



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CENTRO ASTRONÓMICO HISPANO-ALEMÁN, AIE

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa CENTRO ASTRONÓMICO HISPANO-ALEMÁN, AIE., Expediente 013, Código 0400072, suscrito por la representación de las partes, de conformidad con el art. 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Empleo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 1 de agosto de 2005

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^a Luisa Gálvez Moreno.

CENTRO ASTRONÓMICO HISPANO ALEMÁN CONVENIO 2005

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, 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 julio de 2004, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2006, 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. Respecto a la entrada en vigor del Artículo 23 se estará a lo dispuesto en ese mismo artículo.

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.

Artículo 5. Jornada Laboral

La jornada para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta y nueve (39) horas semanales, que en cómputo anual corresponden a mil setecientas veinticuatro horas (1.724), distribuidas de lunes a viernes, manteniéndose la actual estructura de turnos. 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 exceda 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 ocho a catorce horas cuarenta y cinco minutos de lunes a viernes.

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 las mil setecientas veinticuatro horas, 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, entendiéndose que todos los días son naturales. 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, 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.

d) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos, padres o hermanos de ambos cónyuges:

cinco días.

Por enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge que le impida el desarrollo de su trabajo habitual:

cinco días.

e) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o nietos:

cinco días.

f) Por fallecimiento de hermanos, hermanos políticos, padres políticos o abuelos de cualquiera de los cónyuges:

tres días.

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 disfrutan, 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 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 CAHA. La Dirección del CAHA 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 concurren 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 concurren 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 CAHA 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.

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 el delegado 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 €) en caso de nupcialidad y ciento diez euros (110,00) 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 junio de 2004 experimentará una subida del 5% a partir del 1 de julio de 2004. A la tabla salarial vigente en diciembre de 2004 se le aplicará un incremento de un 5% vigente a partir del 1 de enero de 2005 y con validez hasta finales de 2005. Asimismo a la tabla salarial de diciembre de 2005 se le aplicará un incremento de un 5% vigente a partir del 1 de enero de 2006 y con validez hasta diciembre de 2006 , como queda reflejado en las tablas de los Anexos I, II y III.

B) Complementos salariales consistentes en:

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

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

2.- El denominado "Plus Centro Astronómico", derivado de la ubicación y especiales condiciones de trabajo, quedará fijado en la cuantía que percibía cada trabajador a fecha de junio de 2004. Un nuevo empleado percibirá el plus correspondiente a la categoría a fecha de junio de 2004 con la que se le contrate.

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. Durante el año 2005 la Comisión Paritaria establecerá los criterios, fondos y cuantías para su implantación.

C) Complementos extrasalariales consistentes en:

Transporte, según se detalla en el Anexo IV. 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.).

Artículo 22. Dietas y Gastos de Viaje, Según se Detalla en los Anexos V. y VI.

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) 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) diarios por cada desayuno, quince euros (15,00) diarios por cada almuerzo y quince euros (15,00) 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) diarios por cada desayuno y siete con cincuenta euros (7,50) 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) diarios, si el viaje dura menos de 6 horas; y doce euros (12,00) 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) diarios por cada desayuno, doce euros (12,00) diarios por cada almuerzo y doce euros (12,00) 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) diarios por cada desayuno y seis euros (6,00) 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 €).

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 / 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.

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.

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

$$(S.B.M. + Antigüedad + Plus CAHA) \times 12 + \text{Gratf. Extraordinarias}$$

1.724 horas

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.

El cálculo de la hora ordinaria según la fórmula arriba mencionada en este mismo artículo se aplicará a partir del 1 de agosto de 2005.



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 €).

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 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 para el año 2005 quedará integrada:



Por parte de la Empresa: El Director, el Jefe de Administración y el Asesor legal de la empresa.

Por parte de los trabajadores: Los tres Delegados de personal.

Definiciones Especiales

Operador de telescopio: Es la persona mayor de edad, que reuniendo las condiciones de aptitud que en cada caso determine la Dirección del CAHA, tiene como misiones específicas 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.

No se exigirá para acceder a este grupo estar en posesión de un título académico, pero se valorarán por la Dirección del CAHA los conocimientos científicos y técnicos de los aspirantes a ocupar un puesto de trabajo dentro de las distintas categorías de este grupo.

Dada la naturaleza del trabajo, la jornada laboral del operador de telescopio es la comprendida en las horas nocturnas, de duración variable durante las diversas épocas y meses del año, 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 las mil setecientas veinticuatro (1.724), se efectuará en media anual.

Observador: Observador, que sin abandonar las misiones propias del Operador del telescopio, 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.

Coordinador: Es el encargado de la coordinación y planificación de los turnos de los Operadores y Observadores del grupo de Astronomía, del que será responsable ante la Dirección. Así como 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.

Técnicos de Telescopio: Técnicos no titulados con capacitación al menos de oficial de 1ª, 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 éste se llevará a cabo en horas nocturnas, que tendrán el carácter de normales, o sea, durante el periodo de observación, variable de por sí según las épocas del año.

La jornada laboral normal será, pues, en parte nocturna y su cómputo hasta alcanzar las mil setecientas veinticuatro horas (1.724), se efectuará en media anual. Su jornada normal, que tendrá el carácter de flexible según las necesidades del servicio, será la siguiente:

Para los Técnicos de Telescopio la jornada laboral será de 39 horas semanales, distribuidas en 4 días, y una guardia nocturna por semana, que se acumulará normalmente a uno de los días. Además, se establece una guardia especial en turnos rotativos, a cumplir en viernes y sábados, a razón de 4 horas cada uno de estos días, compensable esta guardia especial con un día laborable libre.

Para los Técnicos de Mantenimiento se aplicará la misma jornada laboral que se esta llevando a efecto actualmente.

Cocinero de fin de semana y festivos: Es la persona encargada de la elaboración y distribución de las comidas que hayan de servirse en el comedor de Calar Alto durante el descanso semanal del Cocinero titular.

Técnico especialista de 1ª: Es aquel que, además de las funciones propias del Técnico especialista de 2ª, realiza tanto los trabajos de su especialidad como aquellos otros que, siendo propios de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza en su ejecución.

Técnico especialista de 2ª: Es aquel que además de las funciones propias del Oficial de 1ª, demuestra aptitud e interés en la realización de trabajos que precisen un elevado grado de perfección y calidad.

ANEXO I

Tabla de categorías y salarios válida a partir del 1 de julio de 2004

Categorías	Salario Base
I. Astronomía	

Astrónomo residente	1.304,76
Astrónomo de soporte	1.194,59
Coordinador	1.128,75
Observador senior	1.043,43
Observador	978,88
Operador de Telescopio	913,73
II. Técnica	
Ingeniero Técnico senior	1.161,39
Ingeniero Técnico	1.043,43
Técnico Especialista de 1ª	991,55
Técnico Especialista de 2ª	913,73
Oficial 1ª	835,94
Oficial 2ª	758,12
Ayudante	706,30
III. Administración	
Jefe de Administración	991,55
Oficial 1ª	913,73

€

Categorías	Salario Base
Oficial 2ª	835,94
Auxiliar Administrativo	758,12
IV. Servicios	
a) Cocina	
Cocinero Jefe	895,93
Cocinero de 1ª	835,94
Cocinero de 2ª	773,16
Cocinero Ayudante	706,30
b) Limpieza	
Responsable Limpieza	758,12
Suplente Responsable	690,21
Limpiador	633,80
Ayudante	597,29

ANEXO II

Tabla de categorías y salarios válida a partir del 1 de enero de 2005

Categorías	Salario Base
I. Astronomía	
Astrónomo residente	1.370,00
Astrónomo de soporte	1.254,31
Coordinador	1.185,19
Observador senior	1.095,60
Observador	1.027,83
Operador de Telescopio	959,42
II. Técnica	
Ingeniero Tecnico senior	1.219,46
Ingeniero Tecnico	1.095,60
Tecnico Especialista de 1ª	1.041,12
Tecnico Especialista de 2ª	959,42
Oficial 1ª	877,73
Oficial 2ª	796,03
Ayudante	741,62
III. Administración	
Jefe de Administración	1.041,12
Oficial 1ª	959,42
Oficial 2ª	877,73
Auxiliar Administrativo	796,03
IV. Servicios	
a) Cocina	
Cocinero Jefe	940,73
Cocinero de 1ª	877,73
Cocinero de 2ª	811,81
Cocinero Ayudante	741,62
b) Limpieza	
Responsable Limpieza	796,03
Suplente Responsable	724,72
Limpiador	665,49
Ayudante	627,16

€

ANEXO III

Tabla de categorías y salarios válida a partir del 1 de enero de 2006

Categorías	Salario Base
I. Astronomía	
Astrónomo residente	1.438,50
Astrónomo de soporte	1.317,03
Coordinador	1.244,45
Observador senior	1.150,38
Observador	1.079,22
Operador de Telescopio	1.007,39
II. Técnica	
Ingeniero Tecnico senior	1.280,44
Ingeniero Tecnico	1.150,38
Tecnico Especialista de 1ª	1.093,18
Tecnico Especialista de 2ª	1.007,39
Oficial 1ª	921,62
Oficial 2ª	835,83
Ayudante	778,70
III. Administración	
Jefe de Administración	1.093,18
Oficial 1ª	1.007,39
Oficial 2ª	921,62
Auxiliar Administrativo	835,83
IV. Servicios	
a) Cocina	
Cocinero Jefe	987,77
Cocinero de 1ª	921,62
Cocinero de 2ª	852,41
Cocinero Ayudante	778,70
b) Limpieza	
Responsable Limpieza	835,83
Suplente Responsable	760,95
Limpiador	698,77
Ayudante	658,51

Anexo IV. 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) Desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre del 2003:

1) Treinta y ocho euros con veintidós céntimos (38,22) 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 cincuenta y ocho euros con sesenta y un céntimos (58,61).

b) Quienes se desplacen desde la Zona 2, que comprende las distancias superiores a la Zona 1, percibirán ciento veinticinco euros (125,00).

b) Desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del 2004:

1) Treinta y nueve euros con setenta y cuatro céntimos (39,74) 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 sesenta euros con noventa y seis céntimos (60,96).

b) Quienes se desplacen desde la Zona 2, que comprende las distancias superiores a la Zona 1, percibirán ciento treinta euros (130,00).

c) Desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre del 2005:

1) Cuarenta y un euros con veintidós céntimos (41,22) 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 sesenta y tres euros con treinta céntimos (63,30).



b) Quienes se desplacen desde la Zona 2, que comprende las distancias superiores a la Zona 1, percibirán ciento treinta y cinco euros (135,00).

d) Desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre del 2006:

1) Cuarenta y dos euros con setenta y nueve céntimos

(42,79) 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 sesenta y cinco euros con sesenta y cuatro céntimos (65,64).

b) Quienes se desplacen desde la Zona 2, que comprende las distancias superiores a la Zona 1, percibirán ciento cuarenta euros (140,00).

Las cantidades especificadas de este Anexo V. se devengarán mensualmente y comprenderán los desplazamientos efectuados durante el mes.

ANEXO V





VÍOS EN GENERAL				SÍMBOLO - VA		SÍMBOLO - VA	
1. Gastos de recuperación y compra de bienes de la empresa				SÍMBOLO - VA		SÍMBOLO - VA	
2. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado				SÍMBOLO - VA		SÍMBOLO - VA	
2.1. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.1. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.2. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado	VÍOS DE NOTAS	0.00 €				2.1.1. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.2. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado	0.00 €
	VÍOS DE NOTAS	12.00 €				2.1.1. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.2. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado	12.00 €
2.1.3. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.4. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.5. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado	2.1.3. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.4. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado		2.1.3. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.4. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado				
	2.1.3. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.4. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado		2.1.3. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.4. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado				
	2.1.3. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.4. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado		2.1.3. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado 2.1.4. Gastos de rehabilitación a cuenta del empleado				

ANEXO VI



