



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

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea -AENA- (Código de Convenio n.º 9000112) que fue suscrito con fecha 17 de julio de 2009, de una parte, por los designados por la citada Entidad en representación de la misma y, de otra parte, por las secciones sindicales de CC.OO, UGT y USO en representación del colectivo laboral afectado al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Ministerio de la Presidencia (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento a lo previsto en la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2009 en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 17 de diciembre de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

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

Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo, denominado V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (en adelante, Aena), en sus Centros de trabajo actuales y futuros, de una parte, y, de la otra, el personal que presta sus servicios en el mismo y que está incluido en el ámbito de aplicación previsto en este Capítulo.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación igualmente a las entidades jurídicas que se pudieran constituir en el futuro, a resultas del proceso de implantación del modelo de gestión aeroportuaria, 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.

Artículo 2. Ámbito personal.

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

1. Será de aplicación al personal contratado en España al servicio de Aena que realice su actividad en el extranjero, sin perjuicio de las normas de derecho público aplicables en el lugar de su trabajo. Este personal tendrá, al menos, los derechos económicos que 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 Director General, Director de Aeropuertos Españoles, Director de Navegación Aérea y resto de Directores pertenecientes al Grupo B, de acuerdo con la relación de Directores de Aena.
- d) El personal controlador de la circulación aérea.

Artículo 3. Ámbito funcional.

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

Artículo 4. Ámbito territorial.

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

Artículo 5. Ámbito temporal.



1. Vigencia: El V Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 6 años, con efectos desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2014, salvo para aquellas materias sobre las que se pacte específicamente una vigencia diferente.
2. Prórroga: Se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya; salvo aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio Colectivo determine.
3. Denuncia: El V Convenio Colectivo quedará denunciado, expresamente y de forma automática, el 31 de diciembre de 2014, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones para la discusión del VI Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aena, el 1.º de octubre de 2014.

Capítulo II. Sistema de Gestión por Competencias (SGC).

Artículo 6. Objetivos de la gestión por competencias.

El modelo organizativo de los recursos humanos de 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.
4. Las competencias necesarias para la consecución de los objetivos de Aena serán las definidas en cada una de las Fichas de Ocupación contempladas en el artículo 8.2 de este Convenio. La relación de estas competencias constituirá los



Directorios de competencias de 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 de Aena.

4. Las Tablas de Carrera Profesional recogen los supuestos de movilidad entre las diferentes ocupaciones existentes en 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 de Aena y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del V Convenio Colectivo de 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.

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 de Aena o de la mayoría de la representación sindical, dentro de los siete días hábiles siguientes a contar desde que la petición tenga entrada en la Secretaría de la Comisión.

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 de Aena y, al menos, el de tres quintos de la totalidad de los miembros de la representación sindical, serán vinculantes para ambas partes, así como para los órganos y organizaciones que representan.

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

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 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.

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 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 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.



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 Aena y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del V Convenio Colectivo de 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.

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.

Artículo 18. Provisión interna.

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
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. Los cambios temporales de ocupación realizados en la ocupación de destino, en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la convocatoria.

2. Antigüedad en el centro de trabajo.

3. Antigüedad en Aena.

4. 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 artículo.

En caso de empate, se atenderá al siguiente orden para la adjudicación de la plaza:

1. Antigüedad en el Centro de trabajo.
2. Antigüedad reconocida por Aena.
3. Mayor edad del trabajador.
6. En el caso de traslados, se establece el siguiente orden de prelación:
 1. Antigüedad en la ocupación (se considerará incluido el período transcurrido en la categoría origen del II Convenio Colectivo).
 2. Antigüedad en el Centro de trabajo.
 3. Antigüedad reconocida por Aena.
 4. 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 V Convenio Colectivo de Aena, determinándose en cada momento su inclusión y orden de prelación en la tabla del presente artículo.

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.
2. La modificación, aprobación o supresión de estas tablas será propuesta, en su caso, por cualquiera de las partes firmantes del V Convenio Colectivo de 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, Aena 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 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.

Artículo 22. Traslados.

1. Los trabajadores de 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 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 Aena, 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, de acuerdo con el Estatuto de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

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 éstos:

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.

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

a) Declaración expresa de que no se propondrá la adjudicación de plazas en número superior al de las convocadas.

b) Número y fichas de ocupación de las plazas.

c) Forma y plazo -no inferior a 10 días naturales- para participar en el proceso





selectivo.

d) Condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes.

e) 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 la Entidad Pública Empresarial 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 la página web de Aena.

7. En las convocatorias de selección externa, se determinará el nivel de acceso de aquellas ocupaciones a las que, de acuerdo con el Catalogo 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 Aena, y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del V Convenio Colectivo de 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.

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 público 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 la Norma de Contratación de Aena lo permita.

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, de plazas derivadas de la Oferta de Empleo Público, 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 la Entidad 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 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. Aena realizará, de acuerdo con sus necesidades, las correspondientes acciones de selección interna y externa de ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B, con respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, previo reintegro de excedentes, entre el personal de la Entidad Pública Empresarial que disponga de los requisitos que se establezcan en la ficha de ocupación correspondiente.

2. El procedimiento y metodología aplicables para el ingreso de personal en las ocupaciones adscritas a los niveles profesionales A y B serán realizados por el órgano de selección designado por Aena, de acuerdo con el artículo 63 del Estatuto de la Entidad Pública Empresarial, con los requisitos y exigencias de las ocupaciones a cubrir.

3. La Coordinadora Sindical Estatal será informada previamente, 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 Aena decida desistir del contrato laboral suscrito con el mismo, informará a la representación laboral con anterioridad a la formalización de dicho desistimiento, a efectos de la emisión de informe, 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 derivados de plazas correspondientes a la Oferta de Empleo Público.

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

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 63/1997, de 26 de diciembre, será, al menos, del 75 y del 85 por 100, durante, respectivamente, el primero o el segundo año de vigencia del contrato, del Salario de Nivel Profesional, previsto en este Convenio Colectivo.

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.

Sección 1.ª Ocupaciones.

Artículo 29. Definición del marco de clasificación profesional.

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

Ocupación.

Nivel Profesional.

Artículo 30. Catálogo de ocupaciones.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del V Convenio Colectivo de Aena, a excepción del que desempeñe puestos de trabajo de Dirección o Estructura, previo nombramiento otorgado por la Entidad, deberá estar clasificado en alguna de las ocupaciones definidas en el Catálogo que figura como anexo a este Convenio Colectivo. Dicho Catálogo de ocupaciones clasifica las ocupaciones en grupos y subgrupos profesionales de acuerdo con un criterio funcional o de área de negocio. 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 V Convenio Colectivo de 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 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 V Convenio Colectivo.

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.

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.

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

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

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

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

3. La adscripción definitiva a la nueva ocupación será efectiva una vez realizadas las pruebas de evaluación de competencias correspondientes y obtenida la certificación oportuna.

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

Artículo 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 Aena 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), Aena 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 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 Aena 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 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 Aena. 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:

a) 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.

b) 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, 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Al de los gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres domésticos y prima del seguro de transporte, previa autorización del correspondiente presupuesto, hasta un máximo de 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.

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

Artículo 40. Traslado por permuta.

Aena autorizará 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, Aena 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 Aena, a propuesta de los interesados.

Artículo 41. Traslado convenido.

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

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



unidad familiar.

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 40.3bis 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.

Capítulo VIII. Formación.

Artículo 45. Principios básicos de la formación.

1. El desarrollo profesional de los trabajadores de 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 la Entidad de calidad y eficacia en la gestión.
2. En este sentido, el IADA (Instituto de aprendizaje y Desarrollo de Aena) gestiona el desarrollo de todos los trabajadores en el ámbito del V Convenio Colectivo 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 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 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 de 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 de Aena, con los siguientes objetivos y criterios de actuación en la aplicación individualizada del



mismo:

1. Todo trabajador debe realizar, siempre que sea convocado, al menos, una acción formativa, en el ámbito temporal de este Plan.
2. La formación en idiomas y en ofimática, será de aplicación generalizada, aunque se distinguirá la exigible (necesaria por tener que utilizarse ya en el puesto de trabajo), y la opcional (no necesaria para la función actual, pero voluntariamente solicitada).
3. 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 dirijan a una persona o grupos muy reducidos de empleados de 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 Aena y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del V Convenio Colectivo de 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 la Norma de Contratación de Aena lo permita.

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 V Convenio Colectivo de Aena, formulando, en los plazos que se establezcan y para su ámbito de representación, las propuestas que consideren, especialmente respecto de los procesos de detección de necesidades formativas, y de su ajuste al Plan de Formación, así como en el seguimiento y análisis final de resultados del Plan de referencia.

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

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 añadirá 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 añadirán 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 añadirán 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, Aena podrá exigir los justificantes oportunos de disfrute, por el trabajador, de los derechos a que se refiere este artículo.

4. Conforme a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua y, a los efectos previstos en dichos acuerdos sobre Permisos Individuales de Formación (P.I.F.), todos los trabajadores con un año de servicio en la empresa, podrán solicitar dichos permisos de acuerdo con la legislación vigente al respecto y su desarrollo

correspondiente.

Capítulo IX. Sistema de Gestión del Desempeño.

Artículo 53. Definición del Sistema de Gestión del Desempeño.

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

Artículo 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 Aena, de Aeropuertos o Navegación Aérea y del Centro de Trabajo que figuren en los Planes Operativos de Aena. La finalidad que se persigue con estos objetivos es fomentar el sentido de pertenencia de los trabajadores de Aena.

Objetivos 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 setecientos once horas de trabajo efectivo máximo en cómputo anual.

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

Asimismo, en determinados puestos de carácter administrativo: secretarías, atención a usuarios externos o internos que Aena determine, 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 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 Aena 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.

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.

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

2. En los puestos de trabajo de Secretaría, Registro y, en general, los que se presten en unidades cuyo horario de atención al público, y así se requiera, Aena podrá establecer una jornada de trabajo fraccionada, sobre la base de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

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

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

3. Asimismo, en los puestos de trabajo que se determinen, Aena podrá establecer dentro de este régimen de jornada normal, y sobre la base de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, la correspondiente localización, obligándose el trabajador a realizar una ampliación sobre su jornada, ya sea a continuación o una vez finalizada la misma, cuando sea requerido para ello.

El personal que realice esta jornada, de aceptación voluntaria, percibirá el Complemento de Disponibilidad Localizada en los importes que figuran en el anexo II a este Convenio Colectivo.

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

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

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:

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

Donde:

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

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

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

Se determinará de acuerdo con la siguiente expresión matemática:

$$\text{Jornada Anual Programable} = 1.711 - (16 \cdot 1,5 \cdot H/C)$$

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.

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:

$BHD = \text{Jornada Anual Programable} - \text{Jornada Anual Programada}$

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, entre Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, la realización de jornadas especiales para su adecuación a los horarios operativos de los Centros de trabajo, sin perjuicio de los derechos de participación y audiencia que correspondan a la representación laboral del Centro de trabajo, en su caso, afectado.





2. El personal sujeto a estas jornadas especiales disfrutará, al menos, de un descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas.
3. En los Centros operativos con servicio entre orto y/u ocaso, la jornada de trabajo se ajustará siempre a estas jornadas especiales, y, en su duración, a los períodos estacionales.
4. En los Centros aislados (radiofaros, VOR, etc.), donde exista casa-habitación para el personal encargado de los mismos, se establece una jornada especial permanente durante las veinticuatro horas del día, sin que se le exija una presencia constante, siendo obligación de la empresa cubrir las ausencias por motivo de enfermedad, vacaciones o licencias. Asimismo, se habilitarán las dependencias necesarias con su correspondiente mobiliario, realizándose las obras necesarias, a lo largo de la vigencia de este Convenio Colectivo; dando la máxima urgencia a la provisión de mobiliario.
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. Corretornos.

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

Cobertura de vacaciones.

Cobertura de servicios a desprogramar.

Cobertura de bajas por Incapacidad Temporal.

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

2. Dicha función se efectuará de forma rotativa entre los trabajadores del equipo, con periodicidad mensual, salvo acuerdo. Estos trabajadores tendrán derecho a los descansos correspondientes a la cadencia de turno del trabajador que sustituye y a los legal y convencionalmente establecidos.

3. El trabajador que realice la función de corretornos percibirá el Complemento de Turnicidad.





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 Aena presta obligan al trabajador a la realización de servicios no programados inicialmente y a la ampliación de los programados. Se considera específicamente obligatoria 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 Aena y las Organizaciones Sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y firmantes del V Convenio Colectivo de 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.

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.

Las características del servicio público que Aena presta obligan, asimismo, al trabajador a la cobertura de servicios en caso de prolongación del horario operativo y ampliaciones de horario para la atención de aeronaves en Centros de trabajo con horario operativo inferior a 24 horas diarias, y que, por tanto, quepa su prolongación o su ampliación para la atención de aeronaves.

Artículo 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:

3. A efectos de cómputo del tiempo de permanencia del trabajador fuera de su jornada laboral, en operaciones fuera de horario operativo, se tomará como referencia la hora local de aterrizaje o despegue de la aeronave adicionada en 30 minutos.

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

5. 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 Aena, el tiempo de permanencia se abonará como horas extraordinarias, con un mínimo de tres horas. En cualquier caso, se computará una hora en concepto de transporte.

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

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

Artículo 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.

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

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

c) Una vez en el lugar de trabajo, el personal procurará terminar el mismo lo antes posible, siendo responsable de su ejecución el designado como Jefe de

equipo; el cual, no obstante, concederá a los trabajadores el tiempo necesario para efectuar las comidas, así como 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.

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

7. No obstante lo previsto en el apartado anterior, en los Centros de trabajo de carácter estacional, la empresa podrá excluir como período vacacional 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 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 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 encontrarse 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.

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 la Entidad Pública Empresarial Aena.

h) Hasta siete días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, sin justificar. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Dirección del Centro y respetando siempre las necesidades del servicio. El personal en jornada de turnos o jornada especial disfrutará de estos días sin que coincidan con los días de descanso correspondientes a la cadencia de sus servicios y con una equivalencia en horas de trabajo igual al de la jornada normal de mañana, salvo que hayan sido deducidos de la jornada anual prevista en el artículo 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.

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 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. En ningún caso estas licencias podrán ser disfrutadas dentro del período vacacional, a que se refiere el artículo 80.6 excepto cuando la licencia sea con motivo de enfermedad grave de algún familiar de primer grado, debidamente justificada.

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

Artículo 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 Aena para otros supuestos una disminución de jornada en estos mismos términos.

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

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





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

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.

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.

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 Aena, desde el primer día de baja hasta la finalización de dichas situaciones, la diferencia hasta el 100 por 100 de las retribuciones que viniera percibiendo.

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 clases de excedencias son las siguientes:

1. Excedencia forzosa.
2. Excedencia voluntaria.

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 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 Aena, pasen a ocupar puestos no permanentes en Organismos o Entidades oficiales, nacionales o internacionales, previa autorización por parte de la Entidad Pública Empresarial.

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 de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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 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 de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Artículo 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, transcurrido el primer año 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 Aena y quedará en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar ocupación a la suya que hubiera o se produjera en Aena.

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 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 Aena.

Al cesar en los servicios que dieron lugar a la excedencia voluntaria especial, deberá incorporarse nuevamente en Aena, 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 Entidad Pública, se producirá automáticamente la extinción de la relación laboral entre Aena 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 Aena.



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, Aena formalizará el correspondiente contrato de trabajo, dentro del mes siguiente a la solicitud del 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 Aena, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en este Capítulo.

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



Artículo 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.

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 empresa.

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 Aena de reserva obligada.

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

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

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

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

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

A los efectos de este apartado, se entiende por acoso sexual aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la víctima. En este tipo de conductas se incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros, considerándose condición agravante cuando se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato 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 la Entidad Pública Empresarial 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 Aena 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 Aena 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, Aena abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, que se ajustará a lo especificado en este Capítulo y en el siguiente, si se tratara de personas afectadas por el presente Convenio. Si se tratara de otros trabajadores, conforme al procedimiento que determine su regulación específica. De la incoación o resolución de este expediente se dará cuenta al denunciante.

Artículo 101. Abusos de autoridad.

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

Artículo 102. Despido improcedente o nulo.

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

En el supuesto de que el trabajador optase por la indemnización, tendrá derecho a una equivalente a 45 días de salario, por cada año de antigüedad reconocida, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

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 oír al interesado y no será precisa la previa instrucción de expediente disciplinario; pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente por la Dirección del Centro respectivo, notificándose ésta por escrito al trabajador.

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

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

A) Incoación:

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

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

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

B) Instrucción del expediente:

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

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

c) Recibida la contestación al Pliego de Cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el Instructor seleccionará y verificará las pruebas presentadas, así como 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.

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 Aena tuvo conocimiento de la comisión de la falta, siempre y cuando un posible retraso del procedimiento sancionador no fuese imputable al inculpado por actos u omisiones dolosos o culposos, en cuyo caso se interrumpirá este plazo por el tiempo que proceda.

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

4. Anotación y cancelación de sanciones:

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

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

Capítulo XV. Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 104. Política y sistema de gestión.

1. Los trabajadores de Aena tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea tiene como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de sus trabajadores, reducir la siniestralidad laboral y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la empresa, con la extensión y compromisos recogidos en el documento de Política de Prevención de Riesgos Laborales de Aena, que ambas partes comparten y aceptan.

La Prevención de Riesgos Laborales, como actuación a desarrollar en el seno de Aena se integrará en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo, y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, 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 Aena.



4. El citado M.G.P.R.L., implantado en 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 de Aena, 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 de Aena y sus representantes.

Artículo 105. Servicios de prevención de riesgos laborales.

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

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 la empresa, 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 la empresa a la finalidad del mismo.

Artículo 106. Disposiciones legales.

Cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores de 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 Aena son:

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

1. Está constituido al objeto de unificar la acción preventiva de Aena, coordinando los criterios de actuación de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, a los Delegados de Prevención de los distintos Centros de Trabajo.



Su función principal consistirá en unificar la acción preventiva en el ámbito general de 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 de Aena, 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 Aena, y por ocho representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del actual Convenio Colectivo de Aena y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal, de acuerdo con su proporción acreditada en la misma, y no pudiendo superar los representantes sindicales y sus asesores un máximo de once personas.

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 Aena actuarán como órgano asesor, con voz pero sin voto.

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

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 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 de Aena. 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 en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité. En las mismas condiciones podrán participar, previo acuerdo de las partes, trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las cuestiones concretas que se debatan en este órgano.

Artículo 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 de 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. Aena proporcionará al 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 encomendada 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 Aena en los que los trabajadores de la empresa 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 de 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. Aena desarrolla la vigilancia de la salud en los términos determinados en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y según lo dispuesto al respecto en el Procedimiento PPRL/07.04 «Vigilancia de la Salud», incluido en el M.G.P.R.L.

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





3. Con carácter general, la empresa desarrollará las actividades inherentes al área de Medicina del Trabajo en todos sus Centros de trabajo, con la necesaria dotación de personal facultativo, proveyéndole de los medios materiales necesarios para desarrollar dichas actividades.

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 R.D.L. 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 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 de Aena deberán estar dotados, al menos, con los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia.

2. Aena garantizará, 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. La empresa garantizará reconocimientos médicos generales, ginecológicos y determinación del PSA (solo hombres) de carácter voluntario, gratuitos y anuales a todo el personal de Aena.

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. Se formará e informará a los trabajadores de Aena 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, 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 de Aena previa consulta al C.E.S.S.

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

1. Aena, como empresa titular de distintos centros de trabajo, habilitará los medios necesarios 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 de Aena.

Artículo 115. Riesgos psicosociales.

En el seno del C.E.S.S. dentro del periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, se desarrollará un Procedimiento de Evaluación de Riesgos Psicosociales, de modo que sirva para identificar y valorar dichas situaciones de riesgo y facilite la adopción de las medidas correctoras precisas.

Capítulo XVI. Retribuciones.

Sección 1ª 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.

Complemento de funciones diversas.

Complemento de especial responsabilidad.

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

Sección 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 Júnior: 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 ejerció el derecho de opción previsto en el Real Decreto 1508/1991, de 11 de octubre (RCL 1991/2543), integrándose en Aena, así como con la retribución por cumplimiento de objetivos y/o productividad, a que se refiere la disposición adicional sexta de este Convenio Colectivo.
6. Igualmente, la percepción de este complemento es incompatible con la del





Complemento de Puesto de Trabajo de Dirección o de Estructura.

7. En caso de promoción profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir el tramo de salario de ocupación de la ocupación de destino equivalente al que percibe en la ocupación de origen (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 profesigramas 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 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.

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

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

4. La percepción de este complemento de puesto de trabajo es incompatible con la de los complementos de especial responsabilidad, de turnicidad y de jornadas



especiales, de nocturnidad y de funciones diversas y del salario de ocupación, así como con la realización de horas extraordinarias.

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

6. La cuantía de este complemento, así como los demás aspectos de su régimen económico, serán establecidos por Aena.

Artículo 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.

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.
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.





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

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

Donde:

BC = Bases de cálculo.

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

PE = Paga extraordinaria.

Artículo 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.

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

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

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

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

Artículo 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.
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 de julio de un año a 30 de junio del siguiente o de 1 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 Aena, haya de residir permanentemente en la instalación.

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

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.



**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 Aena 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 de 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 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 aquella en que presta ordinariamente su actividad.
2. Dado el carácter de servicio público de Aena, el cumplimiento de la orden de Comisión de Servicio es obligatorio para todos los trabajadores. Sin embargo, este cumplimiento no invalida el derecho a las reclamaciones que el trabajador estime oportuno realizar.





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

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

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

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

Artículo 140. Duración de la Comisión.

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

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

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

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

4. Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en Comisión de Servicio o, en su caso, en Residencia Eventual, no generará vacante en su Centro de origen; reservándosele, a todos los efectos, su puesto de trabajo.

Artículo 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.

2. Si una Comisión comienza después de las 16:00 horas y termina después de las 19:00 horas, sin que el comisionado haya pernoctado fuera de su residencia, se





devengará dieta reducida.

3. Si una Comisión comienza antes de las 14:00 horas y termina después de las 19:00 horas, sin que el comisionado haya pernoctado fuera de su residencia, se devengará media dieta.

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

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

b) Día de regreso: Se percibirá media dieta si, por causas no imputables al comisionado, el regreso se produce después de las 19:00 horas; dieta reducida, si el regreso se produce después de las 14:00 horas y antes de las 19:00 horas; y no se percibirá dieta alguna si el regreso se produce antes de las 14:00 horas. No se percibirá alojamiento por el día de regreso.

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

E) Determinación del inicio y final de las Comisiones.

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

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

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

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

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

f) Cuando la Comisión de Servicio se desarrolle parte en territorio nacional y parte





en el extranjero, el tiempo de dicha comisión empleado en territorio nacional, computado con los principios del apartado D) anterior, se abonará como dieta nacional.

F) Cuantía de la dieta.

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

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

2. Residencia Eventual.

A) Concepto:

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

B) Régimen:

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

C) Cuantía del importe:

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

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

3. Gastos de viaje:

A) Concepto:

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





B) Régimen:

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

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

C) Cuantía:

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

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

Artículo 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 Aena que éstos le gestionen la adquisición del billete de viaje u hotel, a través de alguna agencia contratada; en cuyo supuesto, las cantidades correspondientes al desplazamiento no serán anticipadas al autorizar la Comisión.

Artículo 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 haberse anticipado de menos, como desfavorable, caso de haberse 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. Aena desarrollará, conjuntamente con los representantes sindicales, una política activa de acción social.
2. A tal efecto, mediante acuerdo entre Aena y las Organizaciones Sindicales presentes en la Coordinadora Sindical Estatal y firmantes del V Convenio Colectivo de 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 Aena y un número igual de representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del V Convenio Colectivo de 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.

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

Artículo 146. Planes de atención al empleado.

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

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

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

4. Estos anticipos no devengarán interés alguno al trabajador.

Artículo 148. Cubierto.

1. Aena se compromete a que en los pliegos de condiciones de los concesionarios



de hostelería figure una cláusula por la que al personal de la Entidad, en todos sus Centros cuya jornada de trabajo coincida con alguna de las comprendidas entre las catorce y dieciséis horas o entre las diecinueve treinta y veintitrés treinta horas, se le suministre un cubierto al precio máximo de 1,20 euros, que estará compuesto por dos platos, bebida, pan y postre. Cuando las circunstancias aconsejen o impidan el cumplimiento del citado compromiso, por Aena se adoptarán las medidas más adecuadas para asegurar el objetivo que aquél persigue. La cantidad y calidad de dicho cubierto serán controladas por personal facultativo competente, con la participación de la representación laboral y sindical.

2. De otra parte, las concesiones que se realicen en el futuro incluirán un precio máximo para otras consumiciones no alcohólicas (bocadillo, café, desayuno, etc.). 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 4,92 euros por día de asistencia al trabajo, procediéndose a su actualización según la evolución del Índice de Precios al Consumo. La percepción de dicho importe supondrá la extinción definitiva al ejercicio del derecho a que se refiere el apartado uno de este artículo.

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

Artículo 149. Plan de pensiones de los empleados de Aena.

Todo trabajador que acredite un mínimo de 360 días naturales de servicio reconocido en Aena podrá convertirse en partícipe del Plan de Pensiones de los Empleados de 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 de 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 de 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 de Aena.



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.

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

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

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

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

Capítulo XVIII. Jubilaciones y Empleo.

Artículo 152. Edad de jubilación.

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

La Entidad 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 Público, 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, Aena adecuará la misma a las necesidades de la Entidad Pública Empresarial, previa información a la Coordinadora Sindical Estatal.

Capítulo XIX. Representación Colectiva y Derechos Sindicales.**Sección 1.ª Disposiciones generales.****Artículo 156. Ejercicio de actividades sindicales.**

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

Sección 2.ª De los comités de centro y delegados de personal.**Artículo 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 Aena, a petición de cualquiera de las partes, no se deducirá del crédito de horas mensuales retribuidas que el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores establece, a favor de dichos miembros, para el ejercicio de sus funciones propias de representación.
2. Los componentes de los Comités de Centro o Delegados de Personal, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumular trimestralmente el crédito de horas retribuidas



que les corresponda, según la escala establecida en dicho artículo, por cesión en parte o totalmente del crédito horario de componentes de su misma Organización Sindical, con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) La solicitud de acumulación del crédito horario y su distribución se realizará por los respectivos Sindicatos, sin rebasar el número máximo total de horas en cómputo global.
- b) La acumulación se efectuará entre miembros del Comité de Centro o Delegados de Personal, pertenecientes a un mismo Centro de trabajo y Sindicato.
- c) Se dará notificación previa y por escrito a la Dirección del Centro, con un plazo de un mes de antelación, adjuntando autorización expresa y documentada de los afectados por la misma.

Artículo 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.
- d) 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 Aena incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.
2. La Coordinadora Sindical Estatal estará integrada por doce miembros, todos ellos designados por los Sindicatos; siempre que los mismos hayan alcanzado, al menos, el 10 por 100, a nivel estatal, en las elecciones sindicales.
3. Este órgano estará constituido de forma proporcional a los Delegados de Personal obtenidos en las elecciones sindicales.
4. Las competencias de dicha Coordinadora abarcarán las reconocidas a los Comités de Centro, dentro del ámbito estatal, siendo potestad de este órgano, sin



menoscabo de los Comités o Delegados de Personal, la de realizar gestiones o acciones legales para permitir el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento de este Convenio Colectivo, así como todas aquellas Leyes que sean de aplicación y obligatorio cumplimiento; siendo el interlocutor válido ante Aena para el tratamiento de los asuntos de carácter general y para la negociación de futuros Convenios Colectivos.

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

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

Los sindicatos integrantes de la Coordinadora Sindical Estatal comunicarán a las Direcciones de Organización y Recursos Humanos de Aena la relación nominal de los trabajadores designados a tal efecto.

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

Sección 4.ª De la acción sindical.

Artículo 162. Sindicación de los trabajadores.

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

Artículo 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 Aena proporcionará a la Coordinadora Sindical Estatal los documentos e información sobre Aena, en el momento en que ésta se genere, referida a la evolución económica de Aena, situación de la productividad, programa de producción, introducción de nuevas tecnologías, inversiones, Balance, Cuenta de Resultados, Memoria, auditorías, presupuestos, financiación y programas de





evolución a corto, medio y largo plazo, así como toda aquella a la que la Coordinadora Sindical Estatal tenga derecho legal o convencionalmente.

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

2. Derechos de información, participación y consulta.

Además de lo previsto específicamente para cada caso en la normativa legal vigente, la Coordinadora Sindical Estatal:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Artículo 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 de Aena, dispondrán de los siguientes medios:

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

b) Enseres y material de oficina.

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

2. En los Centros de trabajo con más de 200 trabajadores, las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan la consideración legal de más representativos y de los que, sin haber alcanzado un 10 por 100 de representación en el ámbito de Aena, cuenten con presencia en el Comité de Centro tendrán derecho a la utilización conjunta de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, contando con los medios materiales señalados en el apartado uno de este artículo.

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





Artículo 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 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 tuvieran derecho.

Artículo 169. Permisos sindicales.

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

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

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

Disposición adicional primera.

A efectos de incrementos salariales, durante la vigencia del V Convenio Colectivo de 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.

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

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición adicional quinta.

Aena garantiza a su personal que, en caso de extinción del contrato de trabajo por causas no imputables al trabajador, éste podrá optar entre la indemnización a que se refiere el Artículo 102 de este Convenio Colectivo o un puesto de trabajo en otro Centro de trabajo de la empresa a designar por Aena, manteniéndole las retribuciones hasta la incorporación al Centro correspondiente, si optara por el traslado.

En caso de no poder ofrecer la empresa un puesto de trabajo de su misma ocupación, 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 viniera abonándosele la retribución a que hacía referencia la disposición adicional octava del I Convenio Colectivo lo continuará





percibiendo en el mismo importe como complemento personal absorbible. Dicho concepto será absorbido, de forma definitiva, con ocasión de la asignación del salario de ocupación a que se refiere el Artículo 20 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 ejerció 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.

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 transitoria primera.

Aquellos Centros de trabajo en los que, a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, el Comité de Centro o Delegados de Personal no hubieran suscrito el Acuerdo a que se refería el Artículo 116 del I Convenio Colectivo de Aena, podrán adoptarlo en cualquier momento del período de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria segunda.

El servicio de transporte, a que se refería la disposición transitoria primera del I Convenio Colectivo de Aena, continuará prestándose, durante la vigencia de este Convenio Colectivo y en tanto no desaparezcan las circunstancias que justificaron



su establecimiento.

Disposición transitoria tercera.

Los perceptores del Complemento de Disponibilidad Horaria Genérica continuarán realizando el régimen de jornada previsto en el Artículo 39.2 del I Convenio Colectivo de Aena, hasta que, por acuerdo entre Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, se proceda a su modificación en orden a optimizar, homogeneizar y racionalizar este régimen de jornada.

Disposición transitoria cuarta.

Los perceptores del Complemento de Disponibilidad Horaria Específica lo continuarán percibiendo, en tanto no se modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión.

Disposición transitoria quinta.

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo perciban el Complemento de Funciones Diversas, a que se refería el Artículo 100 del I Convenio Colectivo de Aena, lo continuarán percibiendo, en concepto de Complemento Personal Absorbible, en tanto no se modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión.

Dicho Complemento de Personal Absorbible será absorbido por el importe correspondiente a cualquier incremento retributivo derivado de cambio de puesto de trabajo u ocupación, así como el derivado del reconocimiento de cualquier complemento de puesto de trabajo.

Asimismo, el citado Complemento de Funciones Diversas suprimido será absorbido por los incrementos retributivos derivados de las modificaciones en la estructura profesional introducida en este Convenio Colectivo.

Disposición transitoria sexta.

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo perciban el Complemento de Especial Responsabilidad a que se refería el Artículo 97 del I Convenio Colectivo de Aena lo continuarán percibiendo, en concepto de Complemento Personal Absorbible, en tanto no se modifiquen las circunstancias que justificaron su concesión.

Dicho Complemento 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 V Convenio Colectivo, los medios materiales que actualmente tienen reconocidos, con independencia de las variaciones en las plantillas de los Centros de Trabajo, siempre que cumplan los demás requisitos establecidos en el artículo 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 Aena y la Coordinadora Sindical Estatal, se continuará aplicando el siguiente sistema:

Aena en su Plan Operativo anual fijará los objetivos empresariales para ese año, que tendrán una ponderación del 10% máximo sobre la evaluación global.

Aena 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 Aena, 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%.

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, 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 de 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 de 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 del IV Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aena, de cualquier naturaleza y materia sobre la que versen, en cuanto se opongan a lo establecido





en este Convenio Colectivo, excepto las interpretaciones alcanzadas por unanimidad en la CIVCA del IV Convenio Colectivo, sobre aquellos artículos que no hayan sido modificados.

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

Anexo I. Catalogo de ocupaciones.



Anexo II. Tablas salariales para 2009.



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 Aena, previa autorización de los Organismos competentes en materia de Empleo Público 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 de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo:

Durante el 2009	60 años y 2 meses
Durante el 2010	60 años y 4 meses
Durante el 2011	60 años y 6 meses
Durante el 2012	60 años y 8 meses
Durante el 2013	60 años y 10 meses
A partir del 2014	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.

El requisito de 6 años de antigüedad mínima será exigido de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social, en los siguientes términos:

Durante el 2009, 3 años de antigüedad en la empresa.

Durante el 2010, 4 años.

Durante el 2011, 5 años.

A partir del 2012, 6 años.

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.

El límite de la reducción máxima de jornada del 75 por 100 se implantará de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social del siguiente modo:

Durante el 2009	el 82 por 100
Durante el 2010	el 80 por 100
Durante el 2011	el 78 por 100
A partir del 2012	el 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.



El periodo de 30 años de cotización será exigido de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social del siguiente modo:

Durante el 2009	21 años
Durante el 2010	24 años
Durante el 2011	27 años
A partir del 2012	30 años

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 a la Entidad, por parte del trabajador, 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 18-25% de la jornada ordinaria que desarrollaba con anterioridad, y, simultáneamente, a percibir la pensión de la Seguridad Social correspondiente al 82-75% 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 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 18-25% 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 18-25% 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 18-25% 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 18-25%, 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 18-25% 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 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 18-25% 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 percibe el trabajador de Aena, 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 Aena, el trabajador 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, Aena 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 Entidad 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 con Aena un contrato de duración determinada.

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.

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 el ámbito de la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA)



1. **Ámbito de aplicación.**.-El ámbito de aplicación del presente Acuerdo será el mismo que viene determinado en el V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.

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

3. **Ámbito territorial.**.-El ámbito territorial de este Acuerdo será el determinado por el V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aena.

4. **Ámbito temporal.**.-El presente Acuerdo adquirirá validez con la entrada en vigor del V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aena, teniendo la misma vigencia que el mismo, y podrá afectar a los colectivos que se pacten.

5. **Determinación de Centro 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 presta la Entidad, 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, la Entidad Pública Empresarial elaborará uno nuevo del que será informada la representación de los trabajadores, al menos con un mes de antelación al inicio de la temporada o estación.

5.4 En función de las necesidades estacionales de los Centros, Aena asegura a los trabajadores que 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 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 las diferentes ocupaciones incluidas en el Plan de Contratación Estacional de cada Centro, en los términos y condiciones regulados en el Artículo 37 del V Convenio Colectivo de Aena.

6. Reciclaje profesional.-Cuando existan motivos tecnológicos, organizativos o productivos que justifiquen, de forma permanente, la amortización de puestos de trabajo de personal contratado en este régimen, Aena, con el objeto de mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores, podrá declarar la necesidad de reciclaje profesional, a otras 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 V Convenio Colectivo de la Entidad.

7. Ingreso y provisión de puestos de trabajo.-La provisión de puestos de trabajo en Aena, que hayan de ser cubiertos por este personal, se efectuará de acuerdo con el procedimiento previsto en el Capítulo V del V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial 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 V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial 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 V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aena, una vez realizado el reingreso de excedentes voluntarios, los trabajadores que tengan reconocida por Aena la condición de personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo tendrán un derecho preferente para ocupar, directamente, un porcentaje de los puestos de trabajo, de su misma 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 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, la Entidad Pública Empresarial Aena ofertará a los trabajadores afectados los puestos de trabajo autorizados y no cubiertos. En este sentido, será condición indispensable que el trabajador se encuentre en disposición de incorporación inmediata.

La adjudicación de vacantes 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.

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

8.4 Los trabajadores que tengan reconocida por Aena la condición de personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo podrán participar en los procesos de promoción para la cobertura de puestos de trabajo para personal fijo -con carácter de continuidad-, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en el Colectivo de la Entidad Pública Empresarial 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 Aena la condición de personal en régimen indefinido a tiempo parcial de carácter fijo-discontinuo.

9. Periodo de prueba.-Para el personal contratado, en este régimen, de nuevo ingreso, se establece el período de prueba regulado, con carácter general, en el V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial 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 la Entidad Pública Empresarial 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 V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial 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, la Entidad Pública Empresarial Aena elaborará el escalafón de llamamiento de estos trabajadores por Centro de trabajo. Copia del mismo se remitirá a los representantes de los trabajadores.

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

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

11.7 Aena preavisará a estos trabajadores, con una antelación mínima de 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 Pública Empresarial Aena.

12. Régimen retributivo.

12.1 El régimen retributivo aplicable a estos trabajadores será el regulado en el V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial 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 V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial 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 V Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aena y en la normativa legal y reglamentaria vigente.

16. Centros Estacionales.-Aeropuerto de Menorca.



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





corretornos.

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 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, Aena y las Organizaciones sindicales firmantes del V Convenio Colectivo y 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 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,



Aena y las Organizaciones Sindicales firmantes del V Convenio colectivo 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 Aena como por Organizaciones Sindicales firmantes del V Convenio Colectivo 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.

5. En materia de información, comunicación y sensibilización: En todas las comunicaciones e informaciones de 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 V Convenio Colectivo de 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 V Convenio Colectivo.

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 la Dirección de la Empresa y 7 miembros de las Organizaciones Sindicales firmantes del V Convenio Colectivo 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.

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.

