

CENTRO ASTRONÓMICO HISPANO ALEMÁN, A.I.E. CONVENIO 2009 - 2013

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL CENTRO ASTRONÓMICO HISPANO ALEMÁN, A.I.E., EN LA PROVINCIA DE ALMERÍA

Artículo 1. Ámbito territorial.

El ámbito de este Convenio se extiende a los dos Centros de trabajo del Centro Astronómico Hispano Alemán (CAHA) ubicados, uno en Sierra de Filabres "Observatorio Astronómico de Calar Alto", y otro de carácter administrativo en la ciudad de Almería.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores del CAHA, A.I.E., que no tengan su domicilio en Alemania, excluido el personal de alta dirección.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2009 , y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2013, cualquiera que fuese la fecha de su registro o publicación, considerándose tácitamente prorrogado, si dos meses antes de su vencimiento no hubiese sido debidamente denunciado por alguna de las partes.

Otro motivo de finalización de vigencia del Convenio es la subida del IPC General (interanual diciembre) por encima del 4%. En este caso el Convenio finalizará el 31 de diciembre del año siguiente al que el IPC General subió de un 4%.

Artículo 4. Categorías profesionales.

Todo el personal al que sea de aplicación el presente Convenio estará encuadrado en alguna de las categorías profesionales que figuran en el Anexo I, aunque la Empresa podrá crear nuevas categorías por necesidad del servicio cuyas condiciones deberán estar en consenso con la parte sindical.

Artículo 5. Jornada laboral.

La jornada para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta y ocho (38) horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, manteniéndose la actual estructura de turnos. Se define la jornada anual como el cómputo de horas laborales de cada año considerando cada día como de 7,6 horas (resultado de dividir las 38 horas semanales por los 5 días de trabajo a la semana). Esta jornada anual se debe calcular restando del total de días naturales del año los días de los fines de semana, los días laborables festivos y los días de



vacaciones según el artículo 6, y multiplicando el resultado por 7,6.

Se consideran tres zonas dependiendo del lugar de residencia de los trabajadores:

Zona 1: Residentes en el término municipal de Gérgal. Estos trabajadores disponen de un transporte por parte de la empresa.

Zona 2: Trabajadores que no residen en la Zona 1

Oficina Almería: Trabajadores que realizan sus tareas de forma continúa en la oficina de Almería

Los trabajadores de la Zona 2 tendrán incluido en este cómputo dos horas de transporte semanales. A los trabajadores de la Zona 1, el tiempo de transporte que excede de la media hora prevista por la legislación vigente se considerará como tiempo de trabajo.

Para el Centro de trabajo de Almería se adoptará la modalidad de jornada intensiva durante el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre ambos inclusive, siendo la jornada laboral de 9.30 horas a 16.30 horas de lunes a viernes, sin perjuicio del trabajador.

Para el grupo de Astronomía, Técnicos de Telescopio, Técnicos de Mantenimiento y Cocineros podrá optarse por una distribución de la jornada laboral de acuerdo con las características de estos puestos de trabajo, siempre que el cómputo anual no supere la jornada anual según este Artículo, incluido el tiempo de transporte.

En todo caso, la Empresa tiene gratuitamente a disposición de los trabajadores que pernocten en Calar Alto alojamiento e instalaciones para el ocio.

Artículo 6. Vacaciones.

Se establece un periodo único de vacaciones para todo el personal de veintinueve (29) días laborables, respetándose las condiciones más beneficiosas si existieren. Como regla general las vacaciones deberán disfrutarse de forma ininterrumpida. No obstante, podrán dividirse en dos o más periodos por acuerdo entre Empresa y trabajadores.

En todo caso, serán fijadas de forma rotativa, de manera que todos los trabajadores puedan disfrutarlas entre los meses de junio y agosto.

Artículo 7. Licencias retribuidas.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, justificando la causa, a permiso con sueldo en los casos siguientes. Se entiende que las licencias retribuidas serán concedidas por causa y no por año. La referencia que se hace a la esposa y cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, así mismo, al



compañero/a que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, que convivan con el trabajador/a.

a) Por matrimonio del empleado/a: quince días naturales, que podrán disfrutarse sin solución de continuidad con las vacaciones.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos consanguíneos o afines: el día del matrimonio.

c) Por nacimiento de un hijo sin intervención quirúrgica de la madre: tres días laborales.

d) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o hermanos de ambos cónyuges, nacimiento de un hijo con intervención quirúrgica, por enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge que le impida el desarrollo de su trabajo habitual: cinco días laborales.

e) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o nietos: cinco días laborales.

f) Por fallecimiento de hermanos, hermanos políticos, hijos políticos, padres políticos o abuelos de cualquiera de los cónyuges: tres días laborales.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Dadas las circunstancias del lugar de trabajo, estas horas se podrán acumular para poder disfrutar jornadas completas.

h) Todo trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se pusiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo; percibirá el importe total de la jornada. Si en la jornada siguiente siguiese enfermo tendrá que justificar debidamente su ausencia.

i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: el tiempo indispensable.

j) Por el tiempo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos que la citada Ley contempla, a más de los reflejados en el Art. 13 de este Convenio, así como los que en cada momento señale la legalidad vigente, siempre que mejoren los que actualmente se disfrutaban, que tendrán el carácter de mínimos.

k) Por traslado de domicilio habitual: un día.





Si el empleado está obligado a desplazarse de su punto de residencia, se le concederá un día natural más cuando la distancia exceda de 300 km. y dos días naturales más cuando la distancia exceda de 600 km.

Artículo 8. Licencias no retribuidas.

Cuando un trabajador/a por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, de entre al menos un tercio de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Los trabajadores/as fijos/as, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a un año de servicio tendrán derecho a una licencia sin sueldo desde un mínimo de quince días hasta un máximo de un año, de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra un año desde su reincorporación.

Podrá concederse licencia sin sueldo por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

Estas licencias no retribuidas, da derecho a la reserva del puesto de trabajo del que sea titular el empleado/a que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas de la empresa, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto. Para la concesión de una licencia no retribuida se requiere informe motivado del responsable de la dependencia en la que el interesado/a preste servicios.

Artículo 9. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba de seis meses para el personal titulado y de tres meses para el resto del personal, excepto el no cualificado, para el que será de quince días, observándose en lo demás lo establecido por la legalidad vigente en cada momento.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 10. Enfermedad o accidente.

En caso de incapacidad temporal, derivada de accidente o enfermedad común, el CAHA A.I.E. suplirá la diferencia entre lo que abone el INSS y el ciento por ciento del salario del mes anterior, hasta un periodo máximo de doce meses, a contar desde la fecha de baja médica. Respecto al transporte, se estará a lo dispuesto en el artículo relativo al mismo.

Artículo 11. Ascensos y vacantes.



Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Las vacantes producidas en cualquier categoría se cubrirán, en la medida de lo posible, con personal de la inferior perteneciente a la misma sección, si lo hubiera, a excepción hecha de los técnicos titulados que serán designados libremente por la Dirección del CAHAA.I.E. La Dirección del CAHA A.I.E. comunicará a un Delegado de personal la existencia de estas vacantes y el plazo de presentación de solicitudes, a los efectos antes indicados.

Artículo 12. Jubilación.

De conformidad con La Ley 14/ 2005, de 1 de julio, que da nueva redacción a la disposición adicional décima, del Estatuto de los Trabajadores, la relación de aquellos trabajadores que cumplan la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, quedará extinguida con carácter forzoso, el último día del mes en que el trabajador en cuestión cumpla dicha edad, siempre que concurran necesariamente las siguientes circunstancias:

- a) Que la empresa convierta en indefinido algún contrato temporal que esté vigente en fecha mentada o que, a su opción, contrate otro trabajador con carácter indefinido, todo ello, en el plazo de los seis meses siguientes a la fecha de la extinción aludida.
- b) Que el trabajador afectado por la extinción tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla con todos los requisitos necesarios a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva.

Artículo 13. Promoción técnica y cultural.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en los cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho en los términos que se establecen a:

- a) Los permisos necesarios y por el tiempo también necesario, justificándolo, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrán pedir división de las vacaciones anuales en periodos distintos de los previstos en el Art. 6 de este Convenio, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo de la Empresa.
- b) A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en la Empresa haya varios turnos de trabajo, en aquel que mejor





facilite el cumplimiento de sus labores escolares.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los Centros Oficiales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando, al efecto, de los beneficios siguientes:

1. A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia de dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso. 2. Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Si tales cursos hubiesen sido organizados por la propia Empresa, la asistencia del trabajador será obligatoria cuando se impartan en horas de trabajo.

La realización de los cursos también será obligatoria para la Empresa y los trabajadores cuando se haya acordado así por la autoridad laboral, como consecuencia de un expediente de regulación de empleo que afecte a los mismos, determinándose un cambio de puesto de trabajo distinto, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso.

Las reducciones de jornada, así como los permisos o licencias de formación, previstos en los párrafos anteriores, no producirán disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo.

En todo caso la Empresa podrá exigir los justificantes oportunos del disfrute efectivo por el trabajador de los derechos a que se refiere este artículo, así como también podrá establecer un calendario que facilite la realización de los cursos previstos en los párrafos anteriores, para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos profesionales, sin perjuicio de la organización razonable del trabajo.

Artículo 14. Anticipos a cuenta del salario.

Todo el personal fijo de plantilla con más de un año de antigüedad en el CAHAA.I.E., tendrá derecho a solicitar de la Dirección del mismo, por caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades de salario real, no excediendo su amortización del diez por ciento (10 %) del salario. La concesión será inmediata, no excediendo el plazo para la misma de dos meses, desde el momento en que la Dirección del Centro reciba la correspondiente solicitud. No podrá usarse otra vez este derecho hasta la total





amortización del préstamo anterior. En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de apreciar la necesidad.

Artículo 15. Prevención de Riesgos Laborales.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, estando obligado, por su parte, a observar las medidas legales y reglamentarias al efecto.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada para la Dirección del CAHA, los trabajadores tienen derecho de participar por medio de sus Delegados de Prevención. Dado el modo de trabajo por turnos del Centro habrá un delegado de prevención adicional.

En todo caso, se observarán las normas de Seguridad e Higiene establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995, y normas concordantes, así como las vigentes en cada momento.

Cuando la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo esté contraindicada para su salud, previo informe médico, la empresa de forma conjunta con los delegados de prevención, estudiará la posibilidad de cambiarlo a un puesto de trabajo más adecuado, siempre que el trabajador/a afectado/a esté conforme.

Artículo 16. Ropa de trabajo.

El CAHA suministrará a todo el personal que trabaje en Calar Alto las prendas de abrigo necesarias para preservarse de las inclemencias del tiempo, así como aquellas que en función de las actividades que cada uno desempeñe se consideren convenientes. El costo de tales prendas correrá a cargo del CAHA, según se dispone en la Prevención de Riesgos laborales.

El conjunto de prendas estará compuesto por:

Pantalón de invierno: 2 pares.

Botas de invierno: 1 par.

Zapatos: 1 par.

Guantes: 2 pares.

Anorak: 1 unidad.

Monos o batas: 3 unidades.

La renovación de estas prendas se hará previa justificación de su deterioro.



Artículo 17. Vigilancia de la Salud.

Todos los trabajadores del CAHA afectados por este Convenio tienen el derecho de pasar un reconocimiento médico anual dentro de la normativa de la Prevención de Riesgos Laborales, para lo que la Dirección del CAHA establecerá las medidas oportunas a tal efecto, concediendo un día libre y retribuido a cada trabajador que se acoja a esta medida.

Artículo 18. Seguro colectivo.

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de un seguro de accidente que el CAHA, A.I.E. tiene concertado.

Artículo 19. Premios de nupcialidad y natalidad.

Todos los trabajadores fijos de plantilla del CAHA afectados por el presente Convenio, con más de un año de antigüedad, serán gratificados por la Dirección, en caso de matrimonio o de nacimiento de un hijo durante la vigencia del Convenio, con una suma de ciento ochenta euros (180,00 euros) en caso de nupcialidad y ciento diez euros (110,00 euros) en caso de natalidad.

Artículo 20. Derechos de representación, colectiva y de reunión.

En cuanto al derecho de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán disponer para sus reuniones sindicales de hasta dos horas por mes, no acumulables, dentro de la jornada laboral.

La empresa facilitará copia del parte en la Seguridad Social a cada nuevo trabajador, así como publicará en el tablón de anuncios del centro de trabajo los modelos TC1 y TC2 correspondientes al último mes en que se haya hecho efectiva la liquidación.

Artículo 21. Salario.

La remuneración total mensual de los trabajadores del CAHA estará integrada por las siguientes retribuciones:

A) Salario base. A los efectos de este Convenio se entiende por salario base la retribución mensual del trabajador sin inclusión de complemento alguno. El salario base será fijado para cada categoría profesional. El Salario Base vigente en diciembre de 2008 experimentará una subida del 5% a partir del 1 de de enero de 2009, quedando como indica la Tabla del Anexo I. Del 2010 en adelante la subida del salario base será tal que la suma del salario base más "Plus Centro Astronómico (que se define en el punto B2)" suba el IPC General (interanual

diciembre) del año anterior, existiendo un límite inferior del 3% y otro superior del 4%.

B) Complementos salariales consistentes en:

1.- Antigüedad, establecida sobre el salario base del presente Convenio de conformidad con la siguiente escala:

INCREMENTO ANTIGÜEDAD	ACUMULADO
Después de 2 años	5%
4	10%
6	15%
8	20%
10	22%
12	24%
14	25%
16	30%
18	34%
21	38%
23	42%
25	45%

2.- Plus Centro Astronómico

El denominado “Plus Centro Astronómico”, derivado de la ubicación y especiales condiciones de trabajo, sería por categoría y quedará fijado en la cuantía que cada categoría tenía asignada a fecha de junio de 2004, como queda reflejado en la tabla del Anexo II.

El personal que preste sus servicios en Calar Alto y habite en la llamada zona 2 percibirá el cien por cien (100%) del Plus Centro Astronómico según la tabla del Anexo II.



El personal que preste sus servicios en las oficinas administrativas de la ciudad de Almería percibirá el sesenta y cuatro por ciento (64%) del Plus Centro Astronómico, el personal que habite en la llamada zona 1 percibirá el setenta y cuatro por ciento (74%) del Plus Centro Astronómico, y en estos dos últimos habrá un incremento de un 1 % cada dos años, quedando los porcentajes para 2011 y 2012 en 65% y 75% respectivamente y en 2013 en 66% y 76% respectivamente.

Un nuevo empleado percibirá el Plus correspondiente a su categoría, aplicándole un coeficiente reductor de 30% durante los primeros dos años contando a partir de la incorporación, y de un 10% durante el tercer y cuarto año. A partir del quinto año el Plus Centro Astronómico alcanzará el 100% de su cuantía.

3.- Incentivos por razón de una mayor eficacia en el trabajo, sin que vayan unidos a un sistema de retribución por rendimiento. En todo caso, se respetarán las condiciones más favorables que vinieran disfrutando los trabajadores del CAHA.

4.- Plus de Productividad.

Destinado a retribuir el especial rendimiento, el interés y la iniciativa de los empleados afectados por el presente convenio.

En el transcurso de cada año la comisión paritaria revisará los criterios que permitan una evaluación individual de cada trabajador afectado por el presente convenio.

A finales de cada año los responsables de los distintos departamentos efectuarán la evaluación de sus correspondientes subordinados. El resultado de estas evaluaciones será facilitado a la comisión paritaria.

La determinación individual de la cuantía que perciba cada empleado será asignada por el Director, basándose en las evaluaciones efectuadas. Las cuantías individuales no serán publicadas. El desembolso del Plus de Productividad se efectuará una vez al año y será incluido en la nómina de diciembre.

En cada año la cuantía total del Plus de Productividad a distribuir ascenderá a cuarenta mil euros (40.000 euros) brutos.

El pago del Plus de Productividad no tiene carácter fijo ni periódico en su vencimiento.

C) Complementos extrasalariales consistentes en:

Transporte, según se detalla en el Anexo III. El Plus de Transporte, en las cantidades indicadas en el citado Anexo, incluirá todos los desplazamientos efectuados durante el mes, y la distancia se tomará desde la cima de Calar Alto.



Al trabajador de la Zona 2 que se encuentre de baja por I.T., se le descontarán el importe en proporción al tiempo de ausencia.

Si debe realizar algún viaje entre semana, por la existencia de un festivo u otra causa obligatoria, se le abonará el 25% del Plus Transporte que le corresponde por mes según la tabla vigente en este momento (véase Anexo IV.).

Cada año el complemento del transporte sufrirá una subida equivalente al IPC General (interanual) de diciembre del año anterior respetando los límites del 3% como mínimo y el 4% como máximo.

Artículo 22. Dietas y gastos de viaje.

Según se detalla en los anexos IV. y V., Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiere de desplazarse al extranjero, el CAHA correrá con los gastos de locomoción y los gastos de estancia. En concepto de gastos de manutención el CAHA le pagará el importe de dieciséis euros (16,00 euros) diarios si el trabajador no pernoctase fuera de su domicilio habitual. Si el viaje requiriese pernoctación/es fuera de domicilio, el CAHA le abonará seis euros (6,00 euros) diarios por cada desayuno, quince euros (15,00 euros) diarios por cada almuerzo y quince euros (15,00 euros) diarios euros por cada cena, siempre que las comidas no fueran servidas de forma gratuita.

Cuando el desplazamiento al extranjero dure más de 60 días dichos importes se reducirán a tres euros (3,00 euros) diarios por cada desayuno y siete con cincuenta euros (7,50 euros) diarios por cada almuerzo y cena. En cambio el CAHA concederá 4 días de vacaciones adicionales.

Si el desplazamiento tuviere lugar dentro del territorio español, el CAHA correrá con los gastos de locomoción y los gastos de estancia. En concepto de gastos de manutención el CAHA le pagará el importe de seis euros (6,00 euros) diarios, si el viaje dura menos de 6 horas; y doce euros (12,00 euros) diarios si el viaje dura más de 6 horas. Si el viaje requiriese pernoctación/es fuera de domicilio, el CAHA le abonará seis euros (6,00 euros) diarios por cada desayuno, doce euros (12,00 euros) diarios por cada almuerzo y doce euros (12,00 euros) diarios por cada cena, siempre que las comidas no fueran servidas de forma gratuita.

Cuando el desplazamiento dentro del territorio español dure más de 60 días dichos importes se reducirán a tres euros (3,00 euros) diarios por cada desayuno y seis euros (6,00 euros) diarios por cada almuerzo y cena. En cambio el CAHA concederá 4 días de vacaciones adicionales

No tendrán la consideración de desplazamiento los viajes que para asuntos relacionados con el CAHA deban realizar durante la jornada laboral, ya sea por los trabajadores que presten sus servicios al desplazarse de Calar Alto a Almería o a Granada, como por los que presten al desplazarse de Almería o de Granada a



Calar Alto. En ambos casos, y siempre que el trabajador tenga que hacer la comida fuera del lugar habitual, le serán abonados doce euros (12,00 euros).

Por regla general los trabajadores del CAHA durante los viajes de negocios deberán utilizar el transporte público. Si por las características del viaje el transporte público no se ofrece como alternativa, deberán utilizar un vehículo de la flota del CAHA, A.I.E. siempre que se encuentre uno disponible y que no existan razones importantes para no hacerlo. La utilización del coche particular será compensado con veinte céntimos por kilómetro conducido (0,20 euros / Km.) a condición de que el trabajador/a pueda alegar un motivo importante y que haya obtenido previamente al viaje la aprobación del Director del CAHA.

A partir del 2010 hasta el 2013 todos los componentes de las dietas recogidas en este mismo artículo experimentarán una subida equivalente al IPC General (interanual diciembre) del ejercicio anterior, respetando los límites del 3% como mínimo y del 4% como máximo. Se intentará redondear los importes en la medida de lo posible. Las tablas correspondientes según los anexos IV. y V. serán publicados en el tablón de anuncios a principios de cada año.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Todas las que se realicen, hasta el máximo legal autorizado, serán abonadas con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, o compensadas por tiempos equivalente de descanso retribuido.

La hora ordinaria se determinará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{S.B.M.} + \text{Antigüedad} + \text{Plus CAHA}) \times 12 + \text{Gratf. Extraordinarias}}{\text{jornada anual según el Artículo 5}}$$

S.B.M. = Salario base mensual

12 = Meses del año

Para la aplicación de horas extraordinarias se atenderá a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, dos a abonar en los meses de junio y noviembre, siendo el importe de cada una de ellas una mensualidad de salario real excepto transporte, y la tercera, en marzo, de una mensualidad de salario base más antigüedad. El personal que cesare o ingresare en el transcurso del año percibirá las gratificaciones en función del tiempo trabajado durante el mismo, estableciéndose la proporcionalidad anualmente, considerándose como



tiempo trabajado el transcurrido en situación de I.T., siempre que ésta no exceda de tres meses.

Al empleado que cumpliera 25 años de servicio en la empresa, se le gratificará con una cantidad en metálico de ciento ochenta euros (180,00 euros).

Artículo 25. Comidas Cantina.

El CAHA subvencionará a sus trabajadores cada una de las comidas que efectúen en el comedor de Calar Alto de la siguiente forma:

Comida o cena para el personal del CAHA: un euro con sesenta y dos céntimos (1,62). Los precios citados se entienden sin bebidas ni extras, que serán en todo caso por cuenta del usuario.

Disposiciones adicionales.

Primera.-Absorción. Las mejoras voluntarias o retribuciones de todo género concedidas por el CAHA, A.I.E. hasta la entrada en vigor de este Convenio serán compensadas y absorbidas, en todo caso, por las establecidas en el mismo.

Las mejoras económicas del presente Convenio, estimadas en su cómputo anual, serán absorbidas hasta donde alcancen con cualquier aumento de retribuciones que la Empresa se viere obligada a adoptar por imperativo legal.

Segunda.-Garantía personal. Se respetarán, en todo caso, las situaciones individuales que excedan de las establecidas en el presente Convenio, calculadas en su cómputo anual, y abstracción hecha de los conceptos salariales de todo orden y que puedan quedar suprimidos o sustituidos en cualquier caso por los que se establecen en el Convenio.

Tercera.- Comisión Paritaria. Una Comisión Paritaria se encargará de dilucidar las posibles discrepancias entre las partes que surjan de la aplicación del Convenio. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los asistentes, mediante la correspondiente votación, cuyo resultado se hará constar en acta.

La Comisión Paritaria quedará integrada:

Por parte de la Empresa: El Director, los Asesores legales de la empresa y un trabajador de administración si la empresa lo considera necesario.

Por parte de los trabajadores: Los Delegados de personal y los asesores de los delegados.

Definiciones especiales.





Astrónomo Técnico / Astrónomo Técnico Coordinador: Su misión incluye el control y vigilancia del instrumental científico - incluso los telescopios - necesario para la observación astronómica, de manera que esté siempre en disposición de uso óptimo, y la asistencia y ayuda al astrónomo conforme a las instrucciones técnicas que reciba de éste durante el periodo de observación.

Estará capacitado para realizar ciertas observaciones, o tareas relacionadas con ellas (instrumentación), bajo la dirección y control de un astrónomo. Se asimilará a titulado de Grado Medio.

Para cubrir las vacantes que se produzcan se requerirá, amén de conocimientos científicos y técnico, una especialización en técnicas de observación y una experiencia de dos años en el Observatorio de Calar Alto del CAHA u observatorio similar.

Dada la naturaleza del trabajo, la jornada laboral de un Astrónomo Técnico / Astrónomo Técnico Coordinador es la comprendida en las horas nocturnas, de duración variable durante las diversas épocas y meses del año con una media de once (11) horas, en cuanto al periodo o tiempo útil de observación, por lo que todas las horas que realice tendrán la consideración de normales y su cómputo, hasta alcanzar la jornada anual según el artículo 5, se efectuará en media anual.

Astrónomo Técnico Sénior: El Astrónomo Técnico Sénior, sin que abandone las misiones propias de un Astrónomo Técnico/ Astrónomo Técnico Coordinador, es el encargado de la coordinación y planificación de los turnos de los Astrónomos Técnico / Astrónomos Técnico Coordinador.

Astrónomo de soporte / Astrónomo residente: Asumirá la responsabilidad del control y vigilancia del instrumental astronómico utilizado en las observaciones nocturnas, manteniendo con los investigadores presentes en Calar Alto los contactos necesarios, y prestando la pertinente asistencia y ayuda nocturna a los astrónomos.

Estará capacitado para preparar y realizar observaciones astronómicas, o tareas relacionadas con ellas (instrumentación).

Dada la naturaleza del trabajo, la jornada laboral de un 'Astrónomo de soporte / Astrónomo residente' puede incluir horas nocturnas, de duración variable durante las diversas épocas y meses del año con una media de once (11) horas, en cuanto al periodo o tiempo útil de observación, por lo que todas las horas que realice tendrán la consideración de normales y su cómputo, hasta alcanzar la jornada anual según el artículo 5, se efectuará en media anual.

Técnicos de Telescopio: Técnicos titulados o no con capacitación al menos de oficial de la, que tienen como misión la labor de conservación y mantenimiento, dentro de los conocimientos propios de su categoría profesional, de los





telescopios y aparatos anexos a los mismos. De su buen hacer dependerá en gran parte el óptimo aprovechamiento de estos delicados instrumentos.

Técnicos de mantenimiento serán los profesionales de oficio encargados de la conservación y buen funcionamiento de la infraestructura del Observatorio de Calar Alto (fontanería, climatización, electricidad, etc.).

Dada la naturaleza especial del trabajo a desarrollar por estos técnicos tanto de Telescopio como de Mantenimiento, parte de este se podrá llevar a cabo en horas nocturnas.

La jornada laboral se distribuirá en 4 días a la semana y una guardia nocturna por semana que se acumulará normalmente a uno de los días trabajados. La jornada normal tendrá carácter de flexible según las necesidades del servicio. Además, se establece una guardia especial en turnos rotativos a cumplir los fines de semana. Tanto las guardias entre semana como las de fin de semana se seguirán realizando como se hacía previamente al presente convenio hasta que en el transcurso del año 2009 se consensuó entre empresa y trabajadores una nueva normativa que las rija.

Cocinero: Realiza tareas propias de cocina. Dada la necesidad de que siempre haya un cocinero de servicio, estos trabajarán en turnos alternos de cuatro días, incluyendo fines de semana y festivos. Se compensará el trabajo en festivo con una cantidad de 150 euros por festivo.

Anexo I.

Tabla de categorías y salarios válida a partir del 1 de enero de 2009.

Salario Base Categorías

2

009

I. Astronomía

Astrónomo	residente	1.633,67 euros
Astrónomo	de soporte	1.495,73 euros
Astrónomo	Técnico Senior	1.454,17 euros

Astrónomo Técnico Coordinador
1.413,30 euros

Astrónomo Técnico
1.306,46 euros

II. Técnica

Responsable Dptos. Técnicos
1.510,95 euros

Ingeniero Técnico sénior
1.454,17 euros

Ingeniero Técnico
1.306,46 euros

Técnico Especialista de 1ª
1.241,50 euros

Técnico Especialista de 2ª
1.144,07 euros

Oficial 1ª
1.046,66 euros

Oficial 2ª
949,23 euros

Ayudante
884,35 euros

III. Administración

Jefe de Administración
1.298,28 euros

Oficial 1ª
1.144,07 euros

Oficial 2ª
1.046,66 euros

Auxiliar Administrativo
949,23 euros

IV. Servicios

**a) Cocina**

Cocinero	Jefe	1.121,79 euros
Cocinero	de 1 ^a	1.046,66 euros
Cocinero	de 2 ^a	968,07 euros
Cocinero	Ayudante	884,35 euros

b) Limpieza

Responsable	Limpieza	949,23 euros
Suplente	Responsable	864,19 euros
Limpiador		793,58 euros
Ayudante		747,85 euros

Anexo II.**Tabla de Plus CAHA válida a partir del 1 de enero de 2009.**

Categorías CAHA	Plus
I. Astronomía	
Astrónomo residente euros	1.242,63
Astrónomo de soporte euros	1.137,70
Astrónomo Técnico Sénior euros	1.075,00
Astrónomo Técnico Coordinador	993,74

euros

Astrónomo Técnico 932,27
euros

Categorías

Plus CAHA

II. Técnica

Responsable Dptos. Técnicos 1.149.28
euros

Ingeniero Técnico sénior 1.106.09
euros

Ingeniero Técnico 993.74
euros

Técnico Especialista de 1ª 944.33
euros

Técnico Especialista de 2ª 870.22
euros

Oficial 1ª 796.13
euros

Oficial 2ª 722.02
euros

Ayudante 672.67
euros

III. Administración

Jefe de Administración 944.33
euros

Oficial 1ª 870.22
euros

Oficial 2ª 796.13
euros

Auxiliar Administrativo 722.02
euros

IV. Servicios

a) Cocina

Cocinero Jefe	853.27 euros
Cocinero de 1ª euros	796.13
Cocinero de 2ª euros	736.34
Cocinero Ayudante euros	672.67

b) Limpieza

Responsable Limpieza	722.02 euros
Suplente Responsable	657.34 euros
Limpiador	603.62 euros
Ayudante euros	568.85

Anexo III.

Transporte

El Plus de Transporte del que se habla en el apartado C. del Art. 21 del Convenio, se fija de la siguiente manera:

a) Para 2009:

- 1) Cuarenta y ocho euros con noventa y uno (48.91 euros) para el personal que preste sus servicios en las oficinas administrativas de Almería capital.
- 2) Para el personal que trabaje en Calar Alto se fijan las siguientes modalidades y cuantías, en función de la distancia, siempre que el desplazamiento no lo efectúe en vehículos del CAHA:
 - a) Quienes se desplacen desde la denominada Zona 1, que comprende las distancias iguales o inferiores a la existente desde Gérgal a Calar Alto, percibirán setenta y cinco euros con dos (75.02 euros).
 - b) Quienes se desplacen desde la Zona 2, que comprende las distancias

superiores a la Zona 1, percibirán ciento sesenta euros (160,00 euros).

b) A partir del 2010 hasta el 2013 el Plus de Transporte para cada grupo experimentará una subida del IPC General (interanual diciembre) del ejercicio anterior con un mínimo del 3% y un máximo del 4%

ANEXO IV.

Tabla Liquidación Gastos de viaje: Ejercicio 2009

Territorio Español

Viajes en general		Almería - CA CA- Almería Granada - CA CA- Granada		Gastos de Transporte
1. Gastos de locomoción y estancia a cuenta de la empresa		comida	12,0	Desplazamientos del trabajador fuera del centro de trabajo (a otro municipio)
2. Gastos de manutención a cuenta del empleado		Fuera Lugar	por día	
sin pernoctación (pernoctación en su domicilio)	viaje <6horas	6 /día		Vehículo de la flota de la empresa
	Viaje> 6horas	12€/día		Vehículo particular (sólo con previa autorización de la dirección
	menos de 60 días	más de 60 días		0,20E/km

ANEXO V.

Tabla Liquidación Gastos de viaje: Ejercicio 2009

Territorio Extranjero

Viajes en general		Gastos de Transporte	
1. Gastos de locomoción y estancia a cuenta de la empresa			
2. Gastos de manutención a cuenta del empleado		Vehículo de la flota de la empresa	
sin pernoctación (pernoctación en su domicilio)	16,0 € / día	Vehículo particular (sólo con Previa autorización de la dirección de la empresa)	0,20 €/km
	menos de 60 días	más de 60 días	
pernoctación fuera de su	desayuno 6,0€ / día	desayuno 3,0 € / día	
	almuerzo 15,0 € / día	almuerzo 7,5 € / día	

