtenido como resultado del proceso selectivo, si la bolsa se hubiera constituido como consecuencia de un proceso de selección externa de plazas fijas.

La renuncia se tendrá por efectuada si el candidato no contesta en un plazo de 2 días hábiles desde la recepción de la oferta, notificada de manera fehaciente; siendo informada la representación laboral tanto de la comunicación de la oferta, como de la renuncia si la hubiere.

c) En caso de no existir bolsa de trabajo para una determinada ocupación, se podrá recurrir a bolsas de candidatos en reserva pertenecientes a otros Centros del Grupo Aena, y de no ser posible al INEM o a los Servicios de Empleo Público de la Comunidad Autónoma correspondiente, previo acuerdo con la representación laboral, no teniéndose

cve: BOE-A-2011-19846

en cuenta a los efectos previstos en el apartado anterior, las renuncias a contrataciones para aquellos Centros de trabajo en los que el candidato no se ha presentado.

d) 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 IV de este Convenio Colectivo.

e) 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 35/2010, de 17 de septiembre, será 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.

f) La Coordinadora Sindical Estatal será informada, previamente, de la provisión de puestos de trabajo a realizar mediante las modalidades contractuales señaladas en el apartado e) de este artículo.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional

Artículo 29. *Definición del marco de clasificación profesional.*

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

– Ocupación.
– Nivel Profesional.

Artículo 30. *Catálogo de ocupaciones.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del I Convenio Colectivo del Grupo 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. Las ocupaciones únicamente podrán ser desempeñadas por trabajadores de los niveles profesionales a los que esté adscrita cada ocupación, de acuerdo con el Catálogo de Ocupaciones que figura como Anexo I.

El Catálogo de ocupaciones que figura como Anexo I a este Convenio Colectivo es susceptible de ampliación o modificación durante la vigencia del Convenio, cuando la Comisión Paritaria de Promoción y Selección, por motivos organizativos o productivos, acuerde crear, modificar o suprimir alguna de las fichas de ocupación; siempre que la asignación de ocupaciones a niveles profesionales respete los requisitos establecidos en el artículo 31 y dentro del límite de los incrementos de masa salarial autorizados para ese ejercicio.

Artículo 31. *Niveles profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del I Convenio Colectivo del Grupo Aena deberá estar clasificado en alguno de los seis niveles profesionales que se describen en este artículo. Las ocupaciones únicamente podrán ser desempeñadas por trabajadores de los niveles profesionales a los que esté adscrita cada ocupación, de acuerdo con el Catálogo de ocupaciones que figura como Anexo I. Asimismo, alguna

cve: BOE-A-2011-19846

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.

Nivel A: Es el que, en posesión del título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, reconocido legalmente como tal, planifica, organiza, dirige, coordina, inspecciona, 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 B: Es el que, en posesión del título de Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico, reconocido legalmente como tal, planifica, organiza, dirige, coordina, inspecciona, 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), 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) 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) 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 actividades 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) 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 actividades propias de su especialidad siguiendo las directrices marcadas por sus superiores.

Para las ocupaciones de niveles C, D, E y F, y a efectos de participar en procesos de Provisión Interna, por parte de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección se considerará la posibilidad de valorar el nivel de conocimientos equivalentes a las titulaciones exigidas, debiendo respetarse, en cualquier caso, lo establecido al efecto en la legislación vigente que resulte de aplicación a esta materia y cuando ello no suponga una contravención de la misma.

Artículo 32. *Cometidos profesionales.*

1. Las distintas funciones asignadas a cada ocupación son meramente enunciativas.

2. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de la ocupación, de acuerdo con las fichas de ocupación, y sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 108.6 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

El conjunto de actividades relacionadas con las funciones asignadas a cada ocupación 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 o que surjan como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o sistemas productivos de su área de actividad.

cve: BOE-A-2011-19846

3. A cada trabajador, se le asignará una carga de trabajo adecuada 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 los que las necesidades del servicio así lo requieran, podrá encomendarse a los mismos la realización ocasional de funciones 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 33. *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 2.ª Reciclajes profesionales y capacidad disminuida

Artículo 34. *Reciclajes profesionales.*

Los reciclajes profesionales en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirán por:

1. Cuando alguna de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo 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.

Sin perjuicio de lo anterior, a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el mismo respecto de esta materia.

cve: BOE-A-2011-19846

Artículo 35. *Capacidad disminuida.*

1. Capacidad disminuida es la situación en la que se encuentra 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 o régimen de trabajo, impidiéndole desarrollar de forma correcta los cometidos correspondientes, previo informe del Área de la Especialidad de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena afectada y salvo informe médico contradictorio emitido por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, en cuyo caso se resolverá en el grupo de trabajo creado a tal efecto en el seno del CESS, con arreglo a los procedimientos establecidos al efecto.

El trabajador en esta situación, será acoplado, en un plazo máximo de tres meses, a otra ocupación compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales o, en el caso de que la limitación permita la realización de una parte de las funciones básicas de su puesto de trabajo, podrá permanecer en la misma ocupación, con las restricciones que determine el informe médico.

2. Igualmente, podrán ser acoplados, previa petición del trabajador, a otra ocupación, aquellos 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, derivada de lo dispuesto en los apartados anteriores, 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, con Incapacidad Permanente Parcial, o aquellos a los que la limitación permita permanecer en la misma, 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 aquél 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 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.

El trabajador en esta situación de capacidad disminuida provisional deberá pasar reconocimiento médico obligatorio al menos con una periodicidad anual.

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 Incapacidad (en sus grados de Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez), se abonará al trabajador afectado, en el momento de la extinción de su contrato laboral, una cantidad tal que sumada a los derechos que este tenga consolidados en el Plan de Pensiones en el momento de producirse la contingencia de incapacidad, sea equivalente al menos a tres mensualidades de la Base de Cálculo y del Complemento de Antigüedad. Los derechos consolidados a computar serán los derivados de la aportación inicial, reconocida al trabajador en concepto de servicios pasados, y de las aportaciones de escala.

7. Los trabajadores, una vez transcurridos dos años, en situación de capacidad disminuida de carácter definitivo, podrán solicitar la reclasificación profesional con

cve: BOE-A-2011-19846

carácter definitivo a la ocupación que vengan desempeñando. Esta solicitud será resuelta favorablemente siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

– Certificado del área de medicina del trabajo del servicio de prevención de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena afectada, de que se mantienen las limitaciones funcionales o psíquicas que dieron lugar a la resolución de acoplamiento por capacidad disminuida y la no incompatibilidad de esas limitaciones con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto. En caso de discrepancia se resolverá en el grupo de trabajo creado a tal efecto en el seno del CESS, con arreglo a los procedimientos establecidos al efecto.
– Llevar más de dos años a la fecha de la solicitud acoplado a la ocupación a la que se solicite la reclasificación.
– La resolución de reclasificación llevará aparejada la adecuación de las retribuciones del trabajador/a afectado a las correspondientes a la nueva ocupación, así como el reconocimiento de la antigüedad en la ocupación desde la fecha de acoplamiento.

8. En ningún caso tendrán consideración de capacidad disminuida las situaciones derivadas de riesgo en el embarazo y lactancia.

CAPÍTULO VII

Movilidad y traslados

Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica

Artículo 36. *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 tablas de carrera profesional a que se refiere el artículo 8 de este Convenio Colectivo, así como lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales.

Artículo 37. *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, en un período de doce meses desde la fecha de efectos de dicho cambio, 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 81.1 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 tabla de carrera profesional del trabajador se encuentre en el supuesto del artículo 19, apartado 3, letra a).

En los supuestos contemplados en el artículo 19, apartado 3, letra b), todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla afectada por las necesidades del servicio podrán ser destinados a otra ocupación, previa publicación de la necesidad, selección del trabajador y conformidad de los interesados. En estos casos, la asignación se realizará por la Dirección del Centro, previo informe favorable del Comité de Centro respectivo.

3. En cualquier caso, para aquellos cambios temporales relativos a ocupaciones que requieran reconocimientos médicos y la superación de pruebas físicas, deberán verificarse con anterioridad a que se haga efectivo dicho cambio.

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

cve: BOE-A-2011-19846

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. Los cambios temporales de ocupación, se efectuarán con previa autorización por escrito de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde preste sus servicios el trabajador. Esta autorización no podrá tener una duración superior a seis meses en un período de doce meses desde la fecha de efectos de dicho cambio, salvo cuando el puesto de trabajo a cubrir conlleve la reserva del mismo, por un tiempo superior al anteriormente indicado.

6. 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.

7. En el caso de que varios trabajadores opten a la realización de un cambio temporal de ocupación, se seguirá el siguiente orden:

1.º Aquellos trabajadores del centro de trabajo que formen parte de la bolsa de candidatos en reserva como resultado de un proceso de provisión interna, siguiendo el orden establecido en la citada bolsa.

2.º En caso de no existir bolsa, tendrán prioridad los candidatos de ocupaciones con «movilidad próxima» sobre los candidatos de ocupaciones con «movilidad no próxima», adjudicándose dentro de dichos supuestos de forma rotativa y por antigüedad en la ocupación y en el Centro de trabajo.

8. 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 38. *Cambio temporal de ocupación con salario de ocupación inferior.*

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, alguna de las entidades y/o sociedades que integran el Grupo 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 39. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirá por:

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, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena afectada, 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

cve: BOE-A-2011-19846

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 2.804,08 euros o 4.907,14 euros cuando el traslado sea entre la Península y las Islas o Melilla y Ceuta y entre las Islas Canarias y las Baleares.

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

– Trabajador afectado: 3.505,10 euros.
– Cónyuge o pareja de convivencia: 1.402,03 euros.
– Por cada uno del resto de los miembros de la unidad familiar a su cargo: 701,02 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 350,51 euros o a una indemnización a tanto alzado de 4.206,12 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.

Sin perjuicio de lo anterior, a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el mismo respecto de esta materia.

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

Artículo 40. *Traslado por permuta.*

Las entidades y/o sociedades del Grupo Aena autorizarán la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma ocupación y especialidad, previo informe preceptivo y favorable de la C.I.V.C.A.

Una vez solicitada la permuta, la entidad y/o sociedad del grupo Aena afectada hará pública la petición tanto en el centro de destino del trabajador solicitante como en aquel para el que se haya solicitado la misma, durante 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 las entidades y/o sociedades del Grupo Aena afectadas, a propuesta de los interesados.

Artículo 41. *Traslado convenido.*

Cuando exista acuerdo entre las entidades y/o sociedades del grupo Aena afectadas y el trabajador, podrá efectuarse el traslado de éste, que tendrá carácter de convenido.

cve: BOE-A-2011-19846

Esta modalidad se realizará al margen del procedimiento de provisión de puestos de trabajo, regulado en el Capítulo V de este Convenio Colectivo.

Artículo 42. *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 del Grupo 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.
e) Cuando lo solicite una trabajadora víctima de violencia de género, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
El traslado o el cambio de centro de trabajo del artículo 40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
f) La no existencia de plazas en el Centro de destino no será motivo de denegación del traslado cuando éste se encuentre debidamente justificado.

Artículo 43. *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 3.ª Condiciones Generales

Artículo 44. *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 40, 41 y 42 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.
4. Todas las solicitudes de traslado serán contestadas en el plazo de dos meses, a excepción de las relativas a causas justificadas, cuya contestación deberá efectuarse en el plazo de un mes.

cve: BOE-A-2011-19846

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 45. *Principios básicos de la formación.*

1. El desarrollo profesional de los trabajadores del Grupo Aena es objetivo fundamental del sistema de gestión de Recursos Humanos, dotando a la persona de empleabilidad (formación y especialización útil en toda su vida profesional) y a las entidades y/o sociedades de calidad y eficacia en la gestión.

2. En este sentido, el IADA (Instituto de aprendizaje y Desarrollo del Grupo Aena) gestiona el desarrollo de todos los trabajadores en el ámbito del I Convenio Colectivo del Grupo Aena garantizando unos estándares de calidad adecuados.

Artículo 46. *Marco de referencia para la adquisición de competencias.*

1. El Marco de referencia para la adquisición de competencias en el Grupo 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 47. *Planes de formación.*

1. La formación constituye un objetivo estratégico en el Grupo 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, a estos efectos los trabajadores del Grupo Aena recibirán la formación necesaria para el desempeño de las funciones del mismo.

Toda acción formativa conllevará la evaluación del aprendizaje.

2. A tal efecto, se establecerá un Plan de Formación, orientado a la superación individual y a la capacitación profesional de los trabajadores del Grupo Aena, con los siguientes objetivos y criterios de actuación en la aplicación individualizada del mismo:

Todo trabajador debe realizar, siempre que sea convocado, al menos, una acción formativa, en el ámbito temporal de este Plan.

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. Las acciones formativas a desarrollar, deben determinarse en el proceso de detección de necesidades y por lo tanto haber sido previamente planificadas, salvo en situaciones excepcionales, o necesidades sobrevenidas.

Asimismo 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

cve: BOE-A-2011-19846

dirijan a una persona o grupos muy reducidos de empleados de cualquiera de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena y de muy corto número de horas.

Estos dos últimos supuestos, junto con las acciones formativas complementarias se comunicarán a la Comisión Paritaria de Formación.

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

Artículo 48. *Comisión Paritaria de Formación.*

1. Al objeto de planificar, desarrollar, y supervisar este Plan de Formación, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, que se reunirá periódicamente, integrada por cinco representantes de las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

Los representantes de las distintas Organizaciones Sindicales con presencia en esta Comisión, podrán asistir a las reuniones de la misma, acompañados de un asesor.

2. La Comisión Paritaria de Formación participará en la definición de las acciones formativas y aprobará cuales serán desarrolladas y/o impartidas por Monitores Internos.

En el seno de esta Comisión se establecerán los requisitos y el procedimiento de acceso a la función de Monitor Interno.

La compensación económica por el desempeño de la función de Monitor Interno estará en función de la duración del curso. A tal efecto, en el Anexo II del presente Convenio, se establece la cuantía económica por hora de impartición y/o desarrollo.

Asimismo esta Comisión participará en la valoración de ofertas técnicas, cuando sea preciso contar con la asistencia de empresas especializadas, en los términos que las normas de contratación de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena lo permitan.

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 I Convenio Colectivo del Grupo 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.

No obstante, las propuestas que se deriven de esta participación sindical en los Centros de trabajo deberán ajustarse al marco establecido en la Comisión Paritaria de Formación.

Artículo 49. *Fines de la formación.*

La formación profesional en el Grupo 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, necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, 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.

cve: BOE-A-2011-19846

6. Facilitar 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. Facilitar la adquisición de las competencias que permitan aspirar a promociones profesionales o a otros puestos de trabajo.

9. Adquirir los conocimientos necesarios en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.

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

11. Adquirir la capacitación marcada por los Reglamentos y Normativas Europeos exigibles para el desempeño y prestación de Servicios de Navegación Aérea y Aeroportuarios.

Artículo 50. *Lugar y tiempo de la formación.*

1. La formación del personal en las entidades y/o sociedades del Grupo 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 realizará, siempre que haya sido convocado, al menos una acción formativa.

5. La formación en las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena tendrá carácter obligatorio. Se exceptúan de la obligatoriedad los supuestos previstos en los artículos 47.2. punto 2 (formación opcional) y 47.3 (supuestos referidos a Congresos, Seminarios, Conferencias y Jornadas, así como inscripciones a cursos de carácter muy puntual) 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 81.1 del presente Convenio.
c) Los supuestos de disminución de la jornada definidos en el artículo 83 del Convenio.

6. Las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena incluirán, 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. En estos supuestos, los directores de expediente, notificarán a la Comisión Paritaria de Formación la duración y contenidos de la formación contratada, así como la relación de trabajadores a los que va destinada.

Artículo 51. *Tiempo de formación obligatoria.*

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.

cve: BOE-A-2011-19846

3. Cuando las actividades formativas coincidan con la jornada laboral del trabajador, la diferencia entre las horas de formación y las de jornada programada se compensarán conforme lo establecido en el apartado 2 del presente artículo.

4. En los casos en que la acción formativa coincida con servicios programados, la diferencia mensual positiva entre las horas de formación obligatoria realizada y las de los servicios que deban desprogramarse, serán abonadas a razón del 100% de la hora ordinaria. Si por el contrario fuera negativa, la diferencia no se adicionará a la bolsa de horas disponible.

A los efectos del referido cálculo, en los cursos que lleven asociada Comisión de Servicio Indemnizable que ineludiblemente exija que el inicio del viaje se realice el día anterior al comienzo del curso, y el trabajador tuviera el día libre por la cadencia de su turno, se adicionarán 7,5 horas a las horas de formación realizadas.

Del mismo modo si el viaje de regreso debiera ineludiblemente realizarse el día posterior al de finalización del curso, y el trabajador tuviera el día libre por la cadencia de su turno, se adicionarán 7,5 horas a las horas de formación realizadas.

Igualmente, se desprogramarán (sin que ello conlleve adición alguna a la bolsa de horas disponible) en el día anterior al inicio del curso, los servicios de Tarde y Noche, así como desde las 15 horas, para los servicios de Día y, en el día de finalización del curso, los servicios programados para el mismo.

Si el trabajador tuviera que desplazarse ineludiblemente el día siguiente al de finalización del curso, deberá disfrutar al menos 7 horas de descanso desde el momento de finalización del viaje de regreso, por lo que se le deberán desprogramar las horas de trabajo necesarias para que se cumpla este periodo.

En las acciones formativas de duración superior a una semana y que se impartan de lunes a viernes, si el trabajador tuviera servicio programado el sábado y/o domingo, dichos servicios deberán ser desprogramados, si el curso continuara el siguiente lunes.

En los cursos que el trabajador realice en su propio centro de trabajo, entre la finalización de la jornada y el comienzo del curso, se deberán respetar los periodos de descanso legales y convencionales debiendo desprogramarse la jornada laboral necesaria para permitir el citado descanso.

Artículo 52. *Facilidades para la realización de estudios.*

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 competente 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 81.1.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 académicas.

3. En todo caso, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena, en la que trabajador preste sus servicios, podrá exigir los justificantes oportunos de disfrute, 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 de acuerdo con la legislación vigente al respecto y su desarrollo correspondiente.

cve: BOE-A-2011-19846

CAPÍTULO IX

Sistema de gestión del desempeño

Artículo 53. *Definición del Sistema de Gestión del Desempeño.*

La Gestión del Desempeño (GD) en el Grupo 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 54. *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 55. *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 la entidad y/o sociedad del Grupo Aena correspondiente y del Centro de Trabajo que figuren en los Planes Operativos de la citada entidad y/o sociedad. La finalidad que se persigue con estos objetivos es fomentar el sentido de pertenencia de los trabajadores.
Objetivos personales asociados a los servicios propios de la ocupación en la que está adscrito el trabajador, y a la realización de la formación obligatoria.

Artículo 56. *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 X

Jornada y régimen de trabajo

Artículo 57. *Duración de la jornada.*

1. La jornada ordinaria de trabajo del personal sometido a régimen de turnos será de mil setecientas once horas de trabajo efectivo máximo en cómputo anual.
2. La jornada normal para los trabajadores no sometidos a otro régimen de jornada, tendrá carácter de continuada y de mañana, con una duración semanal de treinta y siete horas treinta minutos, y se realizará de lunes a viernes.

Asimismo, en determinados puestos de carácter administrativo: secretarías, atención a usuarios externos o internos que de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena determinen, y en función de las necesidades del servicio y, previo acuerdo con el trabajador, la jornada normal podrá tener carácter de continuada y de tarde, 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 40 cambios de sus jornadas diarias habituales al año, con un máximo de diez cambios por trimestre. La realización de los

cve: BOE-A-2011-19846

citados servicios deberá ser notificada al trabajador con una antelación mínima de tres 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.

Los referidos cambios de jornadas, por acuerdo entre la entidad y/o sociedad del Grupo Aena, donde este preste sus servicios, y el trabajador, podrán ser sustituidos por prolongaciones de la jornada habitual, hasta un máximo de 12 horas diarias, compensándose las horas realizadas por encima de su jornada normal mediante descanso equivalente, en otro día en que las necesidades del servicio lo permitan.

Por esta disponibilidad el trabajador percibirá un complemento mensual de «Flexibilidad de Jornada Normal» en la cuantía que aparece recogida en el Anexo II del presente Convenio.

Sección 1.ª Jornada normal

Artículo 58. *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 las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo 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.

A estos efectos, se establecen los siguientes criterios generales:

Se permitirá el establecimiento de una flexibilidad en la entrada de la jornada normal diaria de una hora y treinta minutos como máximo, manteniéndose el cumplimiento de las 7 horas 30 minutos diariamente.

La franja horaria de entrada se establecerá entre las 7:00 y las 9:00 horas.

En aquellos centros que las condiciones operativas lo permitan, se podrán pactar jornadas intensivas de verano con una reducción máxima diaria de media hora, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, o excepcionalmente una reducción de una hora diaria durante dos meses comprendidos en el citado periodo. En ambos casos la reducción deberá ser recuperada diariamente mediante el correspondiente incremento de la jornada diaria el resto del año.

2. En los puestos de trabajo de Secretaría, Registro y, en general, los que se presten en unidades cuyo horario de atención al público, y así se requiera, la entidad y/o sociedad del grupo Aena donde se presten estos servicios, 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, de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena, se 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.

cve: BOE-A-2011-19846

La percepción de este Complemento obliga al trabajador a portar los medios necesarios, aportados por la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que preste servicio, 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, a disfrutar en los cuatro meses siguientes a su realización. Transcurridos los cuatro meses, de no haber sido posible su disfrute, el exceso de horas será compensado económicamente.

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. Dicho periodo podrá disfrutarse en cualquier momento de la jornada, siempre que se respeten las necesidades del servicio y no suponga retrasar la entrada o anticipar la salida.

Sección 2.ª Turnos y jornadas especiales

Artículo 59. *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.

2. En el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación oficial de este Convenio Colectivo, las actuales modalidades de cuadrantes deberán ajustarse por acuerdo entre la Dirección y el Comité del Centro, a alguna de las previstas en el citado Anexo V a este Convenio Colectivo, siendo necesaria la posterior ratificación de la Coordinadora Sindical Estatal.

Las cuestiones que se susciten al respecto, serán elevadas a la C.I.V.C.A. para la resolución procedente.

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 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 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. Una vez publicados dichos cuadrantes, no podrán ser modificados, salvo error u omisión, o previo acuerdo con los trabajadores afectados.

6. Ningún trabajador estará en turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo lo previsto en el artículo 52.2.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.

cve: BOE-A-2011-19846

8. Los trabajadores en régimen de turnos o de jornadas especiales tendrán derecho a los descansos pertinentes establecidos tanto legal como convencionalmente.

Artículo 60. *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 81.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 57 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 81.h), sí 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 81.h) y, por tanto, ya no cabe su disfrute.

Se determinará de acuerdo con la siguiente expresión matemática:

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

Donde:

H = Horario laboral del Centro o del puesto de trabajo, de no ser coincidentes.
C = Número de trabajadores que rotan entre sí para cubrir un puesto de trabajo.

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

Se determinará de acuerdo con la siguiente expresión matemática:

Jornada Anual Programable = 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 81.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 61. *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, constituirá la jornada anual programada.

cve: BOE-A-2011-19846

2. La duración del turno se incrementará, en concepto de tiempo de relevo en 15 minutos por relevo (7,5 para el trabajador que entra y 7,5 para el trabajador que sale), en todas las modalidades de 2 y 3 servicios diarios, así como en la modalidad del colectivo H24/1.

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 trabajadores de los equipos.

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

Artículo 62. *Bolsa de horas disponibles.*

1. La diferencia entre la jornada anual programable y la jornada anual programada constituirá la Bolsa de Horas Disponibles (BHD), es decir:

BHD = JORNADA ANUAL PROGRAMABLE – JORNADA ANUAL PROGRAMADA

2. La BHD será la determinada en el Anexo V para cada uno de los trabajadores integrantes del equipo en función de la modalidad de cuadrante que le sea de aplicación; con excepción de los contratos de duración determinada en los que deberá ser calculada para cada contrato, teniendo en cuenta el tiempo de duración del mismo y la jornada programada correspondiente a dicho periodo.

Artículo 63. *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 60.3, si bien la desprogramación de los servicios que correspondan, hasta 52,5 horas, se realizará a petición del trabajador.

Artículo 64. *Catálogo de cuadrantes tipo.*

En el Anexo V a este Convenio Colectivo figuran cuantificadas de forma prorrateada entre el número de componentes del equipo 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 referencia de una fase de trabajo y descanso y el tipo del complemento de turnicidad correspondiente a diversas modalidades de cuadrante, y el módulo correspondiente a la compensación económica por transporte.

Artículo 65. *Jornadas especiales.*

1. Al objeto de prestar un mejor servicio y en razón de la operatividad del Centro de trabajo, se podrá pactar, 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 entre orto y/u ocaso, la jornada de trabajo se ajustará siempre a estas jornadas especiales, y, en su duración, a los períodos estacionales.

cve: BOE-A-2011-19846

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.

5. El personal del Servicio Contra Incendios (SEI) cuyos puestos de trabajo coincidan con el horario laboral del Centro, podrá realizar jornadas especiales continuadas y coincidentes con el horario laboral del Centro, siempre que así lo solicite el Comité de Centro afectado, aplicándose los procedimientos legales correspondientes para llevar a cabo dicha modificación, sobre la base de la mencionada petición del Comité.

Artículo 66. *Rotación en las diversas jornadas especiales y/o turnos.*

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 afectada, 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 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 67. *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 68. *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.

A efectos del abono de la compensación económica por transporte se deberá tomar en consideración esta circunstancia y, en consecuencia, se computará cada jornada como dos servicios.

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 69. *Correturnos.*

1. En aquellos puestos de trabajo sujetos a régimen de turnos, cuando se opte por una de las modalidades contempladas en el Anexo V a este Convenio Colectivo con correturnos, las funciones prioritarias del mismo, al objeto de que los trabajadores no

cve: BOE-A-2011-19846

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 correturnos percibirá el Complemento de Turnicidad.
4. El trabajador que realice las funciones de correturnos, no podrá realizar en el transcurso del mes natural, mas horas que las programadas a cualquiera de los miembros de su equipo de trabajo.

Sección 3.ª Cobertura Obligatoria de Servicios

Artículo 70. *Cobertura Obligatoria de Servicios.*

1. Las características del servicio público que las entidades y/o sociedades que forman el grupo Aena prestan, 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 (natural), por ausencias debidas a enfermedad u otras causas justificadas, que se produzcan entre los componentes de los equipos, sin perjuicio del obligado respeto la legislación vigente en materia de descansos. A tal efecto, en cada Centro de trabajo se implementará el oportuno procedimiento para garantizar esta cobertura de forma rotativa entre los trabajadores y en su defecto será de aplicación la normativa de referencia que se acuerde con carácter general, entre el Grupo Aena y las Organizaciones Sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

En cualquier caso, mientras exista bolsa de horas disponible, se asignará la cobertura al trabajador del equipo o equipos dentro del mismo colectivo, que mayor saldo de la bolsa de horas disponibles tenga en ese momento, siempre que sea posible por las limitaciones de jornada y descansos legalmente establecidos. En caso de que aplicándose dichos criterios, fueran varios los trabajadores a los que podría asignarse la cobertura, corresponderá a aquel que tuviera menor antigüedad en la ocupación.

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 dos meses, desde el momento en que ésta supere 60 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.

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.

cve: BOE-A-2011-19846

6. Los tiempos de descanso acumulados por la aplicación del presente artículo originarán una contratación temporal cada vez que un colectivo acumule la jornada equivalente a una mensualidad. A estos efectos, se procederá de conformidad con las previsiones de la Sección 7.ª del Capítulo V de este Convenio Colectivo. Las contrataciones que se realicen, cubrirán los descansos solicitados, con la única limitación de que no se podrán programar más de 150 horas mensuales o la parte proporcional en los contratos de duración inferior, además de los descansos legales entre jornadas. La compensación en descanso de los trabajadores con ocupaciones de Coordinador se realizará mediante los correspondientes Cambios Temporales de Ocupación y las consiguientes contrataciones temporales.

De no ser posible la compensación en descanso dentro de los cuatro meses siguientes a la realización del servicio, por no poder realizarse la contratación recogida en el apartado anterior, se efectuará el abono de las horas extraordinarias correspondientes.

7. A aquellos trabajadores que se inscriban voluntariamente y que sean requeridos para realizar servicios con cargo a la bolsa de horas disponible, preavisados con menos de 3 días de antelación, se les abonará el importe del Plus de Localización que se recoge en el Anexo II.

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

Artículo 71. *Prolongación del horario operativo (PPR).*

Las características del servicio público que las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena prestan, 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 72. *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 70.5.

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. El tiempo de permanencia del trabajador será sustituido por otro calculado a efectos de deducción de bolsa o abono, en los casos y con los criterios recogidos a continuación:

– 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.

– 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.

cve: BOE-A-2011-19846

– Las horas o fracciones de horas que sean abonadas según los cálculos recogidos en el apartado 2, pero que no respondan a tiempo de permanencia real, no serán tenidas en cuenta a efectos del límite máximo de las 80 horas extraordinarias anuales.

Artículo 73. *Plantilla necesaria.*

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

Sección 5.ª Tratamiento del tiempo de trabajo en los casos de vuelos hospital, para el traslado de órganos, evacuaciones de heridos, accidentados o enfermos y vuelos de estado

Artículo 74. *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 70.5 de este Convenio Colectivo.

3. No obstante, si el trabajador se desplazare al Centro de trabajo, una vez abandonado éste, a requerimiento de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde preste servicio, 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 75. *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 y/ o Técnico de Equipamiento y Salvamento: Bombero.

cve: BOE-A-2011-19846

Artículo 76. *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, asignándose una cuantía anual máxima global recogida en el Anexo II del Convenio.

La cuantía anterior será distribuida proporcionalmente, entre los trabajadores de las ocupaciones afectadas que participen en el sistema de localización, una vez garantizado dicho sistema. En ningún caso el importe máximo anual que pueda percibir un trabajador será superior al 20% de dicha cuantía anual máxima global.

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.

Sección 6.ª Asistencia a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo

Artículo 77. *Asistencia obligatoria a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo.*

El personal sometido al régimen de jornada a turnos o jornadas especiales estará obligado a realizar los cursos de formación obligatoria que se le programen fuera de la jornada de trabajo.

Sección 7.ª Trabajos extraordinarios

Artículo 78. *Trabajos extraordinarios urgentes.*

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) La entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el citado personal preste sus servicios, ordenará, a través de sus responsables, 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 garantizar el descanso mínimo legal aplicable entre jornadas, 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.

cve: BOE-A-2011-19846

Sección 8.ª Gastos de desplazamientos en servicios no programados

Artículo 79. *Gastos de desplazamientos en servicios no programados.*

En todos los supuestos en que el trabajador se desplace al Centro de trabajo, una vez abandonado éste, a requerimiento de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde preste servicio, se abonarán al trabajador los gastos de desplazamiento, si lo hace en transporte público, o bien, se le pagará el kilometraje si lo hace mediante vehículo propio.

CAPÍTULO XI

Vacaciones, permisos y licencias

Sección 1.ª Vacaciones

Artículo 80. *Vacaciones.*

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.

Si por acuerdo de los miembros del mismo equipo de trabajo no se disfrutaran las vacaciones por ciclos completos, y para evitar la alteración del ciclo anual, se reajustará la posición para recuperar la cadencia que existía antes del disfrute de las vacaciones, sin que este reajuste pueda ser realizado de manera que se produzca una disminución de la BHD o compensación económica.

3. A partir de los veinte años de servicio, se tendrá derecho a un día laborable más de vacaciones y un día más por cada cinco años de servicio cumplidos desde los veinte. Estos días se disfrutaran a razón de 7 horas y media por día. El número de horas resultante deberá disfrutarse por servicios completos. 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 70 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 1.º de abril al 31 de octubre, salvo que, por acuerdo entre la dirección del Centro de trabajo 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 136, siendo en este último supuesto la vacación mínima

cve: BOE-A-2011-19846

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 de ochenta y cuatro horas ordinarias de trabajo efectivo.

8. En caso de discrepancia en el disfrute de vacaciones entre trabajadores de la misma ocupación, 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 el Grupo 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 81 apartados b), d) y e), 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.

De igual modo cuando las vacaciones inicialmente programadas no pudieran disfrutarse por encontrase el trabajador en situación de IT, se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, en todo caso dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones anuales programadas coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 85.2 del presente convenio colectivo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Sección 2.ª Permisos

Artículo 81. *Permisos retribuidos.*

1. El trabajador, con justificación adecuada, previo aviso, 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 naturales anteriores a la fecha de la boda y los 5 días naturales 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. Este permiso deberá preavisarse con una antelación mínima de 5 días laborables.

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 a cinco días si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar, adicionalmente, un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes.

c) Por accidente o enfermedad graves del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, ampliables a cinco días 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.

cve: BOE-A-2011-19846

Estos días de permiso podrán disfrutarse de forma no consecutiva, dentro de los treinta días naturales siguientes al hecho causante y siempre que se acredite que subsiste el mismo.

Este permiso podrá disfrutarse cada vez que se produzca un nuevo hecho causante.

d) Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento diez días naturales, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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 o municipio, 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 para personal en jornada normal y 75 horas para personal a turnos. Se consideran exámenes liberatorios los que se celebren convocados o en relación con la oferta de empleo de plazas fijas correspondientes a las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo 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 60, 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 sábados, se compensarán con dos días de disfrute adicionales por asuntos particulares.

Asimismo, los festivos «no dominicales» de ámbito nacional que coincidan con sábados, serán compensados, para el personal con jornada normal, con días adicionales equivalentes por asuntos propios.

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 doce 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.

cve: BOE-A-2011-19846

Las/os trabajadoras/es podrán sustituir el derecho a que se refiere el párrafo anterior por un permiso retribuido de cuatro semanas de duración, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad, siempre que su jornada laboral sea la normal. Las trabajadoras sujetas a un régimen de turnos o jornadas especiales, podrán disfrutar de 150 horas en servicios completos programados, a continuación del permiso por maternidad.

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 dos horas.

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.

m) Los empleados de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de realizarlas dentro de su jornada de trabajo.

n) Los trabajadores, en jornada normal, que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, previas justificación de la necesidad, a fin de conciliar horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los permisos contemplados en los apartados b) y c), para el personal en régimen de turnos o jornadas especiales, serán disfrutados a razón de 7,5 horas por día. El número de horas resultante, deberá disfrutarse por servicios completos.

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 el abono de 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 60 del vigente Convenio Colectivo.

3. La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por alguno de los siguientes medios: Certificación de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma respectiva, o del Municipio de residencia del empleado si no existiera el de la Comunidad Autónoma; y en defecto de ambos, mediante escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja, declarativa de su constitución como pareja de hecho.

Sección 3.ª Licencias

Artículo 82. *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 un año.

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

cve: BOE-A-2011-19846

Artículo 83. *Disminución de la jornada.*

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado algún menor de doce 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 octavo 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 la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde preste servicio el trabajador, 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.

No se podrán asignar coberturas obligatorias de servicio en los días desprogramados previamente por este motivo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se contemplan en el presente Convenio Colectivo, siguiendo para ello los procedimientos establecidos en el mismo.

CAPÍTULO XII

Suspensión, excedencia y extinción del contrato de trabajo

Sección 1.ª Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 84. *Causas.*

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

1. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, en los términos y condiciones recogidos en la legislación vigente.
2. Incapacidad Temporal.
3. 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 para todo trabajo 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.

En estos casos, la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo subsistirá durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

4. Sanción de suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
5. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
6. Ejercicio del derecho de huelga.

cve: BOE-A-2011-19846

Artículo 85. *Duración y efectos.*

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

2. Duración y efectos de las suspensiones relacionadas con la maternidad.

2.1 Maternidad.

Duración

En caso de parto de la mujer trabajadora, la duración del periodo de suspensión será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Régimen de disfrute:

a) Distribución: El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, salvo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto que al ser de descanso obligatorio para la madre se disfrutarán por ella de forma ininterrumpida.

En los casos excepcionales de fallecimiento de la madre o del hijo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

b) Cesión a favor del padre:

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre; en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesivo con el de la madre.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión por paternidad.

c) Prematuro e ingreso hospitalario del neonato:

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la interrupción y/o ampliación de la suspensión por maternidad se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

2.2 Paternidad.

Duración:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por el tiempo establecido en la legislación vigente. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido entre ambos progenitores de los periodos de descanso por maternidad.

Régimen de disfrute:

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad regulado en el apartado anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

cve: BOE-A-2011-19846

2.3 Adopción, adopción internacional y acogimiento.

Duración:

En el supuesto de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 84.1, 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 menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Régimen de disfrute:

En caso de que ambos progenitores 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.

Adopción internacional:

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado el trabajador afectado podrá:

– Iniciar el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
– Solicitar un permiso de hasta dos meses, durante el cual percibirá exclusivamente las retribuciones correspondientes al salario de nivel profesional y al complemento de antigüedad.

2.4 Riesgo durante el embarazo, o la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Duración:

En el supuesto de la existencia de riesgo durante el embarazo, o la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y no fuera posible técnica u objetivamente el cambio de puesto de trabajo para evitar el riesgo, se acordará la suspensión del contrato. Esta suspensión finalizara el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o el lactante cumpla 9 meses respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2.5 Disposiciones comunes.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere el apartado 2.3 anterior tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

3. Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, percibirán lo estipulado por la Seguridad Social, abonándoles la entidad y/o

cve: BOE-A-2011-19846

sociedad del Grupo Aena donde preste servicio, 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.

4. 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.

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

6. En el supuesto previsto en el número 5 del artículo 84, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

Sección 2.ª Excedencias

Artículo 86. *Tipos.*

Las situaciones de excedencia en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirán por:

Las clases de excedencias son las siguientes:

1. Excedencia forzosa.
2. Excedencia voluntaria.

Sin perjuicio de lo anterior, a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el mismo respecto de esta materia.

Artículo 87. *Excedencias forzosas.*

1. Darán lugar a excedencia forzosa:

a) El 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.

b) La privación de libertad del trabajador, mientras no exista 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 cualquier entidad y/o sociedad del Grupo Aena, en cuyo caso no se le computará la antigüedad.

c) La comisión de destino:

A estos efectos, se considerarán en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que presten servicio en la que presten servicio, pasen a ocupar puestos no permanentes en Organismos o Entidades

cve: BOE-A-2011-19846

oficiales, nacionales o internacionales, previa autorización por parte de la citada entidad y/o sociedad.

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.

2. Cómputo de antigüedad y reingreso.

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.

Una vez desaparecidas las causas que motivaron la situación de excedencia, el trabajador deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes, debiendo hacerse efectivo el mismo en el plazo de un mes a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

En caso de no solicitar el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, se entenderá extinguido su contrato de trabajo.

Artículo 88. *Excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo.*

a) Excedencia para el cuidado de hijos:

1. 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 pre adoptivo, aunque estos sean provisionales 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.

El periodo de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

No obstante, si dos o más trabajadores que presten servicio en una de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena 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 siguiente.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que preste servicio, especialmente con ocasión de su reincorporación.

b) 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 dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad 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

cve: BOE-A-2011-19846

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 u ocupación equivalente.

5. No obstante, si dos o más trabajadores que presten servicio en una de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, 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 89. *Excedencia voluntaria por interés particular.*

1. La excedencia voluntaria por interés particular 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 cuatro meses y máxima de diez años.

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

3. El trabajador excedente voluntario, transcurridos cuatro meses en dicha situación, podrá solicitar su reingreso en vacante de igual ocupación o a aquellas a las que hubiera podido derivar la categoría de origen.

La adjudicación del puesto de trabajo se efectuará a tenor de lo previsto en el artículo 17 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 al último centro de trabajo en el 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 de las establecidas en este Convenio o se le hubiera incoado expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva.

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

Artículo 90. *Excedencia voluntaria por incompatibilidades.*

El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo en el sector público, y si se incorporase a éste, cesará en el puesto que ocupaba en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde prestaba servicio y quedará en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación cuatro meses 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 las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena.

Serán de aplicación a este tipo de excedencias lo especificado en los números tres, cuatro, cinco, seis y siete del artículo anterior.

Artículo 91. *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, prolongándose su período de

cve: BOE-A-2011-19846

vigencia hasta que se produzca el cese de tales servicios. De igual forma, se aplicará para todos los trabajadores que pasen a prestar servicios en empresas participadas por alguna de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena. Al cesar en los servicios que dieron lugar a la excedencia voluntaria especial, deberá incorporarse nuevamente en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde venía prestando servicio con anterioridad, haciéndolo de manera inmediata, si realiza la solicitud dentro del plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha del cese. Transcurrido dicho plazo sin haber formalizado la petición de reingreso en la citada entidad y/o sociedad, se producirá automáticamente la extinción de la relación laboral entre la misma y el trabajador.

El período de tiempo durante el cual el trabajador se encuentre en la situación de excedencia voluntaria especial, se computará, a efectos de antigüedad, desde que tenga lugar su reincorporación en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde venía prestando servicio con anterioridad.

Sección 3.ª Extinción del contrato de trabajo

Artículo 92. *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, 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.
5. El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 93. *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, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el trabajador prestaba servicio, formalizará el correspondiente contrato de trabajo, dentro del mes siguiente a la solicitud del citado trabajador, quien dispondrá para formular la misma de un plazo de dos meses desde la fecha de la declaración de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XIII

Código de conducta y régimen disciplinario

Artículo 94. *Facultad disciplinaria.*

1. La facultad disciplinaria del personal incluido en este Convenio Colectivo corresponde en exclusiva a cada una de las entidades y/o sociedades que integran el Grupo 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.

cve: BOE-A-2011-19846

Artículo 95. *Faltas de los trabajadores.*

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 funciones.

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 periodo de treinta días naturales.

e) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco veces en un periodo de treinta días naturales.

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 en un periodo de treinta días naturales.

g) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, más de cinco y menos de diez veces en un periodo de treinta días naturales.

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.

cve: BOE-A-2011-19846

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 negativa injustificada del trabajador, a la realización de los reconocimientos médicos obligatorios, establecidos en el art. 110.5 de este Convenio Colectivo.

ñ) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que el trabajador preste servicio.

o) 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 periodo de treinta días naturales.

e) La falta repetida de puntualidad sin causa justificada, diez o más veces en un periodo de treinta días naturales, o más de veinte veces en un periodo de noventa días naturales.

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 entidad y/o sociedad del grupo 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 entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el trabajador preste servicio o de sus trabajadores.

l) La aceptación de cualquier remuneración, comisión o contraprestación de organismos, empresas o personas ajenas a la entidad sociedad del Grupo Aena donde el trabajador preste servicio, 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.

cve: BOE-A-2011-19846

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 temporal, 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 96. *Valoración de las faltas.*

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 cualquiera de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena.

Artículo 97. *Sanciones.*

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 2 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 la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el trabajador preste servicio, cubra el puesto de trabajo.

Artículo 98. *Prescripción de las faltas.*

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 la entidad y/o sociedad del Grupo

cve: BOE-A-2011-19846

Aena donde el trabajador preste servicio tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 99. *Tolerancia y/o encubrimiento de las faltas.*

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 100. *Faltas de respeto a la intimidad y dignidad humana de los trabajadores.*

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, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el trabajador venga prestando servicio, 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 101. *Abusos de autoridad.*

En los supuestos de abuso de autoridad, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena afectada, 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 102. *Despido improcedente o nulo.*

En los casos de resolución del contrato de trabajo de un trabajador de cualquiera de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo 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.

cve: BOE-A-2011-19846

CAPÍTULO XIV

Procedimiento sancionador

Artículo 103. *Procedimiento sancionador.*

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

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

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

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

A) Incoación:

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

cve: BOE-A-2011-19846

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 inculpado.

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

C) Resolución:

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

b) Dicha Resolución habrá de notificarse al interesado por escrito, con acuse de recibo, y a la representación laboral del Centro de trabajo.

c) El expediente disciplinario concluirá por Resolución expresa o caducidad por transcurso del plazo de seis meses desde que la entidad y/o sociedad del Grupo Aena en la que el trabajador presta servicio 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 XV

Prevención de riesgos laborales

Artículo 104. *Política y sistema de gestión.*

1. Los trabajadores de las entidades y/o sociedades que conforman el Grupo Aena tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. Las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena tienen 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 las citadas empresas, con la extensión y compromisos recogidos en el documento común para todo el Grupo Aena denominado Política de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Aena, que ambas partes comparten y aceptan.

La Prevención de Riesgos Laborales, como actuación a desarrollar en el seno de cada una de las empresas del Grupo Aena se integrará en el conjunto de sus actividades

cve: BOE-A-2011-19846

y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo, y en las condiciones en que éste se preste, así como en la línea jerárquica de cada una de las empresas, incluidos todos los niveles de la misma.

3. Para lograr los objetivos y principios de acción preventiva que conforman dicha Política se continuará con la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales que se regula, por medio del Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante M.G.P.R.L.), los Procedimientos e Instrucciones que lo desarrollan, las actividades y los órganos preventivos de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena.

4. El citado M.G.P.R.L., implantado en el Grupo Aena, así como los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante P.P.R.L.) e Instrucciones que lo conformen, acordados en el seno del Comité Estatal de Seguridad y Salud (en adelante C.E.S.S.), constituyen el eje fundamental de la actividad preventiva del Grupo Aena y de aquellas sociedades a las que resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo, razón por la cual ambas partes se remiten al mismo en cuanto a la regulación de todas las materias que contiene, así como de las que se vayan incorporando en el futuro. Dicho M.G.P.R.L. se pondrá a disposición de todos los trabajadores del Grupo Aena y de aquellas sociedades a las que resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo y sus representantes.

Artículo 105. *Servicios de prevención de riesgos laborales.*

Sin perjuicio de lo contemplado en el anexo VII del presente convenio, referente al Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, los servicios de prevención de riesgos laborales, en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirán por:

1. En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, en el Grupo Aena se ha procedido a constituir dos Servicios de Prevención: uno para Aena Aeropuertos, S.A., y otro para el ámbito de Aena Entidad Pública Empresarial.

2. 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 desempeñar las actividades preventivas, asesorando y asistiendo a las respectivas empresas, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

3. Los integrantes de los Servicios de Prevención dedicarán de forma exclusiva su actividad en el Grupo Aena a la finalidad del mismo.

Artículo 106. *Disposiciones legales.*

Cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores del Grupo Aena, 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 sustituyan o complementen a éstas.

Artículo 107. *Comités de Seguridad y Salud.*

De acuerdo con lo establecido en el Capítulo 3 del citado M.G.P.R.L., los órganos de participación y consenso entre los representantes de los trabajadores y las empresas que constituyen el Grupo Aena son:

A) Comité Estatal de Seguridad y Salud (C.E.S.S.).

1. Está constituido al objeto de unificar la acción preventiva del Grupo Aena, coordinando los criterios de actuación de los Comités de Seguridad y Salud o, en su

cve: BOE-A-2011-19846

defecto, a sus Delegados de Prevención de los distintos Centros de Trabajo de las empresas que integran el Grupo Aena.

Su función principal consistirá en unificar la acción preventiva en el ámbito de las empresas del Grupo Aena, coordinando los criterios de actuación de los C.S.S. o en su defecto a los Delegados de Prevención de los distintos centros de trabajo, asumiendo las competencias que se recogen en el PPRL 03/05 «Comités de Seguridad y Salud» del M.G.P.R.L.

2. Estará integrado a partes iguales por ocho representantes de las empresas del Grupo Aena, y por ocho representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del actual Convenio Colectivo de Grupo 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.

3. Las normas de funcionamiento del C.E.S.S. se rigen por el Reglamento de funcionamiento interno que forma parte del M.G.P.R.L.

4. Los Servicios de Prevención de las empresas del Grupo 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 las empresas del Grupo Aena 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.

Los miembros del C.E.S.S., en el ejercicio de estas funciones, tienen las mismas garantías que los representantes de los trabajadores, a excepción del crédito horario.

B) Comité de Seguridad y Salud (C.S.S.).

1. Se constituirá un C.S.S. en todos los Centros de Trabajo del Grupo Aena 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 C.S.S. junto a la representación empresarial. Para los Centros entre 31 y hasta 50, el Delegado de Prevención será uno de los Delegados de Personal.

2. 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 en el ámbito de actuación de su centro de trabajo. Se reunirán, como mínimo, trimestralmente, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones de los mismos para tratar un tema urgente y concreto.

3. Los C.S.S. estarán formados, paritariamente, por los Delegados de Prevención, por una parte, y por los representantes de la empresa, por la otra.

Las normas de funcionamiento del C.S.S. serán adoptadas por el mismo en un Reglamento de funcionamiento interno, pudiendo atenerse para ello, como marco de referencia, al modelo incluido en el Procedimiento PPRL/03.05, «Comités de Seguridad y Salud».

4. 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 del Comité de Centro o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, con las competencias establecidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el vigente PPRL/03.05, «Comités de Seguridad y Salud».

En las reuniones del C.S.S. podrán participar con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención de 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.

cve: BOE-A-2011-19846

Artículo 108. *Vestuario y equipos de protección individual (Epis).*

1. El Vestuario y los Equipos de Protección Individual (EPIs), tanto en su definición como en su dotación a las distintas ocupaciones del Grupo Aena, se regulan a través del Procedimiento PPRL/07.09 «Control de Equipos de Protección Individual y Vestuario» incluido en el M.G.P.R.L.

2. Las propuestas de revisión del Prontuario de Vestuario y EPIs se estudiarán y acordarán en el C.E.S.S.

3. Cada una de las empresas del Grupo Aena proporcionará a su personal, atendiendo a lo establecido en el Procedimiento PPRL/07.09, la correspondiente dotación de EPIs, ropas de protección y/o las prendas de vestuario e imagen, adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por naturaleza de las tareas a realizar, de los riesgos derivados de las mismas y adaptados a la climatología local, sean necesarios.

4. Los EPIs, 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.

5. Los C.S.S. 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 los EPIs y prendas de vestuario se corresponden con las especificadas en el Procedimiento PPRL/07.09., «Control de Equipos de Protección Individual y Vestuario ».

6. El uso de vestuarios y equipos de protección individual tendrá carácter obligatorio, no iniciando el trabajador la tarea encomendad en tanto no le haya sido suministrado el EPI y/o la Ropa de Protección correspondiente y haya recibido la información y formación necesaria para ejecutarla.

Artículo 109. *Manuales de autoprotección.*

1. En cumplimiento del artículo 20 sobre Medidas de Emergencia de la L.P.R.L. y otras normativas de obligado cumplimiento afines, todos los edificios y locales de las empresas del Grupo Aena en los que los trabajadores deban permanecer en razón de su trabajo, deberán disponer de un Manual de Autoprotección o Plan de Emergencia, en su caso. Para su implantación y seguimiento se desarrollará el respectivo PPRL que se acordará en el ámbito del C.E.S.S.

2. Los Comités de Seguridad y Salud en sus respectivos ámbitos propondrán la designación de los Equipos de Intervención y acordarán, previa a su impartición, la formación teórico-práctica para sus miembros.

Estos trabajadores serán suficientes en número y dispondrán de los equipos y material de protección adecuado, en función de las competencias asignadas, no pudiendo sufrir ningún perjuicio derivado por el desempeño de sus actividades, como personal miembro de los equipos de intervención.

3. Será obligatorio, para todo trabajador del Grupo Aena, colaborar en los Manuales de Autoprotección y Planes de Emergencia, y formar parte de los equipos humanos de los mismos para los que se le designe.

4. El trabajador designado como miembro de un equipo de intervención estará obligado a recibir la formación teórico-práctica a que se refiere el apartado 2, dentro del horario de trabajo o en otras horas con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 110. *Medicina del trabajo.*

1. Las empresas del grupo Aena desarrollan la vigilancia de la salud en los términos determinados en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y

cve: BOE-A-2011-19846

según lo dispuesto al respecto en el Procedimiento PPRL/07.04 «Vigilancia de la Salud», incluido en el M.G.P.R.L.

2. Las empresas del Grupo Aena garantizarán reconocimientos médicos específicos, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo, gratuitos anuales a todo el personal. Dichos reconocimientos se regulan por medio de los Protocolos de vigilancia de la salud del M.G.P.R.L.

3. Con carácter general, las empresas del Grupo Aena desarrollarán 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.

4. Las funciones asignadas al personal que preste servicios, en materia de Vigilancia de la Salud, se desarrollarán con sujeción a lo establecido en la normativa vigente, tanto en el ámbito nacional como en el de las Comunidades Autónomas.

5. 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 específicos acordados en el seno del C.E.S.S., serán obligatorios en cumplimiento del art. 196 del Real Decreto-ley 1/1994 (Ley General de la Seguridad Social).

Asimismo, cuando por circunstancias sobrevenidas fuera de la periodicidad prevista en los Protocolos Específicos de Vigilancia de la Salud, pudiera producirse una disminución de la capacidad física o psíquica para el ejercicio de las funciones requeridas, respecto de aquellos grupos laborales a que se hace referencia en el párrafo anterior, previa comunicación a los Delegados de Prevención del centro de trabajo, en cuanto representación especializada en materia de prevención de riesgos laborales, se procederá a iniciar los trámites de notificaciones y demás actuaciones pertinentes, en los términos que se determinen en el Procedimiento de Vigilancia de la Salud, para la realización de un nuevo reconocimiento médico obligatorio al trabajador afectado.

6. Para acceder a los grupos laborales a que se hace referencia en el párrafo anterior será necesario ser declarado apto en el reconocimiento médico obligatorio que, con carácter previo, se haya realizado.

7. Estos reconocimientos médicos se realizarán en el centro de trabajo y, cuando no sea posible efectuarlos en dicho lugar, se facilitarán los medios de transporte adecuados para ser realizados, en horario laboral, en otra localidad. En el caso de que no sea posible la realización del reconocimiento médico dentro del horario laboral del trabajador, el tiempo destinado a dicho reconocimiento, incluido el transporte, deberá ser compensado en descanso como hora ordinaria.

8. En virtud de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación al derecho de consulta y participación de los representantes de los trabajadores, se informará al C.E.S.S. y a los C.S.S. de las estadísticas de los resultados de la vigilancia de la salud.

Artículo 111. *Protección de la maternidad.*

1. Con el objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para la salud, la trabajadora tendrá derecho:

a) 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, sin que tal adaptación suponga merma alguna de las retribuciones correspondientes a su puesto de origen.

b) Si dicha adaptación o cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el art. 84.1 de este Convenio Colectivo, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la

cve: BOE-A-2011-19846

imposibilidad de incorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Tanto en el caso de la medicina del trabajo, como en el de protección de la maternidad, se informará, con carácter previo, tanto a la representación laboral y sindical, como a los delegados de prevención y C.S.S. del centro correspondiente.

Artículo 112. *Medicina general.*

1. Todos los Centros de trabajo del Grupo Aena deberán estar dotados, al menos, con los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia.

2. Las empresas que constituyen el Grupo Aena garantizarán, en todos sus Centros de trabajo, el traslado urgente a Centros Sanitarios, en caso de enfermedad súbita o accidente del trabajador, debiendo elaborar y difundir el procedimiento necesario, en cada centro, para dar cobertura a las garantías recogidas en este artículo.

3. Las empresas que constituyen el Grupo Aena garantizarán los reconocimientos médicos generales, ginecológicos y determinación del PSA (solo hombres) de carácter voluntario, gratuitos y anuales a todo su personal.

4. Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de la misma, debiendo justificar este extremo con el documento acreditativo del servicio sanitario correspondiente.

Artículo 113. *Formación.*

1. Se promoverá la más completa formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales de todos los trabajadores.

2. Cada una de las empresas que constituyen el Grupo Aena formará e informará a sus trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las conductas que deben seguir para prevenirlos y/o, evitarlos. Dicha formación se regirá por lo estipulado en este Convenio en materia de formación.

Asimismo, el órgano competente del Grupo 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.

Entre los medios citados en el párrafo anterior figurará un equipo informático de uso personal, cuando los representantes de los trabajadores no tuvieran asignado uno para el desempeño de su puesto de trabajo, mientras ostenten la condición de miembros del C.E.S.S.

3. Los cursos se establecerán de acuerdo a un programa de formación específica en esta materia que se determinará dentro del Plan de Formación anual del Grupo Aena previa consulta al C.E.S.S.

Artículo 114. *Coordinación de actividades empresariales en materia de PRL.*

1. Cada una de las empresas que constituyen el Grupo Aena, como titular de sus respectivos centros de trabajo, implantará y aplicará el procedimiento de Prevención de Riesgos Laborales de Coordinación de Actividades Empresariales (PPRL – 03.03) para dar cumplimiento al R.D. 171/ 2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de PRL, en materia de coordinación de actividades empresariales

2. Los miembros del C.E.S.S y de los C.S.S., en su ámbito de actuación, serán informados, teniendo acceso al procedimiento informatizado de coordinación de actividades empresariales, de los riesgos inducidos por las empresas concurrentes y de las medidas correctoras de los mismos que afecten a los trabajadores del Grupo Aena.

cve: BOE-A-2011-19846

Artículo 115. *Riesgos psicosociales.*

Cada una de las empresas que constituyen el Grupo Aena, implantará y aplicará el Procedimiento de Prevención de Riesgos Laborales de Evaluación de Factores Psicosociales (PPRL-07.13) para dar cumplimiento al art. 3.1 del Real Decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

CAPÍTULO XVI

Retribuciones

Sección 1.ª Sistema Retributivo

Artículo 116. *Estructura del sistema retributivo.*

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 de flexibilidad de jornada normal.
– Complemento de disponibilidad localizada.
– Compensación económica para Monitores Internos.
– Complemento de Certificación Técnica de Navegación Aérea.

Complemento de cantidad de trabajo:

– Horas extraordinarias

Complementos personales:

– Complemento de antigüedad.
– Complemento personal transitorio.

Complementos en especie:

– Casa-habitación.
– Complemento de residencia.

Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes:

– Pagas Extraordinarias.
– Retribución variable.
– Incentivo por cumplimiento de jornada.

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.

cve: BOE-A-2011-19846

– 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 de Aena, queda regulado en las Disposiciones Transitorias Tercera, Cuarta, Quinta y Sexta del presente Convenio Colectivo.

Sección 2.ª Pagos y anticipos

Artículo 117. *Pagos de haberes.*

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 118. *Anticipos.*

1. El personal, con independencia de los anticipos regulados en el artículo 147, tendrán derecho a obtener, en el plazo máximo de tres días desde su solicitud, anticipos a cuenta de los emolumentos devengados.
2. Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador en el mismo mes o en el siguiente al de la concesión.

Sección 3.ª Percepciones salariales

Artículo 119. *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 120. *Salario de ocupación.*

1. El salario de ocupación recompensa lo que el trabajador hace.
2. Cada salario de ocupación tiene tres tramos (Júnior, 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,

cve: BOE-A-2011-19846

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 (júnior, 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. 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 la Entidad Pública Empresarial Aena, de producirse jurídicamente la obligatoriedad para la Entidad de disponer de técnicos certificadores de instalaciones propias de la navegación aérea.

11. En el proceso de implantación y desarrollo del Convenio Colectivo, se procederá a la diferenciación del salario de ocupación de los trabajadores en función de los requerimientos de cada ocupación, dentro del límite de los incrementos de masa salarial autorizados.

Artículo 121. *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 y/o sociedad del Grupo Aena correspondiente.

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 y/o sociedad afectada, 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 el órgano competente del Grupo Aena.

Artículo 122. *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.

cve: BOE-A-2011-19846

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 123. *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 59 y 65 del presente Convenio Colectivo.

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

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

Artículo 124. *Complemento de jornada fraccionada.*

1. Este complemento retribuye la prestación del trabajo en los términos previstos en el artículo 58.2 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 de este Convenio Colectivo.

Artículo 125. *Complemento de disponibilidad localizada.*

1. Este complemento retribuye la prestación del trabajo en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 58 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 126. *Complemento de certificación técnica de instalaciones de Navegación Aérea.*

1. Este complemento de Certificación Técnica de las Instalaciones de Navegación Aérea, retribuye el ejercicio de las responsabilidades y el desempeño de las funciones de certificación técnica para las que se posea la correspondiente acreditación, de conformidad con el acuerdo de 20 de junio de 2007 de la Comisión Paritaria de Promoción y Selección ratificado entre Aena y la Coordinadora Sindical Estatal con fecha 21 de junio de 2007.

2. Este complemento no tendrá carácter consolidable, al estar asociado al desempeño efectivo de la función de certificación técnica, dejando de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

cve: BOE-A-2011-19846

3. La cuantía del presente complemento será la que se establece en el Anexo II de este Convenio colectivo.

4. El importe de este complemento se percibirá por semestres vencidos.

Artículo 127. *Valor salario/hora ordinaria.*

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) x 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 128. *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 71 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 129. *Complemento de antigüedad.*

El reconocimiento de la antigüedad en las entidades y sociedades del Grupo Aena se regirá por:

1. Todo el personal percibirá, en concepto de complemento de antigüedad, por cada tres años de servicios prestados, en el Grupo Aena, la cantidad recogida en el Anexo II del presente Convenio.

2. Asimismo, a afectos de antigüedad, se reconocerán los servicios prestados en cualesquiera de las entidades y/o sociedades, así como en el período de prueba.

cve: BOE-A-2011-19846

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.

Sin perjuicio de lo anterior, a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el mismo respecto de esta materia.

Artículo 130. *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 131. *Complemento de residencia.*

1. Este complemento será percibido por los trabajadores destinados en el Archipiélago Canario, Islas Baleares, Ceuta 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 132. *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, del complemento de antigüedad y complemento de retribución personal de antigüedad, y de la cuantía establecida a tal efecto para cada nivel que figura en el Anexo II.

cve: BOE-A-2011-19846

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 1.º de julio de un año a 30 de junio del siguiente o de 1.º 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 133. *Incentivo de cumplimiento de jornada.*

Se crea un incentivo de cumplimiento de jornada, de percepción mensual a partir del 1 de enero de 2006, con el objetivo de fomentar la reducción del absentismo laboral, que se abonará a cada trabajador que no tenga más de una ausencia al mes.

No obstante lo anterior, en el caso de que en el periodo de un trimestre natural no se superen tres ausencias, se abonará el complemento de aquellos meses correspondientes al periodo en los que se hubiera superado el límite de una ausencia mensual.

No se considerarán a efectos de absentismo: las I.T. por accidentes laborales, los permisos por maternidad, las vacaciones, los permisos retribuidos recogidos en el artículo 81 del presente Convenio y las ausencias motivadas y previstas por el art. 68.e de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como hasta seis horas por visitas médicas en el período de un trimestre. El importe de este complemento se percibirá a mes vencido.

Artículo 134. *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.

Artículo 135. *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 la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde el mismo preste servicio, 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.

Sección 4.ª Percepciones extrasalariales y otras compensaciones

Artículo 136. *Premios y recompensas.*

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.

cve: BOE-A-2011-19846

Artículo 137. *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 la empresa del Grupo Aena donde preste servicio en su asistencia al Centro de trabajo y retorno del mismo.
3. Los trabajadores 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. Esta compensación será incompatible con plus de distancia que se pudiera percibir en alguno de los aeropuertos de la red del Grupo Aena.

Artículo 138. *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 cualquiera de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena.
3. La cuantía de estos premios es la que figura en el Anexo II.

Sección 5.ª Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 139. *Naturaleza.*

1. Son Comisiones de Servicio los cometidos que, circunstancialmente, se ordenen al personal y que éste deba desempeñar en otra localidad distinta de aquélla en que presta ordinariamente su actividad.
2. Dado el carácter de servicio público del Grupo 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 140. *Duración de la Comisión.*

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

cve: BOE-A-2011-19846

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 141. *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.

cve: BOE-A-2011-19846

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.

cve: BOE-A-2011-19846

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 la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde preste servicio 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 142. *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 la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde preste servicio 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.

cve: BOE-A-2011-19846

Artículo 143. *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. Tanto si la liquidación es favorable, caso de habérsele anticipado de menos, como desfavorable, caso de habérsele anticipado de más, el pago o descuento se practicará al trabajador en la primera nómina que haya de abonarse.

CAPÍTULO XVII

Programas de acción social y planes de atención al empleado

Artículo 144. *Comisión Paritaria de Acción Social.*

1. Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena desarrollará, conjuntamente con los representantes sindicales, una política activa de acción social.
2. A tal efecto, mediante acuerdo entre las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y las Organizaciones Sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y firmantes del I Convenio Colectivo de «Grupo» Aena, se aprobarán los Programas de Acción Social.
3. Al objeto de proponer, desarrollar y controlar estos Programas, se creará una Comisión Paritaria de Acción Social, integrada por cinco representantes de las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del I Convenio Colectivo de «Grupo Aena» y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma.

Los representantes de las distintas Organizaciones Sindicales con presencia en esta Comisión, podrán asistir a las reuniones de la misma, acompañados de un asesor.

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

Artículo 145. *Seguro de vida y accidentes.*

Las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena continuarán 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

cve: BOE-A-2011-19846

Colectivo. Anualmente dichas prestaciones y capitales se actualizarán según la evolución del Índice de Precios al Consumo.

Artículo 146. *Planes de atención al empleado.*

El Grupo Aena facilitará a sus trabajadores Planes de Atención al Empleado y desarrollará Programas para la Prevención y Tratamiento voluntario de conductas adictivas, y de Apoyo Emocional.

Artículo 147. *Anticipos reintegrables.*

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 24 meses, si así lo solicitara el trabajador, descontándose de las retribuciones correspondientes a los meses inmediatos a aquél en que se perciba la cantidad anticipada, pudiendo reintegrar su importe en menos mensualidades o liquidarlo, total o parcialmente, dentro del plazo convenido. No obstante, cuando concurran circunstancias especiales en el solicitante, podrá autorizarse la ampliación de dicho plazo en el número de meses necesario para evitar que los reintegros mensuales a detraer 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 al trabajador.

Artículo 148. *Cubierto.*

1. Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena se comprometen 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 1,20 euros, que estará compuesto por dos platos, bebida, pan y postre. Cuando las circunstancias aconsejen o impidan el cumplimiento del citado compromiso, se adoptarán por parte citadas entidades y/o sociedades, 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.). En el caso de que, con motivo de una nueva concesión, se proponga una subida superior al I.P.C., la lista de precios de estos productos deberá ser acordada con la representación laboral y sindical del centro de trabajo.
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 5,02 euros por día de asistencia al trabajo, procediéndose a su actualización según la evolución del Índice de Precios al Consumo. La percepción de

cve: BOE-A-2011-19846

dicho importe supondrá la extinción definitiva al ejercicio del derecho a que se refiere el apartado uno de este artículo.

Mediante acuerdo entre las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, se acordarán los términos precisos para permitir instrumentar el citado abono.

Artículo 149. *Plan de pensiones de los empleados del Grupo Aena.*

Todo trabajador que acredite un mínimo de 360 días naturales de servicio reconocido en alguna de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena podrá convertirse en partícipe del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena. El Plan de Pensiones cubre las contingencias de jubilación, incapacidad (en sus grados de permanente total, absoluta y gran invalidez) y fallecimiento, de acuerdo con los criterios recogidos en el acta de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de Aena, de fecha 16 de diciembre de 2002, sobre las características del nuevo sistema de previsión para los trabajadores del Grupo Aena, por la que se constituye el Plan de Pensiones anteriormente reseñado, y sin perjuicio de lo previsto en el acta de la Comisión de Control del Plan de Pensiones del Grupo Aena, de fecha 15 de febrero de 2005 y, en su caso, en otras posteriores sobre las especificaciones que lo regulan, por las que se desarrolla y complementa la anterior.

Artículo 150. *Lugares de aparcamiento para los trabajadores del Grupo Aena.*

Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo 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 151. *Abono de gastos por renovación de permisos, colegiación, etc....*

Las entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena sufragarán 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 la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde presten servicio.

Asimismo, dicha entidad y/o sociedad 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.

CAPÍTULO XVIII

Jubilaciones y empleo

Artículo 152. *Edad de jubilación.*

1. En el ámbito de las entidades y/o sociedades del Grupo Aena, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

cve: BOE-A-2011-19846

La entidad y/o sociedad del Grupo Aena se compromete a no amortizar y cubrir efectivamente las plazas vacantes producidas por esta causa, preferentemente con plazas de la misma ocupación, salvo las declaradas a extinguir o incluidas en planes de choque, o en su caso, con aquellas otras de ocupaciones diferentes que se hayan creado por reestructuración de las vacantes citadas, previa autorización de los Organismos competentes en materia de empleo, y de acuerdo con los sistemas de selección y provisión que correspondan.

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, debiendo solicitarlo con tres meses de antelación.

No podrán jubilarse a los 64 años de edad, aquellos trabajadores que hayan accedido a la jubilación parcial (en consonancia con lo dispuesto en el apartado 10 del Anexo III).

Artículo 153. *Jubilación parcial.*

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores fijos de plantilla que tengan cumplidos los 61 años o de 60 si se trata de los trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, y no hayan alcanzado los 65 años de edad, y reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.

Artículo 154. *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 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.

3. Todos los trabajadores fijos de plantilla que ostenten o hayan ostentado la ocupación de Técnico de Equipamiento y Salvamento: Bombero y de Coordinador de Equipamiento y Salvamento: Jefe de Dotación, tendrán derecho a la jubilación antes de cumplir los 65 años en los términos previstos en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, debiendo solicitarla con tres meses de antelación.

Artículo 155. *Oferta de empleo.*

En la elaboración de la oferta de empleo, el Grupo Aena adecuará la misma a las necesidades de las entidades y/o sociedades que forman parte del mismo, previa información a la Coordinadora Sindical Estatal. A estos efectos se estará a lo dispuesto en el Acta de 16 de marzo de 2011 por el que se aprobó el Acuerdo de Garantías Laborales al que hace referencia la disposición adicional decimotercera de este convenio.

cve: BOE-A-2011-19846

CAPÍTULO XIX

Representación colectiva y derechos sindicales

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 156. *Ejercicio de actividades sindicales.*

Las entidades y/o sociedades del grupo Aena facilitarán el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus Centros de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 157. *Elecciones sindicales.*

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

2. En consonancia tanto con el objeto como con el ámbito personal del convenio colectivo, y como consecuencia del estatus de grupo de las entidades y sociedades generadas por el proceso de modernización del sistema aeroportuario, regulado en el Real Decreto-ley 13/2010, para el desarrollo de las funciones que estaban atribuidas a la entidad pública empresarial Aena, se hace necesario establecer una única unidad electoral, a efectos de la elección de la representación laboral correspondiente, en cada centro de trabajo del grupo Aena, en la que estarán incluidos todos los trabajadores afectados por en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Grupo, con independencia de la entidad y/o sociedad del grupo Aena a la que dichos trabajadores estén vinculados laboralmente.

A estos efectos se entenderá por centro de trabajo cada uno de los aeropuertos, cada uno de los centros de control de tránsito aéreo y cada una de las sedes centrales de las entidades y/o sociedades del grupo Aena.

3. La representatividad de los respectivos Sindicatos, se determinará por los resultados del proceso electoral, obtenidos en el conjunto de centros de trabajo del Grupo Aena.

Sección 2.ª De los comités de centro y delegados de personal

Artículo 158. *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 159. *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 las entidades y/o sociedades que forman el Grupo 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:

cve: BOE-A-2011-19846

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 160. *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 3.ª De la Coordinadora Sindical Estatal

Artículo 161. *Coordinadora Sindical Estatal.*

1. La Coordinadora Sindical Estatal es el órgano representativo de los trabajadores de las entidades y/o sociedades que constituyen el Grupo Aena, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

2. La Coordinadora Sindical Estatal estará integrada por doce miembros, designados por aquellas organizaciones sindicales que obtengan en las elecciones sindicales, al menos, el 10 por 100 del total de delegados de personal y/o miembros de comité de centro en el conjunto de los centros de trabajo del Grupo Aena.

3. La distribución de los miembros de este órgano, entre los sindicatos que cumplan el requisito del apartado 2 de este articulo se realizará de forma proporcional al porcentaje de los Delegados de Personal y/o miembros de comité de centro, atribuidos a cada uno de ellos, sobre la suma de delegados y/o miembros de comité de que dispongan en su conjunto las citadas organizaciones sindicales.

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

5. La Coordinadora Sindical Estatal celebrará una reunión ordinaria cada mes, reuniéndose, con esta misma periodicidad, con la representación las entidades y/o sociedades que forman el Grupo 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 las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena.

Los sindicatos integrantes de la Coordinadora Sindical Estatal comunicarán a las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena la relación nominal de los trabajadores designados a tal efecto.

7. El Grupo Aena, con objeto de posibilitar la adecuada gestión y funcionamiento de la Coordinadora Sindical Estatal, pondrá a su disposición, con carácter exclusivo, local u

cve: BOE-A-2011-19846

oficina dotado de mobiliario, enseres, material de oficina y líneas de teléfono interior y exterior.

Sección 4.ª De la acción sindical

Artículo 162. *Sindicación de los trabajadores.*

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

Artículo 163. *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 Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena proporcionarán a la Coordinadora Sindical Estatal los documentos e información sobre las mismas, en el momento en que ésta se genere, referida a su evolución económica, 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 las entidades y/o sociedades que formen parte del Grupo 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 las empresas que formen parte del Grupo 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 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 las entidades y/o sociedades del Grupo Aena.

b) Traslado total o parcial de las instalaciones, Planes de Formación, implantación o revisión de sistemas de organización y supervisión del trabajo en las entidades del Grupo Aena.

c) Acuerdos o directrices internacionales que puedan afectar a los trabajadores de las entidades del Grupo Aena.

cve: BOE-A-2011-19846

d) Adaptación de los sistemas a la normativa internacional y su divulgación entre el Colectivo de las entidades del Grupo 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 164. *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 165. *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 del Grupo 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 del Grupo 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 del Grupo 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 de este artículo.

Artículo 166. *Celebración de reuniones.*

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

Sección 5.ª Del delegado sindical

Artículo 167. *Número de delegados sindicales.*

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

cve: BOE-A-2011-19846

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 6.ª Normas comunes

Artículo 168. *Garantías.*

1. Los miembros de los órganos de representación unitaria y los Delegados Sindicales previstos en el artículo 167 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 169. *Permisos sindicales.*

1. Con objeto de canalizar, unificar y coordinar la gestión y representación unitaria y sindical, ante la complejidad estructural del Grupo Aena y de las actividades a desarrollar, así como la existencia de multitud de Comisiones Mixtas, con representación del Grupo 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 del Grupo 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.

cve: BOE-A-2011-19846

2. Dichos trabajadores contarán con las mayores facilidades por parte del Grupo 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 la entidad y/o sociedad del Grupo Aena donde los trabajadores designados para tales cometidos presten su servicio.

Disposición adicional primera.

A efectos de incrementos salariales, durante la vigencia del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, se acuerda que los mismos serán los que se establezcan con carácter general para el personal del sector público estatal en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año, sin perjuicio de la negociación de la revisión salarial anual en 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.

Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo 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 las empresas del grupo, por personas autorizadas para ello.

Disposición adicional cuarta.

Asimismo, entidades y/o sociedades que integran el Grupo Aena concertarán 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.

Sin perjuicio de lo contemplado en el Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, al que hace referencia la disposición adicional decimotercera del presente convenio colectivo, las garantías de empleo en las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena se regirán por:

Las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena garantizan a su personal que, en caso de extinción del contrato de trabajo por causas no imputables al trabajador y para aquellos trabajadores a que se refiere el apartado 11.B) Trabajadores que no opten a prestar servicio en el supuesto contemplado en el art. 11.6 del Real Decreto-ley 13/2010 del Acuerdo de Garantías Laborales de 16 de marzo de 2011, éstos podrán optar entre la indemnización a que se refiere el artículo 102 de este Convenio Colectivo o un puesto de trabajo en otro Centro del Grupo Aena a designar por el órgano competente del Grupo Aena, manteniéndole las retribuciones hasta la incorporación al Centro correspondiente, si optara por el traslado.

cve: BOE-A-2011-19846

En caso de no poder ofrecer un puesto de trabajo de su misma ocupación, la entidad y/o sociedad del Grupo Aena, donde el trabajador preste sus servicios, se compromete a realizar el reciclaje a otro puesto de trabajo.

Disposición adicional sexta.

El personal que, en el ejercicio del derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en Aena y que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo viniere abonándosele la retribución a que hacía referencia la disposición adicional octava del I Convenio Colectivo lo continuará percibiendo en el mismo importe como complemento personal absorbible. Dicho concepto será absorbido, de forma definitiva, con ocasión de la asignación del salario de ocupación a que se refiere el artículo 120 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 2009, del 2 por 100.

Disposición adicional octava.

1. La cuantía que, en concepto de complemento personal compensable, viniere percibiendo el personal que, en el ejercicio del derecho de opción, previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, se integró en Aena, experimentará un incremento del 2%, con efectos del 1 de enero de 2009.
2. La percepción del complemento personal compensable es incompatible con la del salario de ocupación a que se refiere el artículo 120 de este Convenio Colectivo, así como con la percepción de cualquier complemento de puesto de trabajo, con excepción del complemento por disponibilidad localizada previsto 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 120 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 novena.

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 del 2% con efectos del 1 de enero de 2009.

cve: BOE-A-2011-19846

Disposición adicional décima.

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 undécima.

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 duodécima.

A los efectos previstos sobre movilidad geográfica, e indemnizaciones por razones del servicio reguladas en este Convenio Colectivo, todos los Centros de trabajo de la provincia de Madrid se considerarán ubicados en la misma localidad.

Disposición adicional decimotercera.

Con fecha 16 de marzo de 2011, se suscribió acta de preacuerdo, donde se contienen las garantías laborales que deberán regir las operaciones de reordenación societaria y reorganización de la Entidad Pública Empresarial Aena, como consecuencia de la entrada en vigor de las previsiones contenidas en el Real Decreto-ley 13/2010, la cual fue ratificada mediante acta de 25 de marzo de 2011. Dichas actas y Acuerdo de Garantías pasan a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo, incorporándose al mismo como Anexo VII.

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 las entidades y/o sociedades del Grupo 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.

cve: BOE-A-2011-19846

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 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 garantizarán a las Secciones Sindicales de las Organizaciones Sindicales firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, 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 165 de este Convenio Colectivo; respetándose y garantizándose, en todo caso, los medios materiales o instrumentales que legalmente corresponda a las Secciones Sindicales que tengan derecho a ello de acuerdo con lo establecido en la normativa que al efecto resulte de aplicación.

Disposición transitoria octava.

En tanto no se acuerden otros criterios de valoración de la gestión del desempeño por parte de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, se continuará aplicando el siguiente sistema:

– Cada una de las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena en su Plan Operativo anual fijará los objetivos empresariales para ese año, que tendrán una ponderación del 10% máximo sobre la evaluación global.

– Las citadas entidades y/o sociedades a propuesta de cada Centro de trabajo o Dirección en los Servicios Centrales, fijará los objetivos anuales de cada uno de ellos, que tendrá una ponderación del 65%.

– La realización los cursos de carácter obligatorio convocados por las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena para sus trabajadores, se ponderará con el 25% (pudiendo tener solo dos valores 0 o 25% en función de su cumplimiento). Además si se obtiene un 0% en este apartado de formación, la evaluación global será también de 0%.

cve: BOE-A-2011-19846

Aquellos trabajadores que no acepten expresamente su participación en el sistema, no percibirán retribución variable asociada al mismo. De igual forma, no percibirán retribución variable aquellos que hayan obtenido 0% en la evaluación global.

En la nómina del mes de enero del año siguiente, se abonará un anticipo de aproximadamente el 75% del importe total aprobado, salvo que por la no realización de las acciones formativas, o de no participación en el sistema, se prevea que el trabajador no va a tener derecho a percibir esa retribución.

En la nómina del mes de mayo del año siguiente, y una vez se haya realizado la evaluación de los objetivos de los planes operativos anuales, se liquidará la retribución variable del año anterior. La percepción de anticipo y liquidación de retribución variable se realizará en función de los días con contrato en vigor durante el año natural anterior.

Disposición transitoria novena.

Las bolsas de candidatos en reserva constituidas antes del 21 de octubre de 2008 para contrataciones de personal fijo de los niveles D al F se consideran prorrogadas hasta el 31 de diciembre de 2013.

Disposición transitoria décima.

Los procesos de provisión interna iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del V Convenio Colectivo Aena, continuarán desarrollándose con arreglo a la regulación vigente en el momento de la convocatoria de los mismos.

Disposición transitoria undécima.

La retribución asignada a algunos trabajadores en el III Convenio Colectivo de Aena, derivada de la implantación del Sistema de Gestión por Competencias, y que se percibe como complemento de garantía SGC, se absorberá con los incrementos en los salarios de ocupación y/o nivel profesional que, como consecuencia de promociones o reciclajes, puedan afectar al trabajador.

Para ello, se mantiene un complemento de garantía económica por la implantación del SGC que continuará percibiéndose 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.

Disposición transitoria duodécima.

Los acuerdos que se alcancen en la Mesa del Marco de Explotación del Grupo Aena, en cumplimiento de lo establecido en el Acta de Desconvocatoria de Huelga de 4 de marzo de 2004, que pudieran afectar a lo dispuesto en este Convenio Colectivo serán trasladados al mismo.

En el ámbito de la mesa del marco de explotación del Grupo Aena, se desarrollarán los trabajos necesarios para el análisis de las funciones y tareas a realizar en cada área de actividad, teniendo en consideración tanto las cargas de trabajo como los factores de complejidad operativa de cada uno de los centros de trabajo.

Disposición derogatoria.

1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, quedan derogados todos los Acuerdos adoptados por las Comisiones Paritarias previstas en el Convenio Colectivo, de cualquier naturaleza y materia sobre la que versen, en cuanto se opongan a lo establecido en este Convenio Colectivo, excepto las interpretaciones alcanzadas por unanimidad en la CIVCA, sobre aquellos artículos que no hayan sido modificados.

2. Aquellos acuerdos que no contravengan lo dispuesto en el presente convenio se entenderán aplicables a las entidades y/o sociedades que forman el Grupo Aena.

cve: BOE-A-2011-19846

3. No obstante, lo señalado en el apartado 1., a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los Acuerdos y Pactos suscritos entre Aena y la representación laboral y sindical, de cualquier naturaleza, materia sobre la que versen y ámbito, serán revisados por la representación de las entidades y/o sociedades que formen parte del Grupo Aena y los Sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo, a la vista del contenido del mismo, siendo necesario el mutuo acuerdo para su modificación.

cve: BOE-A-2011-19846

ANEXO I

Catálogo de ocupaciones

GRUPO I AEROPORTUARIO						
Subgrupo IA Comercial y Marketing	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IA01 Técnico Comercial	X	X				
IA02 Técnico de Marketing	X	X				
IA03 Técnico Comercial y de Marketing	X	X				
Subgrupo IB Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IB01 Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	X	X				
IB02 Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	X	X				
IB03 Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)			X			
IB04 Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario			X			
IB05 Coordinador de Obras			X			
IB06 Coordinador de Obras y Mantenimiento Aeroportuario			X			
IB07 Técnico de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)				X		
Subgrupo IC Operaciones y Servicios Aeroportuarios	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IC01 Técnico de Operaciones Aeroportuarias	X	X				
IC02 Técnico de Servicios Aeroportuarios	X	X				
IC03 Técnico de Operaciones y Servicios Aeroportuarios	X	X				
IC05 Coordinador de Equipamiento y Salvamento: Jefe de Dotación			X			
IC06 Coordinador de Programación y Operaciones			X			
IC07 Coordinador de Procesos H-24			X			
IC08 Coordinador de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes			X			
IC09 Coordinador de Operaciones en el Área de Movimiento			X			
IC10 Técnico de Equipamiento y Salvamento: Bombero				X		
IC11 Técnico de Programación y Operaciones				X		
IC12 Técnico de Procesos H-24				X		
IC13 Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes				X		
IC14 Técnico de Gestión de Slots				X		
IC15 Técnico de Operaciones en el Área de Movimiento				X		
IC16 Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento				X		
IC17 Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes						X
Subgrupo ID Medicina Aeroportuaria	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
ID01 Técnico de Medicina Aeroportuaria: Médico	X					
ID02 Técnico de Medicina Aeroportuaria: ATS		X				
Subgrupo IE Mixto Aeroportuario	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IE01 Técnico de Operaciones, Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	X	X				
IE02 Coordinador Aeroportuario			X			
IE03 Apoyo de Mantenimiento y Servicios Aeroportuarios					X	X

cve: BOE-A-2011-19846

GRUPO II NAVEGACIÓN AÉREA						
Subgrupo IIA Mantenimiento y Explotación Técnica de Navegación Aérea	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIA01 Coordinador de Apoyo Técnico de Mantenimiento de Navegación Aérea	X	X				
IIA02 Técnico de Ingeniería de Navegación Aérea (Especializado)	X	X				
IIA03 Coordinador de Mantenimiento de Sistemas ATC	X	X				
IIA04 Coordinador de Mantenimiento de Sistemas Centralizados	X	X				
IIA05 Coordinador de Apoyo Logístico			X			
IIA06 Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (Especializado)			X			
IIA08 Técnico de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (Especializado)				X		
IIA10 Técnico de Apoyo Logístico				X		
IIA11 Técnico de Laboratorio de Calibración				X		
IIA12 Técnico de Mantenimiento de Sistemas ATC				X		
Subgrupo IIB Operaciones de Navegación Aérea	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIB01 Coordinador AIS/NOF			X			
IIB02 Coordinador de Comunicaciones e Información ATS/ATFM			X			
IIB03 Coordinador de Gestión de Operaciones ATM			X			
IIB04 Técnico AIS/NOF				X		
IIB05 Técnico de Comunicaciones e Información ATS y Posiciones de Control de Afluencia				X		
IIB06 Técnico de Gestión de Operaciones ATM				X		
IIB07 Técnico de Operaciones de Navegación Aérea (TWR)				X		
IIB08 Pseudopiloto					X	
Subgrupo IIC Sistemas e Instalaciones de Navegación Aérea	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIC01 Técnico de Sistemas e Instalaciones de Navegación Aérea (Especializado)	X	X				
Subgrupo IID Seguridad Operativa de Navegación Aérea	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IID01 Técnico de Seguridad Operativa de Navegación Aérea	X	X				

cve: BOE-A-2011-19846

GRUPO III SERVICIOS						
Subgrupo IIIA Administrativo	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIIA01 Coordinador Administrativo (Especializado)			X			
IIIA02 Técnico Administrativo (Especializado)				X		
Subgrupo IIIB Seguridad, Calidad y Medio Ambiente	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIIB01 Técnico de Calidad	X	X				
IIIB02 Técnico de Medio Ambiente	X	X				
IIIB03 Técnico de Calidad y Medio Ambiente	X	X				
IIIB04 Técnico de Seguridad	X	X				
Subgrupo IIIC Comunicación	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIIC01 Técnico de Comunicación (Especializado)	X	X				
IIIC02 Técnico de Comunicación	X	X				
Subgrupo IIID Delineación	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIID01 Técnico Delineante Proyectista				X		
Subgrupo IIIE Económico-Administrativo	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIIE01 Técnico de Auditoría Interna	X	X				
IIIE02 Técnico Económico-Administrativo (Especializado)	X	X				
IIIE03 Técnico Económico-Administrativo	X	X				
Subgrupo IIIF Jurídico	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIIF01 Técnico Jurídico	X	X				
Subgrupo IIIG Planificación	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIIG01 Técnico en Planificación de Sistemas Aeronáuticos	X	X				
IIIG02 Técnico de Planificación y Gestión Estratégica (Especializado)	X	X				
Subgrupo IIIH Recursos Humanos	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIIH01 Técnico de Medicina del Trabajo: Médico	X					
IIIH02 Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	X	X				
IIIH03 Técnico de RR.HH. (Especializado)	X	X				
IIIH04 Técnico de RR.HH.	X	X				
IIIH05 Técnico de Medicina del Trabajo: ATS		X				
Subgrupo IIII Servicios y Mantenimiento General	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIII01 Coordinador de Servicios y Mantenimiento General (Especializado)			X	X		
IIII02 Apoyo de Mantenimiento General					X	X
IIII03 Apoyo de Servicios Generales					X	X
IIII04 Apoyo de Servicios y Mantenimiento General					X	X
Subgrupo IIIJ Sistemas de Información	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIIJ01 Técnico de Proyectos de Sistemas de Información	X	X				
IIIJ02 Técnico Analista (Especializado)	X	X	X			
IIIJ03 Técnico de Desarrollo de Sistemas		X	X			
IIIJ04 Coordinador de Técnicos de Informática			X			
IIIJ05 Técnico de Informática (Especializado)				X		
Subgrupo IIIK Mixto de Servicios	Nivel Profesional					
	A	B	C	D	E	F
IIIK01 Técnico Económico y de RR.HH.	X	X				
IIIK02 Técnico Comercial, Económico y de RR.HH.	X	X				
IIIK03 Técnico Instructor (Especializado)	X	X	X	X	X	X

cve: BOE-A-2011-19846

ANEXO II

Tablas salariales

SALARIO NIVEL PROFESIONAL

	2011	
	EUROS	
NIVEL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
A	1.884,31	22.611,72
B	1.585,38	19.024,56
C	1.406,82	16.881,84
D	1.237,86	14.854,32
E	1.173,93	14.087,16
F	1.120,31	13.443,72

CUANTÍA ADICIONAL según lo establecido en el art.132

	Junio 2011	Diciembre 2011
	EUROS	EUROS
NIVEL	IMPORTE	IMPORTE
A	739,67	739,67
B	572,74	572,74
C	442,48	442,48
D	442,48	442,48
E	442,48	442,48
F	377,30	377,30

COMPLEMENTO NOCTURNIDAD

	2011
	EUROS
NIVEL	VALOR HORA NOCTURNA
A	2,78
B	2,36
C	2,11
D	1,88
E	1,78
F	1,71

COMPLEMENTO DE TURNICIDAD Y JORNADAS ESPECIALES

	2011	
	EUROS	
	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
De 24 horas realizadas en 3 turnos (6 trabajadores)	244,58	2.934,96
De 24 horas realizadas en 2 turnos (6 trabajadores)	166,41	1.996,92
De 13 a 23 horas realizadas en 2 turnos	228,89	2.746,68
Jornada especial 2 trabajadores	142,12	1.705,44
Jornada especial 3 trabajadores	129,01	1.548,12
Jornada especial 4 ó más trabajadores	145,86	1.750,32

COMPLEMENTO DE JORNADA FRACCIONADA

2011	
EUROS	
IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
187,02	2.244,24

COMPLEMENTO DE FLEXIBILIDAD JORNADA NORMAL* (Art. 57.2)

2011	
EUROS	
IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
77,77	933,24

* A percibir por el personal en Jornada Normal y resto de personal que no perciba Complemento de Turnicidad y Jornada Especiales

INCENTIVO DE CUMPLIMIENTO DE JORNADA (Art. 133)

2011	
EUROS	
IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
74,22	890,64

cve: BOE-A-2011-19846

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD LOCALIZADA

IMPORTE MÁXIMO ANUAL/EUROS
[H.O.C. - 8] * 365 *0,53 / NT

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

BASE CÁLCULO MENSUAL PARA DETERMINAR EL VALOR SALARIO/HORA ORDINARIA

	2011
	EUROS
NIVEL	IMPORTE
A	1.592,23
B	1.345,58
C	1.198,48
D	1.065,78
E	1.023,40
F	981,05

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

2011
EUROS
IMPORTE MENSUAL
26,81

COMPLEMENTO DE RESIDENCIA

	2011									
	EUROS									
	GRAN CANARIA Y TENERIFE		OTRAS ISLAS DEL ARCHIPIÉLAGO		ISLAS BALEARES				CEUTA / MELILLA	
					PALMA DE MALLORCA		MENORCA / IBIZA			
NIVEL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
A	171,54	2.058,48	557,75	6.693,00	91,93	1.103,16	101,78	1.221,36	881,48	10.577,76
B	140,20	1.682,40	401,59	4.819,08	73,92	887,04	88,70	1.064,40	656,16	7.873,92
C	115,60	1.387,20	323,83	3.885,96	64,35	772,20	81,04	972,48	535,02	6.420,24
D	115,60	1.387,20	323,83	3.885,96	64,35	772,20	81,04	972,48	535,02	6.420,24
E	115,60	1.387,20	323,83	3.885,96	64,35	772,20	81,04	972,48	535,02	6.420,24
F	95,28	1.143,36	238,14	2.857,68	42,65	511,80	54,82	657,84	352,91	4.234,92

INCREMENTO ANUAL POR TRIENIO RECONOCIDO

	2011			
	EUROS			
	ISLAS DEL ARCHIPIÉLAGO CANARIO EXCEPTO TENERIFE Y GRAN CANARIA		CEUTA / MELILLA	
NIVEL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
A	37,27	447,24	53,34	640,08
B	28,17	338,04	40,69	488,28
C	22,94	275,28	32,64	391,68
D	22,94	275,28	32,64	391,68
E	22,94	275,28	32,64	391,68
F	15,65	187,80	21,98	263,76

cve: BOE-A-2011-19846

PREMIOS DE PERMANENCIA

PREMIOS 25 AÑOS PERMANENCIA

	2011
	EUROS
NIVEL	IMPORTE
A	1.238,84
B	1.069,56
C	963,76
D	868,56
E	836,82
F	805,07

PREMIOS 30 AÑOS PERMANENCIA

	2011
	EUROS
NIVEL	IMPORTE
A	2.597,87
B	2.259,31
C	2.047,74
D	1.857,29
E	1.793,85
F	1.730,35

INDEMNIZACIÓN POR COMISIÓN DE SERVICIO, APLICABLE A TERRITORIO NACIONAL

	EUROS
	IMPORTE
Dieta Completa	103,37
Media Dieta	37,40
Dieta Reducida	18,70
Alojamiento	65,97
Locomoción por med.propios (importes por km)	0,19

COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR TRANSPORTE

	2011	
	EUROS	EUROS
	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
PERSONAL EN REGIMEN DE MAÑANA	65,46	785,52
PERSONAL EN REGIMEN DE TURNOS (Módulo A) (1)	54,22	650,64
PERSONAL EN REGIMEN DE TURNOS (Módulo B) (2)	40,89	490,68

(1) La cuantía correspondiente al módulo A será percibida por el personal sometido a régimen de turnos o jornadas especiales, cuya modalidad de turno o cuadrante suponga la cobertura de, al menos, 160 servicios anuales.

(2) La cuantía correspondiente al módulo B será percibida por el personal sometido a régimen de turnos o jornadas especiales, cuya modalidad de turno o cuadrante suponga la cobertura de un número de servicios anuales inferior al señalado anteriormente.

PLUS DISTANCIA TENERIFE SUR

Se mantiene la misma cuantía que el año anterior.

ABONO POR LOCALIZACIÓN

	2011
	EUROS
	IMPORTE
Cuantía anual máxima	10.285,77
Importe máximo anual por puesto	2.057,15

PLUS LOCALIZACIÓN (Art. 70.7)

2011
EUROS/SERVICIO
IMPORTE
31,93

COMPLEMENTO DE CERTIFICACIÓN TÉCNICA DE INSTALACIONES DE NAVEGACIÓN AÉREA

	2011		
	EUROS		
	Pago correspondiente a un semestre		
	85%	15%	Total
Importe de 1 "Unidad de Certificación"	346,99	61,23	408,22

COMPENSACIÓN ECONÓMICA PARA MONITORES INTERNOS

	2011
	EUROS
Importe por hora impartición y/o desarrollo	30,00

MASA SALARIAL DE ACCIÓN SOCIAL

2011
EUROS
IMPORTE
1.787.220,86

cve: BOE-A-2011-19846

SALARIO DE OCUPACIÓN

GRUPO I AEROPORTUARIO			EUROS - AÑO 2011					
Subgrupo IA Comercial y Marketing			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IA01	Técnico Comercial	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IA02	Técnico de Marketing	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IA03	Técnico Comercial y de Marketing	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
Subgrupo IB Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IB01	Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IB02	Técnico de Ingeniería de Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IB03	Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	NIVEL C	169,09	2.029,08	338,18	4.058,16	512,39	6.148,68
IB04	Coordinador de Mantenimiento Aeroportuario	NIVEL C	169,09	2.029,08	338,18	4.058,16	512,39	6.148,68
IB05	Coordinador de Obras	NIVEL C	115,20	1.382,40	230,39	2.764,68	349,08	4.188,96
IB06	Coordinador de Obras y Mantenimiento Aeroportuario	NIVEL C	169,09	2.029,08	338,18	4.058,16	512,39	6.148,68
IB07	Técnico de Mantenimiento Aeroportuario (Especializado)	NIVEL D	161,80	1.941,60	323,59	3.883,08	490,29	5.883,48
Subgrupo IC Operaciones y Servicios Aeroportuarios			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IC01	Técnico de Operaciones Aeroportuarias	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IC02	Técnico de Servicios Aeroportuarios	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IC03	Técnico de Operaciones y Servicios Aeroportuarios	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IC05	Coordinador de Equipamiento y Salvamento: Jefe de Dotación	NIVEL C	169,09	2.029,08	338,18	4.058,16	512,39	6.148,68
IC06A	Coordinador de Programación y Operaciones	NIVEL C	155,98	1.871,76	311,97	3.743,64	472,68	5.672,16
IC07	Coordinador de Procesos H-24	NIVEL C	155,98	1.871,76	311,97	3.743,64	472,68	5.672,16
IC08	Coordinador de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	NIVEL C	81,29	975,48	162,58	1.950,96	246,33	2.955,96
IC09	Coordinador de Operaciones en el Area de Movimiento	NIVEL C	92,38	1.108,56	184,77	2.217,24	279,95	3.359,40
IC10	Técnico de Equipamiento y Salvamento: Bombero	NIVEL D	126,51	1.518,12	253,02	3.036,24	383,37	4.600,44
IC11A	Técnico de Programación y Operaciones	NIVEL D	149,28	1.791,36	298,56	3.582,72	452,37	5.428,44
IC12	Técnico de Procesos H-24	NIVEL D	149,28	1.791,36	298,56	3.582,72	452,37	5.428,44
IC13	Técnico de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	NIVEL D	81,29	975,48	162,58	1.950,96	246,33	2.955,96
IC14	Técnico de Gestión de Slots	NIVEL D	149,28	1.791,36	298,56	3.582,72	452,37	5.428,44
IC15	Técnico de Operaciones en el Area de Movimiento	NIVEL D	84,61	1.015,32	169,21	2.030,52	256,38	3.076,56
IC16	Técnico de Servicios Aeroportuarios y del Área de Movimiento	NIVEL D	84,61	1.015,32	169,21	2.030,52	256,38	3.076,56
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes	NIVEL F	73,29	879,48	146,59	1.759,08	222,10	2.665,20
Subgrupo ID Medicina Aeroportuaria			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
ID01	Técnico de Medicina Aeroportuaria: Médico	NIVEL A	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
ID02	Técnico de Medicina Aeroportuaria: ATS	NIVEL B	166,09	1.993,08	332,17	3.986,04	503,29	6.039,48
Subgrupo IE Mixto Aeroportuario			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IE01	Técnico de Operaciones, Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento Aeroportuario	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IE02	Coordinador Aeroportuario	NIVEL C	155,98	1.871,76	311,97	3.743,64	472,68	5.672,16
IE03	Apoyo de Mantenimiento y Servicios Aeroportuarios	NIVEL E y F	92,94	1.115,28	185,89	2.230,68	281,65	3.379,80

cve: BOE-A-2011-19846

Excepto en los casos que a continuación se relacionan:

			EUROS - AÑO 2011					
			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IC09	Coordinador de Operaciones en el Area de Movimiento (1)		127,44	1.529,28	254,87	3.058,44	386,17	4.634,04
IC15	Técnico de Operaciones en el Area de Movimiento (1)		119,64	1.435,68	239,29	2.871,48	362,56	4.350,72
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (2)		120,32	1.443,84	240,65	2.887,80	364,62	4.375,44
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (3)		104,65	1.255,80	209,29	2.511,48	317,11	3.805,32
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (4)		103,36	1.240,32	206,72	2.480,64	313,21	3.758,52
IC17	Apoyo de Atención a Pasajeros, Usuarios y Clientes (5)		75,52	906,24	151,05	1.812,60	228,86	2.746,32
	Personal que realice funciones de mantenimiento y manejo de pasarelas (6)		101,82	1.221,84	203,64	2.443,68	308,54	3.702,48

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2011-19846

SALARIO DE OCUPACIÓN

GRUPO II NAVEGACIÓN AÉREA			EUROS - AÑO 2011					
Subgrupo IIA Mantenimiento y Explotación Técnica de Navegación Aérea			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIA01	Coordinador de Apoyo Técnico de Mantenimiento de Navegación Aérea	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IIA02	Técnico de Ingeniería de Navegación Aérea (Especializado)	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IIA03	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas ATC	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IIA04	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas Centralizados	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IIA05	Coordinador de Apoyo Logístico	NIVEL C	169,09	2.029,08	338,18	4.058,16	512,39	6.148,68
IIA06	Coordinador de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (Especializado)	NIVEL C	169,09	2.029,08	338,18	4.058,16	512,39	6.148,68
IIA08	Técnico de Mantenimiento de Sistemas de Navegación Aérea (Especializado)	NIVEL D	161,80	1.941,60	323,59	3.883,08	490,29	5.883,48
IIA10	Técnico de Apoyo Logístico	NIVEL D	161,80	1.941,60	323,59	3.883,08	490,29	5.883,48
IIA11	Técnico de Laboratorio de Calibración	NIVEL D	161,80	1.941,60	323,59	3.883,08	490,29	5.883,48
IIA12	Técnico de Mantenimiento de Sistemas ATC	NIVEL D	161,80	1.941,60	323,59	3.883,08	490,29	5.883,48
Subgrupo IIB Operaciones de Navegación Aérea			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIB01	Coordinador AIS/NOF	NIVEL C	155,98	1.871,76	311,97	3.743,64	472,68	5.672,16
IIB02	Coordinador de Comunicaciones e Información ATS/ATFM	NIVEL C	155,98	1.871,76	311,97	3.743,64	472,68	5.672,16
IIB03	Coordinador de Gestión de Operaciones ATM	NIVEL C	155,98	1.871,76	311,97	3.743,64	472,68	5.672,16
IIB04	Técnico AIS/ NOF	NIVEL D	149,28	1.791,36	298,56	3.582,72	452,37	5.428,44
IIB05	Técnico de Comunicaciones e Información ATS y Posiciones de Control de Afluencia	NIVEL D	149,28	1.791,36	298,56	3.582,72	452,37	5.428,44
IIB06	Técnico de Gestión de Operaciones ATM	NIVEL D	149,28	1.791,36	298,56	3.582,72	452,37	5.428,44
IIB07	Técnico de Operaciones de Navegación Aérea (TWR)	NIVEL D	149,28	1.791,36	298,56	3.582,72	452,37	5.428,44
IIB08	Pseudopiloto	NIVEL D	136,73	1.640,76	273,46	3.281,52	414,34	4.972,08
Subgrupo IIC Sistemas e Instalaciones de Navegación Aérea			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIC01	Técnico de Sistemas e Instalaciones de Navegación Aérea (Especializado)	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
Subgrupo IID Seguridad Operativa de Navegación Aérea			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IID01	Técnico de Seguridad Operativa de Navegación Aérea	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96

cve: BOE-A-2011-19846

SALARIO DE OCUPACIÓN

GRUPO III SERVICIOS			EUROS - AÑO 2011					
Subgrupo IIIA Administrativo			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIIA01	Coordinador Administrativo (Especializado)	NIVEL C	115,34	1.384,08	230,68	2.768,16	349,51	4.194,12
IIIA02	Técnico Administrativo (Especializado)	NIVEL D	85,78	1.029,36	171,56	2.058,72	259,94	3.119,28
Subgrupo IIIB Calidad y Medio Ambiente			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIIB01	Técnico de Calidad	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IIIB02	Técnico de Medio Ambiente	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IIIB03	Técnico de Calidad y Medio Ambiente	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IIIB04	Técnico de Seguridad	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
Subgrupo IIIC Comunicación			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIIC01	Técnico de Comunicación (Especializado)	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IIIC02	Técnico de Comunicación	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
Subgrupo IIID Delineación			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIID01	Técnico Delineante Proyectista	NIVEL D	97,19	1.166,28	194,37	2.332,44	294,50	3.534,00
Subgrupo IIIE Económico-Administrativo			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIIE01	Técnico de Auditoría Interna	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IIIE02	Técnico Económico-Administrativo (Especializado)	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IIIE03	Técnico Económico-Administrativo	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
Subgrupo IIIF Jurídico			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIIF01	Técnico Jurídico	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
Subgrupo IIIG Planificación			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIIG01	Técnico en Planificación de Sistemas Aeronáuticos	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IIIG02	Técnico de Planificación y Gestión Estratégica (Especializado)	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
Subgrupo IIIH Recursos Humanos			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIIH01	Técnico de Medicina del Trabajo: Médico	NIVEL A	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IIIH02	Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IIIH03	Técnico de RR.HH. (Especializado)	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IIIH04	Técnico de RR.HH.	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IIIH05	Técnico de Medicina del Trabajo: ATS	NIVEL B	166,09	1.993,08	332,17	3.986,04	503,29	6.039,48

cve: BOE-A-2011-19846

Subgrupo IIII Servicios y Mantenimiento General			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIII01	Coordinador de Servicios y Mantenimiento General (Especializado)	NIVEL C y D	108,34	1.300,08	216,68	2.600,16	328,31	3.939,72
IIII02	Apoyo de Mantenimiento General	NIVEL E y F	92,94	1.115,28	185,89	2.230,68	281,65	3.379,80
IIII03	Apoyo de Servicios Generales	NIVEL E y F	92,94	1.115,28	185,89	2.230,68	281,65	3.379,80
IIII04	Apoyo de Servicios y Mantenimiento General	NIVEL E y F	92,94	1.115,28	185,89	2.230,68	281,65	3.379,80
Subgrupo IIIJ Sistemas de Información			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIIJ01	Técnico de Proyectos de Sistemas de Información	NIVEL A y B	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IIIJ02	Técnico Analista (Especializado)	NIVEL A,B y C	235,58	2.826,96	471,17	5.654,04	713,89	8.566,68
IIIJ03	Técnico Desarrollo de Sistemas	NIVEL B y C	166,09	1.993,08	332,17	3.986,04	503,29	6.039,48
IIIJ04	Coordinador de Técnicos de Informática	NIVEL C	132,21	1.586,52	264,43	3.173,16	400,65	4.807,80
IIIJ05	Técnico de Informática (Especializado)	NIVEL D	126,51	1.518,12	253,02	3.036,24	383,37	4.600,44
Subgrupo IIIK Mixto de Servicios			JUNIOR		MEDIO		EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IIIK01	Técnico Económico y de RR.HH.	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96
IIIK02	Técnico Comercial, Económico y de RR.HH.	NIVEL A y B	228,06	2.736,72	456,11	5.473,32	691,08	8.292,96

SALARIO DE OCUPACIÓN CON ORIGEN EN CATEGORÍAS PROFESIONALES A EXTINGUIR EN EL II CONVENIO COLECTIVO

		EUROS - AÑO 2011	
		EXPERIMENTADO	
		IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
	Instructor de Aviación Deportiva	293,01	3.516,12
	Traductor Intérprete	293,01	3.516,12
	Auxiliar de Puericultura	170,95	2.051,40
	Operario de Limpieza	129,15	1.549,80

PERSONAL SIN CERTIFICACIÓN: Artículo 125.8 III Convenio Colectivo

			EUROS - AÑO 2011	
			EXPERIMENTADO	
			IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
IB01	IB01-T Ing Infr,Mto Ae (E)	NIVEL B	555,71	6.668,52
IB02	IB02-T Ing Infra y Mto Aer	NIVEL B	555,71	6.668,52
IIA02	IIA02-T Ingeniería NA (E)	NIVEL B	555,71	6.668,52
IIB06	IIB06-T. Gestión Oper. ATM	NIVEL C	338,04	4.056,48
IIIJ02	IIIJ02-T Analista (E)	NIVEL B	555,71	6.668,52
IIIJ03	IIIJ03-T Des de Stemas	NIVEL C	400,65	4.807,80
IIII02	IIII02-Ap Mto General (1)	NIVEL F	129,15	1.549,80

(1): Personal que provenía de la categoría de Peón en II C.C y quedó adscrito a esta ocupación en III C.C.

cve: BOE-A-2011-19846

ANEXO III

Jubilación parcial

Todos los trabajadores fijos de plantilla que reúnan las siguientes condiciones, y que soliciten libre y voluntariamente acogerse a la jubilación parcial establecida en la Ley General de la Seguridad Social, les será concedido el acceso a la misma por parte de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, previa autorización de los organismos competentes en la materia y de conformidad con los siguientes criterios:

a) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60, si se trata de los trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967.

La exigencia del requisito de 61 años de edad se llevará a cabo teniendo en cuenta lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit Público, del siguiente modo:

– Desde 25 de mayo de 2010 a 31 de diciembre de 2012, 60 años y 6 meses.
– A partir del 2013: 61 años

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en cualquiera de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100.

d) Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

e) En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 de la Ley General de la seguridad Social.

Asimismo, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. La solicitud de acceso a la jubilación parcial deberá notificarse por parte del trabajador a la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena, con una antelación mínima de tres meses.
2. El acceso a la jubilación parcial, conllevará para el trabajador una novación de sus condiciones de trabajo, por la que pasa a realizar su prestación de servicio a tiempo parcial durante una jornada reducida equivalente al 25% de la jornada ordinaria que desarrollaba con anterioridad, y, simultáneamente, a percibir la pensión de la Seguridad Social correspondiente al 75% de la pensión total que le corresponda, en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo.
3. En caso de que el solicitante ocupe puestos de dirección o estructura, deberá tramitarse su cese en el momento inmediatamente anterior a la formalización del contrato a tiempo parcial correspondiente.
4. El trabajador que acceda a la jubilación parcial no podrá participar en los procesos de promoción interna que se convoquen.
5. El abono de retribuciones y la realización de cotizaciones sociales, se efectuará prorrateadamente entre los doce meses del año natural, con independencia de que la prestación del servicio se realice de forma acumulada en algún periodo del año.
6. Para el cálculo de la retribución que corresponda a la jornada reducida, y de la que debe ser informado el trabajador que desea jubilarse parcialmente, se tendrán en cuenta las retribuciones anuales a que el trabajador tuviera derecho en el momento de producirse la jubilación, las cuales serán actualizadas según determine el Convenio Colectivo en vigor en cada momento. Por tanto, no deben incluirse a tales efectos el

cve: BOE-A-2011-19846

abono por localización, la disponibilidad localizada, los pluses de distancia de Tenerife Sur y Badajoz y la compensación por comida. Estos últimos pluses y compensación por comida deberán abonarse por los días realmente trabajados. Tampoco se incluirán las horas extras y premios extraordinarios en metálico percibidos.

En los supuestos de trabajadores que hubieran desempeñado puestos directivos o de estructura, el cálculo se hará teniendo en cuenta el salario de ocupación, complemento personal compensable o complemento personal transitorio, que se hubiera asignado al solicitante en el momento de producirse su cese.

7. Las fechas para la prestación del 25% de jornada ordinaria anual, correspondiente a cada año natural, en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo, serán acordadas entre el trabajador y la Dirección del Centro; realizándose en un solo período anual de forma continuada y acumulada.

En el año de cumplimiento de los 65 años, si no existe acuerdo previo a fecha 1 de enero, se prestará el servicio de forma acumulada y continuada, en el periodo inmediatamente anterior a la fecha en que el trabajador cumpla la referida edad, y por el 25% de la jornada completa que corresponda en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo, entre el 1 de enero y la citada fecha de cumplimiento de los 65 años.

8. Para el personal que viniera realizando jornada a turnos, la jornada anual a realizar será el 25% de la jornada anual programada en su centro de trabajo, en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo; teniendo en cuenta la ocupación desarrollada por el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Una vez calculadas las horas correspondientes al 25%, tal como se recoge en los párrafos anteriores, se programarán los servicios a que dé lugar.

Los contratados a tiempo parcial por jubilación parcial no pueden realizar horas extraordinarias.

Si el trabajador es de jornada normal, se calculará el 25% de la jornada a realizar en ese año, en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo, descontando vacaciones y asuntos propios.

De esta forma quedan compensadas vacaciones y días de asuntos propios que pudieran corresponder al trabajador.

Los trabajadores tendrán derecho al resto de permisos convencionales, de igual forma que los trabajadores con jornada a tiempo completo, siempre que se produzcan dentro del periodo de prestación del servicio.

9. Las condiciones de los trabajadores jubilados parcialmente, como partícipes del Plan de Pensiones de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, serán negociadas, fijadas y determinadas, por la Comisión de Control de dicho Plan.

10. Se mantendrán en situación de jubilación parcial todos los trabajadores que se acojan a la misma, hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (65 años). Este compromiso se recogerá en el contrato a tiempo parcial que suscriba el interesado.

11. La extinción del contrato de trabajo del jubilado parcial se producirá en la fecha de cumplimiento de la edad de 65 años, en que accederá a la jubilación ordinaria, así como por cualquiera de las causas establecidas en la citada norma legal o en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se produzca la jubilación total, la plaza vacante se cubrirá del modo establecido en el artículo 152.1 del vigente Convenio Colectivo.

12. El devengo de nuevos trienios y percepción de los premios de permanencia se verificará del mismo modo que si el trabajador hubiera estado trabajando en régimen de jornada completa; abonándose, respecto de los trienios, el 25% del importe del nuevo trienio devengado, en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo, y en su integridad el premio de permanencia que le corresponda. De igual forma, los jubilados parciales tendrán derecho a las ayudas sociales, seguros de vida y accidentes y reconocimientos médicos convencionales, como si tuvieran un contrato a tiempo completo. Por el contrario los anticipos reintegrables recogidos en el artículo 147 del V Convenio Colectivo, deberán tener en cuenta únicamente las cantidades que

cve: BOE-A-2011-19846

percibe el trabajador de la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena en la que preste servicios, para su concesión y reintegro.

13. Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, al tener suspendido su contrato de trabajo, no podrán acceder a la jubilación parcial hasta que no sean dados de alta médica.

14. El no reconocimiento de la prestación de jubilación parcial por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, conllevará la retroactividad del trabajador afectado a la situación laboral que tenía con anterioridad al inicio de su proceso de jubilación parcial; constituyendo este supuesto, causa extintiva del contrato suscrito con el trabajador relevista.

En este supuesto, si la causa por la que se hubiera denegado el acceso a la jubilación parcial, pudiera ser subsanada por la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde el trabajador preste servicios, éste podrá nuevamente solicitar dicha jubilación parcial, para lo cual, la Entidad, realizará las gestiones que se encuentren a su alcance para que esa nueva solicitud de jubilación parcial sea autorizada.

En cuanto al contrato de relevo que se asocie al contrato a tiempo parcial del jubilado, se aplicarán los siguientes criterios:

1. La duración del contrato de relevo será de carácter temporal y se concertará por el tiempo que le falte al trabajador relevado para cumplir los 65 años en que accederá a la jubilación ordinaria.

En aquellos supuestos en los que, antes de que se produzca la extinción del contrato del jubilado parcialmente, se produjera el cese del trabajador relevista, la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde éste hubiera prestado servicios deberá, en el plazo de 15 días naturales siguientes a la fecha de cese, suscribir un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la citada entidad y/o sociedad, un contrato de duración determinada, y en la misma ocupación del anterior relevista.

2. El contrato de relevo debe suscribirse «de forma simultánea» al contrato de jubilación parcial.

3. El trabajador con el que se suscriba el contrato de relevo debe ser desempleado o tener concertado un contrato de duración determinada con la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde se produzca la jubilación parcial.

4. La extinción del contrato del trabajador relevista se producirá cuando el jubilado parcialmente cumpla la edad de 65 años, en que éste accederá a la jubilación ordinaria o cuando se encuentre en alguno de los supuestos extintivos contemplado en la citada norma legal o en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, será causa de extinción del contrato de relevo, la denegación de pensión de jubilación parcial al trabajador sustituido y la consiguiente retroacción de éste a la situación laboral que tenía con anterioridad al inicio del proceso de jubilación parcial.

Una vez extinguido el período de vigencia del contrato de relevo, por el cumplimiento de los 65 años de edad del jubilado parcial, se procederá a solicitar y convocar la oportuna plaza, en los términos establecidos en el artículo 152.1 del vigente Convenio Colectivo.

El presente Acuerdo estará supeditado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia. De producirse variaciones que supongan modificaciones que afectasen al contenido de lo pactado, las partes deberán proceder a la renegociación en su conjunto del Acuerdo.

cve: BOE-A-2011-19846

ANEXO IV

Fijos discontinuos

Acuerdo de regulación del estatuto jurídico de los trabajadores contratados, en régimen indefinido a tiempo parcial con carácter de fijos discontinuos, en las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena

1. *Ámbito de aplicación*

El ámbito de aplicación del presente Acuerdo será el mismo que viene determinado en el I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

2. *Ámbito funcional*

El ámbito funcional del presente Estatuto comprende las actividades de los servicios públicos de carácter aeronáutico y aeroportuario y las ligadas al cumplimiento de dicha actividad, que presten los Centros de trabajo estacionales actuales o futuros, dependientes o relacionadas con el ámbito de competencias de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y que sean propias de temporada, campaña y cualesquiera otras que vayan dirigidas a la realización de trabajos de carácter normal y permanente respecto del objeto de las citadas entidades, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que, en el conjunto del año, tienen consideración de laborables con carácter general.

3. *Ámbito territorial*

El ámbito territorial de este Acuerdo será el determinado por el I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

4. *Ámbito temporal*

El presente Acuerdo adquirirá validez con la entrada en vigor del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, teniendo la misma vigencia que el mismo, y podrá afectar a los colectivos que se pacten.

5. *Determinación de centros de trabajo de carácter estacional y garantía de ocupación*

5.1 Tendrán consideración de Centros de trabajo de naturaleza estacional aquellos en que concurran las condiciones definidas en el artículo 2 de este Estatuto.

5.2 No obstante, dado el carácter de servicio público que prestan las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, dichos centros podrán ser objeto de modificación motivada por el cambio de actividad cíclica de algún Centro de trabajo o en razón a situaciones de carácter coyuntural.

5.3 En el supuesto de inclusión o exclusión en el señalado Anexo de Centros de trabajo de actividad estacional, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena elaborarán uno nuevo del que será informada la representación de los trabajadores, al menos con un mes de antelación al inicio de la temporada o estación.

5.4 En función de las necesidades estacionales de los Centros, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, aseguran a los trabajadores que ostenten esta condición un tiempo mínimo de ocupación anual que será equivalente al de la duración que se determine para la campaña o temporada; pudiendo coincidir la efectiva prestación de servicios de estos trabajadores, en todo o en parte, con el periodo de estacionalidad declarado por las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, anualmente.

5.5 Para asegurar la estabilidad del trabajador en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo en su empleo, estos trabajadores podrán optar a un cambio temporal en su ocupación, dentro de los puestos de trabajo correspondientes a

cve: BOE-A-2011-19846

las diferentes ocupaciones incluidas en el Plan de Contratación Estacional de cada Centro, en los términos y condiciones regulados en el artículo 37 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

6. *Reciclaje profesional*

Cuando existan motivos tecnológicos, organizativos o productivos que justifiquen, de forma permanente, la amortización de puestos de trabajo de personal contratado en este régimen, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, con el objeto de mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores, podrán declarar la necesidad de reciclaje profesional, a otras ocupaciones libres de cobertura incluidas en el Plan de Contratación Estacional de cada Centro, en los mismos términos y condiciones definidos en el artículo 34 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

7. *Ingreso y provisión de puestos de trabajo*

La provisión de puestos de trabajo en las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, que hayan de ser cubiertos por este personal, se efectuará de acuerdo con el procedimiento previsto en el Capítulo V del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, referidos única y exclusivamente al personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo.

En cuanto al ingreso de este tipo de trabajadores se puntualiza lo siguiente:

a) Si existiera bolsa de seleccionados de oferta de empleo fijo -candidatos que, habiendo superado las pruebas selectivas para la contratación de personal fijo, no hubieran obtenido plaza-, de la misma ocupación y especialidad para el mismo Centro de trabajo, se ofertarán los puestos por estricto orden de puntuación final.

b) En caso de no poder cubrir las necesidades utilizando el sistema del apartado anterior, el ingreso se efectuará con arreglo a lo previsto en el artículo 28.2 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

8. *Acceso a la condición de trabajador fijo con carácter de continuidad*

8.1 Con independencia de lo previsto en el artículo 18 y concordantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, una vez realizado el reingreso de excedentes voluntarios, los trabajadores que tengan reconocida por la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde presten servicio la condición de personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo tendrán un derecho preferente para ocupar, directamente, un porcentaje de los puestos de trabajo, de su misma ocupación y especialidad, que hayan de cubrirse por personal fijo -con carácter de continuidad- en su mismo Centro de trabajo.

Dicho porcentaje, salvo acuerdo modificativo formalizado, anualmente, mediante pacto, entre las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, y previo informe de las necesidades objetivas de cada Centro, será del 51% de cada una de las ocupaciones y especialidades.

8.2 Para dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena ofertarán a sus trabajadores afectados los puestos de trabajo autorizados y no cubiertos. En este sentido, será condición indispensable que los citados trabajadores se encuentren en disposición de incorporación inmediata.

La adjudicación de vacantes se realizará por riguroso orden de antigüedad en la ocupación y especialidad. En caso de igualdad, tendrá preferencia el que hubiera obtenido mayor puntuación en el proceso selectivo correspondiente y, en caso de persistir el empate, el trabajador de mayor edad.

cve: BOE-A-2011-19846

8.3 Los puestos de trabajo, incluidos en el porcentaje establecido, que no fueran cubiertos mediante este derecho preferente se acumularán a la siguiente fase de cobertura: provisión interna.

8.4 Los trabajadores que tengan reconocida por las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena donde presten servicio, la condición de personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo podrán participar en los procesos de promoción para la cobertura de puestos de trabajo para personal fijo -con carácter de continuidad-, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en el I Convenio Colectivo del Grupo Aena y los que, en su caso, determinen las correspondientes convocatorias.

8.5 Si, concluida la fase de provisión interna, persistieran sin cubrir alguno de los puestos de trabajo autorizados, éstos podrán ser ofertados a aquellos trabajadores que tengan reconocida por la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde presten servicio la condición de personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo-discontinuo.

9. *Período de prueba*

Para el personal contratado, en este régimen, de nuevo ingreso, se establece el período de prueba regulado, con carácter general, en el I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

Dicho periodo de prueba será efectuado, por una sola vez, al principio de la relación laboral y se computará teniendo en cuenta la efectiva prestación de servicios, con independencia de que el mismo abarque varios periodos.

10. *Vinculación del contrato de trabajo*

10.1 Los trabajadores contratados, en régimen indefinido a tiempo parcial con carácter fijo discontinuo, al servicio de cualquiera de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, quedan únicamente vinculados al Centro de trabajo donde adquieran la condición de fijeza y discontinuidad.

10.2 En el supuesto de que sea necesaria su movilidad geográfica, será aplicable la regulación que, sobre esta materia, está contenida en el I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

11. *Orden de llamamiento*

11.1 El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al comienzo de cada temporada.

11.2 En el supuesto de que no sea necesario el llamamiento, bien porque no se inicie la temporada; porque, anunciada, no se precise el trabajo de todo el personal contratado bajo esta modalidad o porque, una vez iniciada, tenga que ser suspendida, en todo o en parte, tendrá que formalizarse el oportuno expediente de regulación de empleo ante la Autoridad Laboral.

No obstante, los trabajadores que no sean llamados mantendrán su posición en el escalafón, a efectos de incorporación en posteriores temporadas.

11.3 En cada campaña, el llamamiento para reanudar las actividades deberá hacerse por orden de antigüedad, dentro de cada ocupación y especialidad. En caso de igualdad, se estará a la mayor puntuación obtenida en el Concurso-Oposición correspondiente y, en último lugar, tendrá preferencia el trabajador de mayor edad.

11.4 Anualmente, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena elaborarán el escalafón de llamamiento de estos trabajadores por Centro de trabajo. Copia del mismo se remitirá a los representantes de los trabajadores.

11.5 La prestación se interrumpirá a la conclusión de cada periodo, sin perjuicio de que se reanude en las sucesivas campañas.

cve: BOE-A-2011-19846

11.6 La condición de trabajador, en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo, no se perderá en los supuestos de suspensión laboral, legal o convencionalmente regulados.

11.7 Los trabajadores que se encuentren en este régimen, serán preavisados por la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena en la que presten servicio, con una antelación mínima de 1 mes, de la fecha de reincorporación a sus puestos de trabajo dentro de la temporada de estacionalidad.

El trabajador deberá asimismo responder al anterior preaviso, en el plazo de 15 días naturales, indicando la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.

11.8 En el supuesto de que el trabajador decidiese no incorporarse, voluntariamente, al ser llamado, se entenderá como dimisión voluntaria; causando baja y quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde preste servicio.

12. *Régimen retributivo*

12.1 El régimen retributivo aplicable a estos trabajadores será el regulado en el I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

12.2 Las dietas y otras compensaciones económicas se generarán cuando, por necesidades del servicio, los trabajadores queden obligados a efectuar los gastos correspondientes.

12.3 Las retribuciones se percibirán por mensualidades completas o en la parte proporcional a los días trabajados, sin perjuicio de los descansos remunerados legalmente establecidos.

12.4 A efectos del Complemento Salarial Personal de Antigüedad, los derechos de antigüedad se computarán a razón del trabajo efectivamente prestado.

13. *Jornada y régimen de trabajo*

La jornada y régimen de trabajo de este personal se ajustarán a lo establecido en el I Convenio Colectivo del Grupo Aena, con carácter general.

14. *Norma adicional*

Los derechos que legal, reglamentaria o convencionalmente tengan reconocidos los trabajadores fijos continuos o temporales, cuando fueren susceptibles de fraccionamiento, se reconocerán a los trabajadores contratados, en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo, en la parte que proporcionalmente les corresponda en función del tiempo efectivamente trabajado.

15. *Norma supletoria*

En todo aquello no previsto en este Acuerdo se estará a lo establecido en el I Convenio Colectivo del Grupo Aena y en la normativa legal y reglamentaria vigente.

16. *Centros estacionales*

Aeropuerto de Menorca.

cve: BOE-A-2011-19846

ANEXO V

Modelo de cuadrantes tipo

ANEXO V Punto 1: Modalidades de cuadrantes de Servicio. Régimen deTurnos.

Horario Laboral	Modalidad de Turno	Trabajadores por Puesto		Jornada Anual Programable		Jornada Anual Programada				Horas/año a despr.	Bolsa Horaria		Cuadrantes de Referencia		C.Turnicidad	Comp. Plus Transporte
				Incl. D.A.P.	NO incl. D.A.P.	Cuadrante	Solapes		TOTAL		Incl. D.A.P.	NO incl. D.A.P.	Invierno	Verano	Modalidad	Módulos
		T	C				S/día	h/año								
24	/ 3 24/3	6	0	1.563	1.615	1.460	3	46	1.506		57	109	MTN LLL	MTN LL	H24/3	A
24	/ 3 24/3	5	1	1.563	1.615	1.608	3	50	1.658	96	-	-	MTN LL	MTN LL	H24/3	A
24	/ 2 24/2	6	0	1.563	1.615	1.460	2	30	1.490		72	125	DN LLLL	DN LLL	H24/2	B
24	/ 2 24/2	5	1	1.563	1.615	1.608	2	34	1.642	79	-	-	DN LLL	DN LLL	H24/2	B
23	/ 2 23/2	6	0	1.567	1.619	1.399	1	15	1.414		152	205	MT LLLL	MT LLL	H13-23/2	B
23	/ 2 23/2	5	1	1.567	1.619	1.541	1	17	1.558		9	61	MT LLL	MT LLL	H13-23/2	B
22	/ 2 22/2	6	0	1.571	1.623	1.338	1	15	1.354		217	269	MT LLLL	MT LLL	H13-23/2	B
22	/ 2 22/2	5	1	1.571	1.623	1.474	1	17	1.491		80	132	MT LLL	MT LLL	H13-23/2	B
21	/ 2 21/2	6	0	1.575	1.627	1.278	1	15	1.293		282	334	MT LLLL	MT LLL	H13-23/2	B
21	/ 2 21/2	5	1	1.575	1.627	1.407	1	17	1.424		151	203	MT LLL	MT LLL	H13-23/2	B
20	/ 2 20/2	5	0	1.563	1.615	1.460	1	18	1.478		84	137	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B
20	/ 2 20/2	4	1	1.563	1.615	1.675	1	21	1.696	133	-	-	MT LL	MT LL	H13-23/2	A
19	/ 2 19/2	5	0	1.567	1.620	1.387	1	18	1.405		162	215	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B
19	/ 2 19/2	4	1	1.567	1.620	1.591	1	21	1.612	45	-	-	MT LL	MT LL	H13-23/2	A
18,5	/ 2 18,5/2	5	0	1.570	1.622	1.351	1	18	1.369		201	253	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B
18,5	/ 2 18,5/2	4	1	1.570	1.622	1.549	1	21	1.570		-	-	MT LL	MT LL	H13-23/2	A
18	/ 2 18/2	5	0	1.572	1.625	1.314	1	18	1.332		240	292	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B
18	/ 2 18/2	4	1	1.572	1.625	1.508	1	21	1.528		44	96	MT LL	MT LL	H13-23/2	A
17,5	/ 2 17,5/2	5	0	1.575	1.627	1.278	1	18	1.296		279	331	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B
17,5	/ 2 17,5/2	4	1	1.575	1.627	1.466	1	21	1.487		88	140	MT LL	MT LL	H13-23/2	A
17	/ 2 17/2	5	0	1.577	1.629	1.241	1	18	1.259		318	370	MT LLL	MT LL	H13-23/2	B
17	/ 2 17/2	4	1	1.577	1.629	1.424	1	21	1.445		132	185	MT LL	MT LL	H13-23/2	A
16,5	/ 2 16,5/2	4	0	1.560	1.612	1.506	1	23	1.528		31	84	MT LL	MT L	H13-23/2	A
16,5	/ 2 16,5/2	3	1	1.560	1.612	1.843	1	28	1.870	311	-	-	MT L	MT L	H13-23/2	A
16	/ 2 16/2	4	0	1.563	1.615	1.460	1	23	1.483		80	132	MT LL	MT L	H13-23/2	A
16	/ 2 16/2	3	1	1.563	1.615	1.787	1	28	1.815	252	-	-	MT L	MT L	H13-23/2	A
15,5	/ 2 15,5/2	4	0	1.566	1.618	1.414	1	23	1.437		128	181	MT LL	MT L	H13-23/2	A
15,5	/ 2 15,5/2	3	1	1.566	1.618	1.731	1	28	1.759	193	-	-	MT L	MT L	H13-23/2	A
15	/ 2 15/2	4	0	1.569	1.621	1.369	1	23	1.392		177	229	MT LL	MT L	H13-23/2	A
15	/ 2 15/2	3	1	1.569	1.621	1.675	1	28	1.703	134	-	-	MT L	MT L	H13-23/2	A
14,5	/ 2 14,5/2	4	0	1.572	1.624	1.323	1	23	1.346		226	278	MT LL	MT L	H13-23/2	A
14,5	/ 2 14,5/2	3	1	1.572	1.624	1.619	1	28	1.647	76	-	-	MT L	MT L	H13-23/2	A
14	/ 2 14/2	4	0	1.575	1.627	1.278	1	23	1.300		274	327	MT LL	MT L	H13-23/2	A
14	/ 2 14/2	3	1	1.575	1.627	1.563	1	28	1.591	17	-	-	MT L	MT L	H13-23/2	A
13,5	/ 2 13,5/2	4	0	1.578	1.630	1.232	1	23	1.255		323	375	MT LL	MT L	H13-23/2	A
13,5	/ 2 13,5/2	3	1	1.578	1.630	1.508	1	28	1.535		42	95	MT L	MT L	H13-23/2	A
13	/ 2 13/2	4	0	1.581	1.633	1.186	1	23	1.209		371	424	MT LL	MT L	H13-23/2	A
13	/ 2 13/2	3	1	1.581	1.633	1.452	1	28	1.480		101	153	MT L	MT L	H13-23/2	A

ANEXO V Punto 2: Modalidades de cuadrantes de servicio. Jornadas Especiales

Horario Laboral	Jornadas Especiales	Trabajadores por Puesto		Jornada Anual Programable		Jornada Anual Programada				Horas/año a despr.	Bolsa Horaria		Cuadrantes de Referencia		C.Turnicidad	Comp. Plus Transporte
				Incl. D.A.P.	NO incl. D.A.P.	Cuadrante	Solapes		TOTAL		Incl. D.A.P.	NO incl. D.A.P.	Invierno	Verano	Euros /mes	Módulos
		T	C				S/día	h/año								
24	/ 1 24/1	6	0	1.563	1.615	1.460	1	15	1.475		87	140	DLLLLL	DLLLL	JE 4 + trabajadores	B
24	/ 1 24/1	5	1	1.563	1.615	1.608	1	17	1.625	62	-	-	DLLLL	DLLLL	JE 4 + trabajadores	B
23	/ 1 23/1	6	0	1.567	1.619	1.399	0	0	1.399		167	220	DLLLLL	DLLLL	JE 4 + trabajadores	B
23	/ 1 23/1	5	1	1.567	1.619	1.541	0	0	1.541		26	78	DLLLL	DLLLL	JE 4 + trabajadores	B
22	/ 1 22/1	6	0	1.571	1.623	1.338	0	0	1.338		232	285	DLLLLL	DLLLL	JE 4 + trabajadores	B
22	/ 1 22/1	5	1	1.571	1.623	1.474	0	0	1.474		97	149	DLLLL	DLLLL	JE 4 + trabajadores	B
21	/ 1 21/1	6	0	1.575	1.627	1.278	0	0	1.278		297	350	DLLLLL	DLLLL	JE 4 + trabajadores	B
21	/ 1 21/1	5	1	1.575	1.627	1.407	0	0	1.407		168	220	DLLLL	DLLLL	JE 4 + trabajadores	B
20	/ 1 20/1	5	0	1.563	1.615	1.460	0	0	1.460		103	155	DLLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
20	/ 1 20/1	4	1	1.563	1.615	1.675	0	0	1.675	113	-	-	DLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
19	/ 1 19/1	5	0	1.567	1.620	1.387	0	0	1.387		180	233	DLLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
19	/ 1 19/1	4	1	1.567	1.620	1.591	0	0	1.591	24	-	-	DLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
18,5	/ 1 18,5/1	5	0	1.570	1.622	1.351	0	0	1.351		219	272	DLLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
18,5	/ 1 18,5/1	4	1	1.570	1.622	1.549	0	0	1.549		20	73	DLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
18	/ 1 18/1	5	0	1.572	1.625	1.314	0	0	1.314		258	311	DLLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
18	/ 1 18/1	4	1	1.572	1.625	1.508	0	0	1.508		65	117	DLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
17,5	/ 1 17,5/1	5	0	1.575	1.627	1.278	0	0	1.278		297	350	DLLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
17,5	/ 1 17,5/1	4	1	1.575	1.627	1.466	0	0	1.466		109	161	DLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
17	/ 1 17/1	5	0	1.577	1.629	1.241	0	0	1.241		336	388	DLLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
17	/ 1 17/1	4	1	1.577	1.629	1.424	0	0	1.424		153	206	DLLL	DLLL	JE 4 + trabajadores	B
16,5	/ 1 16,5/1	4	0	1.560	1.612	1.506	0	0	1.506		54	106	DLLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B
16,5	/ 1 16,5/1	3	1	1.560	1.612	1.843	0	0	1.843	283	-	-	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B
16	/ 1 16/1	4	0	1.563	1.615	1.460	0	0	1.460		103	155	DLLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B
16	/ 1 16/1	3	1	1.563	1.615	1.787	0	0	1.787	224	-	-	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B
15,5	/ 1 15,5/1	4	0	1.566	1.618	1.414	0	0	1.414		151	204	DLLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B
15,5	/ 1 15,5/1	3	1	1.566	1.618	1.731	0	0	1.731	165	-	-	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B
15	/ 1 15/1	4	0	1.569	1.621	1.369	0	0	1.369		200	252	DLLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B
14,5	/ 1 14,5/1	3	1	1.572	1.624	1.619	0	0	1.619	48	-	-	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B
14	/ 1 14/1	3	1	1.575	1.627	1.563	0	0	1.563		11	64	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B
13,5	/ 1 13,5/1	3	1	1.578	1.630	1.508	0	0	1.508		70	123	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B
13	/ 1 13/1	3	1	1.581	1.633	1.452	0	0	1.452		129	181	DLL	DLL	JE 4 + trabajadores	B
12,5	/ 1 12,5/1	3	0	1.559	1.611	1.521	0	0	1.521		38	90	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B
12	/ 1 12/1	3	0	1.563	1.615	1.460	0	0	1.460		103	155	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B
11,5	/ 1 11,5/1	3	0	1.567	1.619	1.399	0	0	1.399		167	220	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B
11	/ 1 11/1	3	0	1.571	1.623	1.338	0	0	1.338		232	285	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B
10,5	/ 1 10,5/1	3	0	1.575	1.627	1.278	0	0	1.278		297	350	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B
10	/ 1 10/1	3	0	1.579	1.631	1.217	0	0	1.217		362	414	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B
9,5	/ 1 9,5/1	3	0	1.583	1.635	1.156	0	0	1.156		427	479	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B
9	/ 1 9/1	3	0	1.587	1.639	1.095	0	0	1.095		492	544	DLL	DL	JE 3 trabajadores	B

cve: BOE-A-2011-19846

Leyenda asociada a la tabla del anexo V:

1. Modalidades de cuadrantes de servicio en Régimen de Turnos.
2. Modalidades establecidas en Jornadas Especiales (artículo 65).

Cuadrantes de referencia:

Invierno = Período no Vacacional
Verano = Período Vacacional

Trabajadores por puesto:

El número total de trabajadores necesarios para la cobertura de un puesto de trabajo vendrá determinado por la suma de los especificados en la columna T, más, en su caso, el de la columna C, que será el correturnos.

Servicios:

M = Servicio de Mañana
T = Servicio de Tarde
N = Servicio de Noche
D = Servicio de Día
L = Descanso

Se entenderá a los efectos de este catálogo de cuadrantes que los servicios son realizados el día natural en que dan comienzo los mismos.

Modalidad de Turno o Jornada Especial:

A los efectos de aplicación de este catálogo de cuadrantes y a los efectos de la asignación de los Complementos por Turnicidad y Jornadas Especiales, se consideran las siguientes notaciones:

XX/3 significa que la modalidad laboral se realiza en tres turnos
XX/2 que se realiza en dos turnos
XX/1 que se realiza en jornada especial

Aquellos Centros de trabajo en los que el horario laboral no sea uniforme a lo largo del año, a los efectos de aplicación de éste catálogo y de los importes de los Complementos por Turnicidad y Jornadas Especiales, atenderán al horario laboral medio anual.

A los efectos de este Anexo, se entenderá por SERVICIO, una jornada de trabajo en régimen de turnicidad.

ANEXO VI

Plan de igualdad

Sección I. Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, y estará presente en cualesquiera de sus políticas de Recursos Humanos, especialmente en aquellas que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y las organizaciones sindicales firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena y

cve: BOE-A-2011-19846

presentes en la Coordinadora sindical estatal, pondrán en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

1. En materia de selección y promoción profesional

a. Garantizar la inexistencia, en las bases de las convocatorias de selección interna y externa de la oferta de empleo público, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo.

b. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

– Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.

– Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.

c. Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de suspensión de contrato por maternidad o paternidad, excedencia por motivos familiares con derecho a reserva de puesto, en los procesos de provisión interna que se produzcan en cualquiera de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena.

2. En materia de formación

Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de disminución de jornada por cuidado de hijos, familiares enfermos y/o discapacitados, excedencia por motivos familiares y suspensión de contrato por maternidad o violencia de género.

3. En materia de retribuciones

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igual ocupación, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter «ad personam» tengan su justificación en situaciones derivadas de anteriores normativas reguladoras.

4. En materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

En el plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y las organizaciones sindicales firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal elaborarán un código de buenas prácticas en esta materia, para su aprobación en el seno de la Comisión de Igualdad y su difusión al conjunto de la plantilla.

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará, tanto por las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena como por Organizaciones Sindicales firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

cve: BOE-A-2011-19846

5. En materia de información, comunicación y sensibilización

En todas las comunicaciones e informaciones del Grupo Aena, así como en sus actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

Sección II Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral

El I Convenio Colectivo del Grupo Aena recoge, entre otras, las siguientes medidas, tendentes a favorecer la conciliación entre la actividad laboral y la vida personal y familiar de sus empleadas y empleados:

1. Jornada de trabajo.

– Flexibilidad horaria para el personal de jornada normal.
– Posibilidad de jornada intensiva de verano para personal de jornada normal, con recuperación el resto del año.

2. Conciliación vida familiar.

– Reducción de jornada por cuidado de hijos menores de doce años, y familiares enfermos y/o discapacitados.
– Excedencia por cuidado de hijos o familiares.
– Posibilidad de asistir a cursos de formación en estas situaciones.

3. Paternidad y maternidad.

– Descanso en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.
– Posibilidad de distribución del periodo de descanso por maternidad.
– Posibilidad de cesión en favor de padre de parte del periodo de descanso por maternidad.
– Adaptación de la jornada durante los periodos de embarazo y lactancia.

4. Violencia de género.

– Posibilidad de reducción de jornada con disminución proporcional del salario o de la reordenación del tiempo de trabajo.
– Suspensión del contrato de trabajo para aquellos supuestos de abandono de puesto de trabajo por parte de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
– Posibilidad de traslado temporal.

La aplicación práctica de estas medidas se realizará, en todo caso, en los términos recogidos en el I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

Sección III Comisión de Igualdad

1. Se crea una comisión de seguimiento que se denominará Comisión de Igualdad y que estará compuesta por 7 miembros de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena y 7 miembros de las Organizaciones sindicales firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal.
2. Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, pudiendo realizar reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones. Los Acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.
3. En función de los temas a tratar y por acuerdo de ambas partes, la Comisión de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente Acuerdo.

cve: BOE-A-2011-19846

4. La Comisión realizará, entre otras, las siguientes funciones:

a. Seguimiento de los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos, y de las actuaciones que en materia de igualdad se proponen en el presente Plan.

b. Análisis de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo, en su caso, la adopción de aquellas que considere convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

c. Realización de campañas de sensibilización e información tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

d. En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Igualdad presentará anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

ANEXO VII

Acuerdo de garantías laborales

Acta de constitución de la comisión negociadora para la negociación de los acuerdos que se vayan a adoptar en materia laboral, derivados de lo previsto en el Real Decreto-ley 13/2010, en relación con la modernización del sistema aeroportuario

Por Aena: D.ª Begoña Gosálvez Mayordomo.
Por la representación sindical:

Por CC.OO.: D. César Revuelta Blasco.
Por U.G.T.: D. Federico Lombardo López.
Por U.S.O.: D. Luis Moutón Asenjo.

En Madrid, a las 10:00 horas del día 24 de enero de 2011, en la sede de Aena, sita en la calle Peonías, 12, se reúnen las personas que al margen se relacionan, en representación de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (Aena) y de las organizaciones sindicales más representativas en este ámbito, previamente convocadas, al objeto de proceder a la constitución formal de la Comisión Negociadora, para la negociación de los acuerdos que se vayan a adoptar en materia laboral, derivados de lo previsto en el Real Decreto-ley 13/2010, en relación con la modernización del sistema aeroportuario.

Iniciada la sesión, la Entidad Pública Empresarial Aena comunica que su representación en dicha Comisión Negociadora, estará formada por las personas siguientes:

D. Javier Marín San Andrés, D.ª Carmen Librero Pintado, D. Jesús Fernández Rodríguez, D.ª Begoña Gosálvez Mayordomo, D. Salvador Merino Moína, D. Gonzalo Alonso Muñoz, D. Pedro de Miguel Orden, D.ª Ana I. Heras Sancho, D. Teodoro Jiménez Palomo, D. Tomás Mora Calvo, D. Manuel Rivas Delgado y D. Luis Borondo Jiménez.

A continuación las organizaciones sindicales, comunican su representación en la citada Comisión Negociadora, cuya composición será la formada por:

CC.OO.: D. César Revuelta Blasco, D.ª Josefa López Agudín, D. José Luis García Carrasco, D. Antonio Rigol Sevillano y D. J. Manuel Lorenzo Gómez.

U.G.T.: D. Raúl Gómez Alonso, D. Rafael González Álvarez, D. Francisco Abadías Fantova y D. Emilio Quintana Carrizosa.

U.S.O.: D. Mariano Garrido Cuenca, D.ª. Almudena Álvarez de la Puente y D. Eduardo del Río Franco.

cve: BOE-A-2011-19846

Ambas partes, tras reconocerse mutuamente capacidad y legitimación suficiente para la negociación colectiva, de acuerdo con la normativa vigente en la materia, y dar por constituida formalmente la Comisión Negociadora,acuerdan:

1. Las reuniones de la Comisión Negociadora inicialmente se desarrollarán durante dos días a la semana, desde la fecha de la firma de la presente acta, salvo que las partes acuerden su modificación.
2. Las partes podrán contar con la asistencia de asesores que intervendrán, con voz, pero sin voto, en las deliberaciones de la Comisión Negociadora, pudiendo las partes sustituir a cualquiera de sus representantes durante el proceso negociador.
3. Hacer extensiva la aplicación del V Convenio Colectivo de Aena a la sociedad mercantil «Aena Aeropuertos S.A.», mencionada en el art. 7 del Real Decreto-ley 13/2010, así como a las sociedades filiales de la anterior, que pudieran crearse en el futuro, de acuerdo al art. 12 del citado Real Decreto-ley, mediante la transformación del V Convenio Colectivo de Aena en «Convenio Colectivo de Grupo Aena», en el momento en que, en su caso, sea jurídicamente posible; conformándose este ámbito como unidad de negociación en el futuro.
4. Efectuar las modificaciones que sean precisas del articulado del actual convenio colectivo, para dar cumplimiento al acuerdo tercero de este acta.

Estas modificaciones, previos informes pertinentes, se elevarán a la Dirección General de Trabajo para su publicación en el BOE.

5. Negociar un acuerdo de garantías colectivas e individuales que aseguren el empleo de los trabajadores de la plantilla incluida en el ámbito personal del V Convenio Colectivo de Aena, así como el mantenimiento de derechos laborales, económicos, de seguridad social y previsión social complementaria de los mismos, especialmente en relación con la posibilidad de materialización de las previsiones contenidas en el art. 11 del Real Decreto-ley 13/2010.

Asimismo, las partes presentes en la Comisión Negociadora, se comprometen, mientras dure la negociación, a primar la solución negociada sobre cualquier otra actuación o iniciativa respecto de las discrepancias o conflictos que pudieran surgir, por motivos relacionados con las cuestiones sometidas a este proceso negociador.

Y, para que así conste, ambas partes, en prueba de conformidad, suscriben la presente Acta en el lugar y la fecha arriba indicados.

Acta de preacuerdo suscrito entre el comité de huelga y la representación de aena, para la desconvocatoria de la huelga convocada con fecha 8 de marzo de 2011

Por Aena: Juan I. Lema Devesa, Javier Marín San Andrés, Jesús Fernández Rodríguez, Begoña Gosálvez Mayordomo, Gonzalo Alonso Muñoz, Ana I. Heras Sancho y Juan Chozas Pedrero (Asesor).

Por la representación sindical:

Por CC.OO.: César Revuelta Blasco, José Luis García Carrasco, Mariano Ramos Alcantarilla, Antonio Rigol Sevillano, José Manuel Lorenzo Gómez, Francisco Fernández Jiménez (Asesor) y Raúl Olmos Mata (Asesor).

Por U.G.T.: Federico Lombardo López, Francisco Abadías Fantova, Fernando Pérez Rodríguez, Emilio Quintana Carrizosa, Raúl Gómez Alonso (Asesor) y M. Yolanda Palomo del Castillo (Asesora).

Por U.S.O.: Luis Mouton Asenjo, Viviana de Sans Trotta, José Luis Muñoz Fuentes, Carmen Brugulat Negre (Asesora)y Ramón Lorenzo Bugarín (Asesor).

En Madrid a dieciséis de marzo de dos mil once, reunidos en la sede de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, Aena, las personas al margen referenciadas, en la representación que ostentan, tras reconocerse mutuamente

cve: BOE-A-2011-19846

capacidad y legitimación para la negociación colectiva de acuerdo con la normativa vigente en la materia, acuerdan:

1.º Que tras las reuniones mantenidas entre las partes, se levanta el presente acta de preacuerdo para regular las condiciones laborales que han de regir en las operaciones de reordenación societaria y reorganización de la Entidad Pública Empresarial Aena, como consecuencia de la entrada en vigor de las previsiones contenidas en el Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, relativas a las funciones y competencias atribuidas en la actualidad a la citada Entidad, en materia de gestión aeroportuaria.

2.º El preacuerdo se concreta en el acuerdo de garantías laborales que se anexa al presente acta y que se elevará a definitivo una vez sea ratificado por las partes mediante los procedimientos que estas consideren oportunos.

3.º Como complemento al Preacuerdo alcanzado, las partes acuerdan:

a) Consolidación de los puestos de trabajo estructurales actualmente cubiertos con contratos temporales para su cobertura con contratos indefinidos.

b) Fijar como plantillas mínimas correspondientes a cada uno de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del V Convenio Colectivo de Aena las plantillas actualmente existentes, con su dotación y distribución, comprometiéndose ambas partes a abordar la negociación de su necesaria adaptación conforme, entre otras, a la previsible evolución de las cargas de trabajo.

c) Concluir los procesos de negociación pendientes derivados de los acuerdos trasladados al Convenio Colectivo, entre otros, los previstos en la disposición transitoria XII.

Los compromisos contenidos en las letras a) y b) anteriores quedan supeditados a las autorizaciones y procedimientos que en cada caso procedan.

En prueba de su conformidad, y en presencia del Secretario de Estado de Transportes, firman la presente en el lugar y fecha arriba indicados.

Acuerdo de garantías laborales

En Madrid a dieciséis de marzo de dos mil once,

REUNIDOS

De una parte, por la representación de Aena: Juan I. Lema Devesa, Javier Marín San Andrés, Jesús Fernández Rodríguez, Begoña Gosálvez Mayordomo, Gonzalo Alonso Muñoz, Ana I. Heras Sancho y Juan Chozas Pedrero (Asesor).

De otra parte, por la representación sindical:

Por CC.OO.: César Revuelta Blasco, José Luis García Carrasco, Mariano Ramos Alcantarilla, Antonio Rigol Sevillano, José Manuel Lorenzo Gómez, Francisco Fernández Jiménez (Asesor)y Raúl Olmos Mata (Asesor).

Por U.G.T.: Federico Lombardo López, Francisco Abadías Fantova, Fernando Pérez Rodríguez, Emilio Quintana Carrizosa, Raúl Gómez Alonso (Asesor) y M. Yolanda Palomo del Castillo (Asesora).

Por U.S.O.: Luis Moutón Asenjo, Viviana de Sans Trotta, José Luis Muñoz Fuentes, Carmen Brugulat Negre (Asesora) y Ramón Lorenzo Bugarín (Asesor).

EXPONEN

Con fecha del pasado 3 de diciembre de 2010, entró en vigor el Real Decreto-ley 13/2010, en el que se aborda la modernización y liberalización del Sector Aeroportuario.

Teniendo en cuenta la incidencia que la normativa enunciada puede tener en las relaciones laborales, en virtud de la transferencia y adscripción de personal a nuevas entidades, las partes firmantes del presente Acuerdo asumen la necesidad de dotar a este proceso de un marco de garantías adecuado, que aporte al mismo seguridad jurídica,

cve: BOE-A-2011-19846

fluidez y participación de los interlocutores sociales legitimados y ofrezca a los trabajadores afectados una garantía efectiva de mantenimiento de sus condiciones laborales y de empleo, lo que se establece en el presente acuerdo mediante la transformación del convenio colectivo de Aena en un convenio colectivo de grupo aplicable a Aena, Aena Aeropuertos, S.A., sociedades filiales y sociedades mercantiles concesionarias, según lo establecido en el presente acuerdo.

De manera adicional a lo establecido en el presente acuerdo, Aena se compromete al establecimiento de un proceso de diálogo sobre el resto de sectores que operan en los aeropuertos, excluida Aena.

En razón de lo expuesto y de acuerdo con la normativa vigente en la materia, las partes tras reconocerse mutuamente capacidad y legitimación suficiente para la negociación del presente documento, acuerdan:

1. Objeto.

El presente acuerdo tiene por objeto regular las condiciones laborales que han de regir en las operaciones de reordenación societaria y reorganización de la Entidad Pública Empresarial AENA, como consecuencia de la entrada en vigor de las previsiones contenidas en el Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, convalidado por resolución de 14 de diciembre de 2010, del Congreso de los Diputados (en adelante Real Decreto-ley 13/2010), relativas a las funciones y competencias atribuidas en la actualidad a la entidad pública empresarial Aena en materia de gestión aeroportuaria, así como por cualquier otra normativa que resultare de aplicación en la materia objeto del presente acuerdo.

A efectos de lo previsto en el apartado anterior, se entenderá por operaciones de reordenación societaria o reorganización empresarial cualquier operación mercantil, que lleve aparejada transferencia de personal y/o cargas de trabajo entre distintas empresas, incluida la casuística prevista en los artículos 10 y 11 del citado Real Decreto-ley.

2. Naturaleza y eficacia.

El presente acuerdo, en concordancia con lo estipulado en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación directa para las materias que en el mismo se regulan, desarrollando la eficacia que legalmente le corresponde, en función de la legitimación ostentada por las partes firmantes.

3. Ámbito funcional.

El presente acuerdo afecta a la Entidad Pública Empresarial Aena y a las entidades jurídicas/sociedades, que se deriven del desarrollo del citado Real Decreto-ley 13/2010, y en los términos estipulados en el mismo, incluidas las previsiones contempladas en los artículos 10 y 11 del citado Real Decreto-ley, para la realización de las funciones que en la actualidad tiene atribuidas la entidad pública empresarial Aena, en virtud de lo establecido en la Ley 4/1990 de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, por la que se crea el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea y en el Real Decreto 905/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el estatuto de Aena.

4. Ámbito personal.

El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal que se halle en activo en la entidad pública empresarial Aena y al que resulte afectado por lo previsto en el artículo 10 del Real Decreto-ey 13/2010, en el momento en que se produzca la transferencia de personal como consecuencia de cualquiera de las operaciones de reordenación contempladas en el presente acuerdo, y sea cual fuera la modalidad contractual concertada, el grupo profesional, la ocupación o puesto de trabajo, con excepción del personal controlador de tránsito aéreo.

Aquellos trabajadores que se encuentren incluidos en las bolsas de candidatos en reserva reguladas en el artículo 25 del V Convenio Colectivo de Aena, vigentes en el

cve: BOE-A-2011-19846

momento en que se produzca la transferencia de personal como consecuencia de cualquiera de las operaciones de reordenación contempladas en el presente acuerdo, y que hayan estado vinculados a la Entidad mediante el correspondiente contrato de trabajo, les será de aplicación lo dispuesto en el presente acuerdo, en el momento en que, en su caso, se produjera una nueva contratación.

El acuerdo será igualmente de aplicación a los trabajadores que se encuentren en cualquier situación de suspensión del contrato de trabajo, ya sea legal o convencional conforme a lo estipulado en el Convenio Colectivo de Aena o el que, en su caso, lo sustituya. Estos trabajadores quedarán en esa misma situación en la sociedad a la que se haya transferido su puesto de trabajo de origen.

5. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma y tendrá carácter indefinido salvo que las partes, de mutuo acuerdo, decidan su modificación y excepto en aquellos supuestos en los que expresamente se establezca una vigencia específica.

6. Ámbito material.

El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones laborales que han de regir las situaciones que se contemplan en el mismo y específicamente las transferencias del personal incluido en el apartado *Ámbito personal* del presente acuerdo, que se efectúen entre:

la entidad pública empresarial Aena y la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.».

la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.» y cualquiera de las entidades jurídicas derivadas de lo estipulado en el art. 10.1, apartados a) y b) del Real Decreto-ley 13/2010.

las sociedades filiales previstas en el art. 10.1, apartados b) del Real Decreto-ley 13/2010 y las sociedades mercantiles concesionarias establecidas en el apartado a) del mismo artículo.

7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes declararan la nulidad total del presente acuerdo, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de las cláusulas, el acuerdo deberá ser revisado si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

8. Comisión de seguimiento.

Se constituye una comisión de seguimiento de las garantías establecidas en el presente acuerdo, que estará compuesta por ocho representantes de Aena y un número igual de representantes de las organizaciones sindicales firmantes (3 por CC.OO., 3 por U.G.T. y 2 por U.S.O.). Los acuerdos de la comisión requerirán la mayoría de cada una de las partes.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y control de los contenidos de este acuerdo.
b) La interpretación que pueda derivarse de sus respectivos clausulados.
c) Seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del acuerdo.

cve: BOE-A-2011-19846

d) El conocimiento, con al menos treinta días de antelación a su efectividad, de las medidas previstas en cumplimiento de las garantías de empleo y ocupación efectiva, cuando fuera necesaria su adopción.

e) La recepción de información, discusión, elaboración y propuesta, dentro de las previsiones del presente acuerdo, del cuadro de garantías aplicables a los supuestos de reordenación societaria, reorganización empresarial y/o concesiones administrativas, con carácter previo a la efectividad de cualquiera de dichas medidas.

f) El informe previo de la comisión de seguimiento será preceptivo para llevar a cabo cualquier proceso de transferencia de personal, según lo estipulado en el presente acuerdo.

g) La Comisión de seguimiento deberá reunirse siempre que lo solicite la mayoría de alguna de las representaciones.

h) Esta Comisión de seguimiento, por acuerdo de las partes, podrá encomendar la mediación o arbitraje de discrepancias y/o controversias, según lo estipulado en la Sección II-Solución voluntaria de conflictos del capítulo III del V Convenio Colectivo de Aena o aquel que lo sustituya.

i) Asimismo serán funciones de la Comisión de Seguimiento todas aquellas que en tal sentido decidan las partes y aquellas a las que de manera expresa se remita el presente acuerdo.

9. Normativa aplicable.

Los procesos de transferencia de personal asociados al desarrollo de las estipulaciones contenidas en el Real Decreto-ley 13/2010, relativas al nuevo modelo organizativo para la gestión aeroportuaria, se regirán por las disposiciones contenidas en el mismo, específicamente por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones contenidas en el presente acuerdo y en el acuerdo suscrito el 24 de enero de 2011, que se anexa al presente acuerdo.

Asimismo, se atenderá a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Duodécima del V Convenio Colectivo, en el acta de desconvocatoria de huelga de 4 de marzo de 2004, en el acta de la comisión negociadora del IV Convenio Colectivo de Aena, de fecha 28 de noviembre de 2005, en el acta de acuerdo sobre el modelo de explotación de la ampliación del Aeropuerto de Madrid-Barajas de 25 de mayo de 2005 y en el acta relativa a la ampliación del Aeropuerto de Barcelona de 18 de julio de 2007.

En este sentido, y de conformidad a lo dispuesto en el apartado 3 del acta de 24 de enero de 2011, el actual convenio colectivo de Aena se aplicará a la sociedad anónima Aena Aeropuertos, S.A., a las sociedades filiales que se pudieran crear en el futuro y a las sociedades mercantiles concesionarias, según lo establecido en el presente acuerdo, pasando a ser el I Convenio Colectivo de Grupo y ampliándose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose de manera automática salvo denuncia por cualquiera de las partes.

Para lograr la efectiva e íntegra aplicación de dicho Convenio de Grupo, es necesario que la gestión de personal se efectúe en el ámbito exclusivo del Convenio, por lo que deberá adecuarse lo establecido en la normativa sobre Presupuestos Generales del Estado a tal efecto; comprometiéndose las partes a promover la correspondiente modificación normativa y todas aquellas consultas y modificaciones normativas que se consideren necesarias para el pleno desarrollo de lo contemplado en el presente acuerdo, como las que se acompañan como anexo a este documento.

El nuevo modelo de gestión aeroportuaria articulado a través de Aena Aeropuertos, sus filiales y sociedades mercantiles concesionarias que otorgue, garantiza la viabilidad económica financiera de la red actual de aeropuertos. A tal fin, tanto los cánones que Aena Aeropuertos, S.A., obtenga por los aeropuertos concesionados, así como los ingresos que reciba de las sociedades filiales, serán utilizados para garantizar el mantenimiento de su red.

cve: BOE-A-2011-19846

10. Garantías de empleo y ocupación efectiva.

Aena y las entidades jurídicas que se deriven de la aplicación del Real Decreto-ley 13/2010 garantizarán el empleo a todos los trabajadores que sean fijos de plantilla a partir del momento en que se produzca la transferencia de personal en los términos previstos en el ámbito personal del presente acuerdo.

El resto del personal con contrato de carácter temporal tendrá estas garantías hasta la finalización del mismo; recuperándose las mismas cuando se produzcan nuevas contrataciones.

Los contratos de concesión establecerán para cada uno de los aeropuertos concesionados las plantillas consideradas como mínimas para la gestión aeroportuaria. No podrá aprobarse en tal sentido ningún contrato de concesión sin la previa determinación de la plantilla mínima correspondiente al aeropuerto que en cada caso se trate.

Cualquier alteración sustancial de dichas plantillas deberá ser autorizada por la Sociedad de Vigilancia y Seguimiento, en la cual Aena mantendrá una mayoría suficiente que permita garantizar los compromisos que en el presente acuerdo adquiere. A estos efectos y con carácter previo de al menos noventa días se solicitará el correspondiente informe a la comisión de seguimiento.

No obstante lo anterior, los puestos de trabajo considerados estructurales (contratos de relevo, contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación de 65 a 64 años y contratos indefinidos no fijos) se consolidarán, procediéndose a la cobertura de los mismos a través del existente mecanismo de bolsas de trabajo.

Aena se compromete a la no utilización de forma unilateral de lo previsto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, garantizando el empleo a los trabajadores a los que se extiende el presente acuerdo y en los términos en él recogidos. Aena garantiza la ocupación efectiva en el mismo centro de trabajo en los que los trabajadores presten servicios, estándose para las situaciones contempladas en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores a lo determinado en el convenio colectivo.

En los casos de cierre o cese de actividad del centro de trabajo o no aceptación de la subrogación por parte del trabajador, serán asimismo de aplicación los mecanismos establecidos en el convenio colectivo.

Para la sociedades mercantiles concesionarias, en los supuestos en que, por razones técnicas, económicas, organizativas, productivas o de cualquier otra naturaleza, derivadas de la gestión de la concesión, fuera necesario adoptar medidas tendentes a la optimización de la plantilla, a los trabajadores afectados, incluidos en el ámbito personal del presente Acuerdo, les será de aplicación lo establecido en el vigente Convenio Colectivo de Aena, a cuyo efecto podrán optar por lo siguiente:

a) Un puesto de trabajo en la concesionaria, preferentemente de su misma ocupación o en su defecto el reciclaje a una nueva ocupación, a través del procedimiento establecido en el convenio colectivo vigente.

b) Solicitar el reingreso en el Grupo Aena en los términos previstos en el presente acuerdo.

c) La indemnización prevista en el art. 102 del V Convenio Colectivo o del Convenio Colectivo que lo sustituya, si el trabajador opta por dicha posibilidad, en los términos establecidos en la Disposición Adicional V de dicho Convenio Colectivo.

A efectos de lo dispuesto en los anteriores apartados a) y b), la oferta de un nuevo puesto de trabajo por parte de la Empresa, tendrá lugar de forma que se cause al trabajador el menor perjuicio posible. A tal efecto, se seguirá el siguiente orden de prelación, en función de las vacantes existentes:

1. Un puesto de trabajo de la misma ocupación en otro centro de trabajo, sin movilidad geográfica.

cve: BOE-A-2011-19846

2. Un puesto de trabajo de otra ocupación, vía reciclaje, en el propio centro o en otro sin movilidad geográfica, siempre que organizativa y técnicamente sea posible.

3. Un puesto de trabajo de la misma ocupación, en otro centro de trabajo, con movilidad geográfica.

4. Un puesto de trabajo de otra ocupación, vía reciclaje, en otro centro de trabajo, con movilidad geográfica, siempre que organizativa y técnicamente sea posible.

Producida por parte de la Empresa la oferta establecida en los supuestos anteriores, el trabajador tendrá un plazo de 15 días para aceptar o rechazar la oferta. Pasado el plazo sin obtener respuesta, se entenderá que opta por el supuesto c).

En el caso de que el volumen de las personas que se vieran afectadas por las medidas a adoptar imposibilitara la aplicación de los anteriores apartados, la empresa se compromete a negociar con la parte social un plan de salida basado en criterios de voluntariedad.

11. Garantías específicas en el supuesto contemplado en el artículo 10.1.a) del Real Decreto-ley 13/2010.

Situación de los trabajadores afectados:

A) Trabajadores que pasen a prestar servicio en las sociedades mercantiles concesionarias de servicios aeroportuarios según lo contemplado en el art. 11.6 del Real Decreto-ley 13/2010:

1. Con el fin de garantizar el pleno respeto de los derechos de los trabajadores que, en su caso, pasen a las sociedades mercantiles concesionarias y la aplicación del I Convenio Colectivo del Grupo Aena, o aquel que lo sustituya, el proceso de licitación de las sociedades mercantiles concesionarias de servicios aeroportuarios se llevará a cabo por los siguientes trámites:

a) «Aena Aeropuertos, S.A.» creará una sociedad mercantil concesionaria del aeropuerto que se determine.

b) «Aena Aeropuertos, S.A.» suscribirá con la sociedad mercantil concesionaria un «contrato de concesión de servicios aeroportuarios.

c) Una vez constituida la sociedad mercantil concesionaria y suscrito el correspondiente contrato de concesión, los trabajadores afectados a su actividad pasarán voluntariamente a la misma de conformidad con lo establecido en el art. 11.6 del Real Decreto-ley 13/2010.

La opción de los trabajadores que no pasen a la sociedad mercantil concesionaria estará previamente regulada en el «I Convenio Colectivo del Grupo Aena» garantizándoles el empleo y ocupación efectiva dentro del grupo.

En este momento, los derechos de los trabajadores que pasen a la sociedad mercantil concesionaria están plenamente garantizados por la aplicación del «I Convenio Colectivo de Grupo», o aquel que lo sustituya, y los derechos sociales reconocidos en el contrato de concesión.

d) Creada la sociedad mercantil concesionaria, suscrito el contrato de concesión, traspasado el personal y ratificado por la sociedad mercantil concesionaria la aplicación como convenio colectivo propio de su ámbito del «I Convenio Colectivo de Grupo», o aquel que lo sustituya, comenzará el proceso público y competitivo de adjudicación de la sociedad mercantil concesionaria a empresarios particulares.

e) Se iniciará un proceso de licitación sujeto a la Ley 31/2007 en el que al empresario o licitador que presente la oferta económicamente más ventajosa para la red de Aena se le adjudicarán las acciones de la sociedad mercantil concesionaria. Aena elevará al Consejo de Administración la propuesta de mantenimiento de un porcentaje de participación en la Sociedad Mercantil Concesionaria.

De este modo, el empresario que resulte adjudicatario o sea ganador del concurso se hará con el control de la sociedad mercantil concesionaria, comenzando a ejercer

cve: BOE-A-2011-19846

respecto a la misma las labores de administración, promoción, gestión y explotación. El marco en el que deberá desenvolverse este nuevo empresario estará constituido, básicamente, por:

1. El Real Decreto-ley 13/2010.
2. El «I Convenio Colectivo del Grupo Aena», el cual ya estaba en vigor y permanece vigente, o aquel que lo sustituya.
3. El contrato de concesión de servicios aeroportuarios previamente suscrito con «Aena Aeropuertos, S.A.» y las obligaciones económicas, sociales y contractuales que en el mismo se imponen.

Esta sociedad mercantil concesionaria, una vez adjudicada a un empresario particular, continuará sometida al «I Convenio Colectivo del Grupo Aena» y en tanto que no sea de aplicación otro convenio que lo sustituya.

Antes de llevar a cabo cada una de estas actuaciones, para garantizar los derechos de los trabajadores, se llevarán a cabo las obligaciones de información y consulta establecidas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Regulación de la situación de estos trabajadores en la sociedad/entidad jurídica de origen:

Los citados trabajadores quedarán en situación de suspensión de contrato de trabajo, bajo la modalidad de Excedencia especial por pasar a prestar servicios en una entidad concesionaria, en la sociedad/entidad de origen, con las siguientes particularidades:

Tendrán derecho de reingreso preferente sobre el resto de peticiones de reingreso, para plazas de su ocupación de origen, en cualquier centro del «Grupo Aena».

Podrán participar en los procesos de promoción interna que se celebren en las empresas del «Grupo Aena», con la consideración a efectos de prelación de «promoción intracentro».

En caso de reingreso, el periodo de tiempo durante el cual el trabajador haya estado en esta situación específica de excedencia especial por pasar a prestar servicios en una entidad concesionaria, se computará a efectos de antigüedad.

B) Trabajadores que no opten a prestar servicio en el supuesto contemplado en el art. 11.6 del Real Decreto-ley 13/2010:

Será de aplicación lo regulado en el apartado Garantías de empleo y ocupación efectiva establecido en este acuerdo, para el personal del Grupo Aena.

C) Trabajadores en situación de suspensión de contrato, cuyos puestos de trabajo de origen, se encuentren afectados por el supuesto contemplado en el art. 11.6 del R.D.-L 13/2010:

Los trabajadores en esta situación, dispondrán del mismo plazo que los trabajadores en activo para ejercitar su derecho a opción, quedando su contrato en la misma situación de suspensión, en la sociedad/entidad jurídica por la que hayan optado. A tal efecto, la empresa comunicará de manera fehaciente y con suficiente antelación, los posibles cambios para que el derecho pueda ser ejercido por el trabajador.

12. Situación del personal funcionario.

De acuerdo con la normativa vigente en materia de función pública, el personal funcionario integrado en Aena a través del Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, seguirá en la misma situación administrativa de «excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público», que actualmente tiene en sus cuerpos o escalas de origen por su pase a Aena, tanto en el cambio a la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.», como en posibles cambios posteriores a las sociedades filiales de esta última.

cve: BOE-A-2011-19846

De igual modo el resto de personal de Aena procedente de algún sector de la administración pública mantendrá la misma situación que tenga en la actualidad con respecto a su administración de origen, en las sociedades citadas en el párrafo anterior.

Para materializar la continuidad en la situación administrativa actual, en el paso de Aena a Aena Aeropuertos, S.A., o en su caso, a las sociedades filiales de ésta, las Unidades de Recursos Humanos de Aena se encargaran de recoger y tramitar las solicitudes de los funcionarios integrados en Aena a través del Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre. El resto del personal funcionario o laboral deberá gestionar el cambio personalmente.

En el caso del transferencia a una sociedad mercantil concesionaria de servicios aeroportuarios, según la legislación vigente en materia funcionarial, el personal funcionario integrado en Aena a través del Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre, así como el resto de personal procedente de algún sector de la administración pública pasará de la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público a la de excedencia voluntaria por interés particular. La tramitación de las solicitudes, en este supuesto, se realizará en los mismos términos planteados en el párrafo anterior.

13. Cláusula de reversión.

Los trabajadores contemplados en el presente acuerdo retornarán, a su voluntad, a la sociedad de origen o a aquella que la sustituya, cuando se produzca la disolución de la filial, de la Sociedad Mercantil Concesionaria o resolución de la concesión.

14. Garantía de mantenimiento de derechos laborales, económicos, de seguridad social y de previsión social complementaria.

Los trabajadores incluidos en el Ámbito personal del presente acuerdo, transferidos a resultas de los procesos de reorganización societaria y empresarial de las empresas incluidas en el Ámbito funcional del presente acuerdo, conservarán la integridad de los derechos que vinieren disfrutando con anterioridad a la transmisión, sea cual fuere su fuente de atribución: legal, convencional o individual.

A efectos del cómputo de la antigüedad, se tomará en consideración la ocupación de un puesto de trabajo en cualquier empresa del Grupo o Sociedad Mercantil Concesionaria como si se tratase de una sola empresa.

En el supuesto de que los convenios colectivos sucesivos establecieran condiciones que resultasen menos favorables para algunos colectivos de trabajadores transferidos, la empresa vendrá obligada a respetar, como garantía «ad personam» todas y cada una de las condiciones económicas, de seguridad social y previsión social complementaria que resultaren más favorables del Convenio Colectivo de origen, las cuales serán revalorizables, en los términos que el Convenio determine, y no absorbibles ni compensables.

Concretamente, las partes consideran que la antigüedad causada tanto en las sociedades mercantiles concesionarias como en Aena Aeropuertos, S.A., computará a efectos de la antigüedad requerida por el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social. A tal efecto se anexará al presente documento la respuesta del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

Asimismo, las partes consideran que a las contrataciones del colectivo de Extinción de Incendios, efectuadas por las sociedades mercantiles concesionarias, les resulta de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo. A tal efecto se anexará al presente documento la respuesta del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

Específicamente, el plan de pensiones vigente, que ya tiene naturaleza de plan de promoción conjunta, se modificará en lo que sea necesario, para la incorporación de las filiales y sociedades mercantiles concesionarias como integrantes del fondo. De la misma manera se acomodarán las instituciones y procedimientos relacionados con dicho plan en lo que sea necesario para su mantenimiento en las filiales y en las sociedades mercantiles concesionarias en los mismos términos en que es de aplicación a Aena en la actualidad.

cve: BOE-A-2011-19846

15. Responsabilidad solidaria.

Aena responderá, con respecto a las demás empresas del Grupo, del cumplimiento de las obligaciones que legalmente correspondan y de las garantías recogidas en el presente acuerdo.

Esta responsabilidad solidaria se hará extensiva a aquellos supuestos de transferencias de personal, incluidos en el ámbito del presente acuerdo, entre entidades jurídicas integrantes del Grupo, nacidas de la implantación del modelo organizativo para la gestión aeroportuaria, que en la actualidad tiene encomendadas Aena. Esta garantía de responsabilidad solidaria de Aena, tendrá carácter permanente.

Lo anterior se establece sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores para su aplicación en el caso de las sociedades mercantiles concesionarias.

16. Otras responsabilidades.

En los contratos de concesión se establecerá expresamente que las garantías que deba prestar la sociedad mercantil concesionaria responderán del posible impago por esta de los salarios, cuotas de la Seguridad Social e indemnizaciones correspondientes a los empleados de la concesión.

Si como consecuencia de tal impago hubieran de ejecutarse las citadas garantías, la Sociedad Mercantil concesionaria vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de quince días; constituyendo el incumplimiento de dicha obligación, causa de resolución del contrato.

17. Negociación colectiva sectorial estatal.

Ante el proceso de modernización y reestructuración del sector aeroportuario, las partes firmantes del presente acuerdo, se comprometen a promover y participar en la negociación de un convenio marco del sector aeroportuario de ámbito estatal.

Los contratos de concesión incluirán una cláusula en la que se establezca que a partir de la existencia del convenio colectivo de sector mencionado en el párrafo anterior, el mismo será de aplicación en la empresa concesionaria y a la totalidad de sus trabajadores sin perjuicio de la aplicación del convenio colectivo propio y en los términos que el convenio sectorial determine.

18. Otras materias.

Aena Aeropuertos, S.A., en los contratos de las concesiones establecerá la obligación del concesionario de respetar no solo la reglamentación establecida para cada una de las actividades contempladas en la concesión, sino también el convenio colectivo del Grupo o sectorial que resulten de aplicación a las mismas.

Con independencia del número de empresas que integren el Grupo Aena como consecuencia de la restructuración prevista en el presente acuerdo, se estudiará la posibilidad de establecer un servicio de prevención de riesgos mancomunado para todas ellas.

19. Cláusula de paz social.

El presente acuerdo que tiene naturaleza de convenio colectivo, supone la inmediata desconvocatoria de la huelga convocada por las Organizaciones Sindicales CC.OO., U.G.T. y U.S.O., el pasado día 8 de marzo de 2011.

Ambas partes se comprometen a apostar por el dialogo y la colaboración para la solución de cuantos conflictos o discrepancias pudieran surgir tanto en relación con el desarrollo y cumplimiento del presente acuerdo, como de las que se pudieran derivar de todo el proceso y de la aplicación del Convenio Colectivo. En tal sentido, acudirán a los mecanismos previstos en el propio Convenio Colectivo para el planteamiento y solución de los referidos conflictos y discrepancias.

cve: BOE-A-2011-19846

20. Cláusula final.

El presente acuerdo entrará en vigor y será efectivo una vez que sea ratificado mediante los procedimientos que cada una de las partes considere oportunas.

En prueba de conformidad firman el presente acuerdo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del mismo.

Acta de ratificación del acuerdo suscrito entre el comité de huelga y la representación de Aena para la desconvocatoria de la huelga convocada con fecha 8 de marzo de 2011

Por Aena: Juan I. Lema Devesa, Javier Marín San Andrés, Jesús Fernández Rodríguez, Begoña Gosálvez Mayordomo, Gonzalo Alonso Muñoz, Ana I. Heras Sancho, Juan Chozas Pedrero (Asesor).

Por el Comité de huelga:

Por CC.OO.: César Revuelta Blasco, José Luis García Carrasco, Mariano Ramos Alcantarilla, Antonio Rigol Sevillano, José Manuel Lorenzo Gómez, Francisco Fernández Jiménez (Asesor), Raúl Olmos Mata (F.S.C. - CC.OO.), J. Antonio Herráez Jiménez (F.S.C. - C.OO.).

Por U.G.T.: Federico Lombardo López, Fernando Pérez Rodríguez, Sandra González Martínez, Emilio Quintana Carrizosa, Raúl Gómez Alonso (Asesor), M. Yolanda Palomo del Castillo (F.S.P. - U.G.T.).

Por U.S.O.: Luis Moutón Asenjo, Viviana de Sans Trotta, José Luis Muñoz Fuentes, Carmen Brugulat Negre (Asesora), Ramón Lorenzo Bugarín (Asesor), Luis Deleito de los Reyes (F.E.P. - U.S.O.).

En Madrid a veinticinco de marzo de dos mil once, reunidos en la sede de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, Aena, las personas anteriormente referenciadas, en la representación que ostentan, tras reconocerse mutuamente capacidad y legitimación para la negociación colectiva de acuerdo con la normativa vigente en la materia, manifiestan:

1.º Que el «Acuerdo de Garantías Laborales» de 16 de marzo de 2011, ha quedado ratificado, una vez cumplido el compromiso de la representación sindical de someter el preacuerdo al refrendo de los trabajadores mediante las consultas celebradas en los centros de trabajo.

2.º Que esta ratificación, tal como se establece en el citado «Acuerdo de Garantías Laborales», supone la inmediata desconvocatoria de la huelga convocada por las organizaciones sindicales, CC.OO., U.G.T. y U.S.O., el pasado día 8 de marzo de 2011.

En prueba de su conformidad y en presencia del Secretario de Estado de Transportes, firman la presente en el lugar y fecha arriba indicados.–Por Aena.–Por CC.OO.–Por U.G.T.–Por U.S.O.

cve: BOE-A-2011-19846