

# CENTRO ASTRONÓMICO HISPANO EN ANDALUCÍA, A.I.E.

Convenio Colectivo 2023-2026

## PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se suscribe por parte de los Representantes del Centro Astronómico Hispano en Andalucía y por parte de los Representantes de los Trabajadores. Las mencionadas partes tienen la legitimación que determina el artículo 87.1 y 87.3.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## ARTÍCULOS

### 1 **Ámbito territorial.**

El ámbito de este Convenio se extiende al centro de trabajo del Centro Astronómico Hispano en Andalucía (CAHA) ubicado en la provincia de Almería.

### 2 **Ámbito personal.**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores del CAHA, A.I.E, excluido el personal de alta dirección.

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



### 3 **Ámbito temporal y denuncia.**

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2026, cualquiera que fuese la fecha de su registro o publicación, considerándose tácitamente prorrogado, si no media denuncia expresa.

La denuncia se efectuará por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y a la otra parte, dentro de los dos últimos meses del año de su término o prórroga.

Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### 4 **Grupos profesionales.**

Todo el personal al que sea de aplicación el presente Convenio estará encuadrado en alguno de los grupos profesionales que figuran en el Anexo I, aunque la Empresa podrá crear nuevos puestos de trabajo, y encuadrarlos en algún grupo profesional existente, por necesidad del servicio cuyas condiciones deberán estar en consenso con la parte sindical.

### 5 **Jornada laboral.**

#### 5.1 **General**

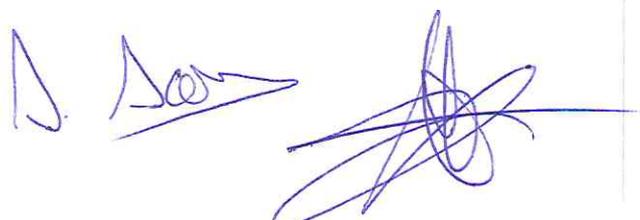
La jornada para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta y ocho (38) horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

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

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



laborables festivos y los días de vacaciones según el artículo 6, y multiplicando el resultado por 7,6. Estará incluido en este cómputo, dos horas de transporte semanales, considerando así un viaje al observatorio a la semana.

Para el grupo de Astronomía, Técnicos de Telescopio y Técnicos de Mantenimiento 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.

El tiempo trabajado entre las 22:00 horas de un día y las 06:00 horas del día siguiente será considerado como trabajo nocturno. Se considerará trabajador nocturno a todo aquel que realice en periodo nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Las horas de cada jornada del trabajador nocturno tendrán una compensación del 14,6%, de manera que cada hora trabajada en horario nocturno (de 22h a 6h) se contabilizará como una hora y 8,75 minutos. En atención a los potenciales riesgos de salud y psicosociales derivados del trabajo nocturno, se compensará en tiempo libre. El cómputo de horas, hasta alcanzar la jornada anual según lo expuesto en este mismo artículo, se efectuará en media anual.

El trabajador nocturno de mutuo acuerdo con la empresa podrá realizar trabajo diurno, respetando el descanso necesario para conciliar ambas tareas. La retribución de ese trabajo será sin la retribución o descanso asociado a su retribución nocturna.

Todos aquellos trabajadores cuya naturaleza de su trabajo sea diurna y de forma puntual pasen a desempeñar parte de su jornada en horario nocturno (22hrs - 6hrs), en concepto de nocturnidad, este tramo de jornada computará como 1 hora y 8,75 minutos por cada hora efectiva trabajada (1 hora efectiva = 1 hora con 8,75 minutos computada). Todo esto sin perjuicio de que además se compute como hora extra en el caso de serlo.

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



## 5.2 Planificación de turnos.

Los jefes de departamento, o quien tenga atribuida dichas funciones, pondrán en conocimiento de la plantilla los turnos de trabajo y guardias de forma que siempre exista una planificación fijada a tres meses vista.

Así cada mes, en los primeros 15 días, se fijarán los turnos y guardias para el cuarto mes siguiente, sin modificar los meses ya planificados.

Para el departamento de Astronomía, quedará supeditada la planificación de turnos a la publicación de los calendarios de observación en los cambios de semestre.

Todo ello sin perjuicio de los cambios que, por incidencias sobrevenidas debidamente justificadas, hagan necesarios cambios de turnos y/o guardias para el normal funcionamiento de la actividad, para lo cual la dirección de la empresa, los jefes de departamento o quien tenga delegada sus funciones, tendrán plena facultad de organización.

Frente a las discrepancias surgidas sobre la calificación de las incidencias sobrevenidas, la dirección de la empresa o el departamento de recursos humanos, podrá solicitar informe al jefe de departamento, y tomará la decisión más conveniente.

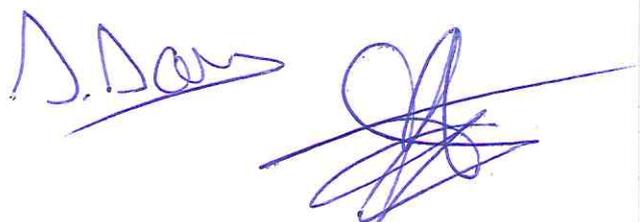
Cualquier modificación que realice la empresa sobre los turnos, y que afecten a los próximos 10 días, tendrá una compensación doble exclusivamente para las primeras 5 jornadas que estén comprendidas en los 10 días siguientes a la notificación y no correspondan a turnos ya fijados; con la condición de que esta modificación no venga motivada por una incapacidad temporal o cambios de turno por favores personales.

Para los casos de modificación de turnos motivados por incapacidad temporal y notificados con 5 o menos días de antelación, habrá una compensación doble exclusivamente para los 2 primeros días.

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



Hasta 150 horas acumuladas será el trabajador quien disponga las fechas de su disfrute, y por encima de esa cantidad será la empresa la que inste a su disfrute, todo ello con el visto bueno del Jefe de Dpto.

### 5.3 Guardias.

Para cubrir los imprevistos fuera del tiempo de jornada normal, se establece un sistema de guardias, fijándose en dos tramos:

Un tramo de GUARDIA LOCALIZADA en el centro en el que se atiende a cualquier incidencia que ponga en riesgo a las observaciones o las instalaciones, con horario de 18:00 a 24:00 horas.

Un segundo tramo de DISPONIBILIDAD en el centro en el que se atenderá a incidencias que pongan en peligro al personal, las instalaciones o la instrumentación, con horario de 24:00 a 8:00 horas.

El tramo de guardia localizada se compensará con 6 horas a tomar en tiempo libre o 142,00 euros en retribución económica.

El tramo de disponibilidad se compensará con 3 horas a tomar en tiempo libre o 38,00 euros en retribución económica.

A efectos de simplificar los trámites, ambos tramos de un mismo servicio (guardia y disponibilidad) se tomarán de igual modo, ya sea en compensación económica o en horas de descanso.

El departamento de informática realizará solo el tramo de guardia localizada de lunes a jueves. Se priorizarán las guardias presenciales, salvo las justificadas por teletrabajo. El departamento de electrónica realizará la guardia localizada y el tramo de disponibilidad todos los días de la semana; y en caso de no poder cubrir alguna guardia de forma presencial éstas se harán de forma telefónica. El departamento de mantenimiento realizará la guardia localizada y el tramo de disponibilidad todos los días de la semana.

|  |   |
|--|---|
| Firmado por los representantes de los Trabajadores:<br> | Firmado por los representantes de la Empresa:<br> |
|--|---|

Como norma general habrá un único trabajador de guardia por departamento, salvo circunstancias que lo justifiquen.

Justificaciones no fundamentadas no podrán suponer hacer la guardia telefónica.

Las guardias de la noche del domingo al lunes y las de la noche de un festivo al día siguiente tendrán una compensación de 1 hora adicional. Las guardias de la noche de un festivo especial al día siguiente, y las de la noche de las vísperas de un festivo especial, tendrán una compensación de 2 horas adicionales.

Las compensaciones de las guardias se harán al 50 por ciento en tiempo libre y en percepción salarial.

## 5.4 Mecanismos de Control

Se instalarán mecanismos de control en el centro de trabajo de inicio y finalización de las jornadas, al efecto de poder computar cada jornada trabajada, así como los horarios que se han efectuado. Sin que la implantación de estos medios de control suponga ninguna modificación de las jornadas de trabajo. Se proveerá que cada trabajador tenga acceso a su registro de control de jornadas.

## 6 Vacaciones.

Se establece un periodo único de vacaciones para todo el personal de veintinueve (29) días laborables. 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, julio y agosto, de al menos quince días.

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



## 7 Licencias retribuidas.

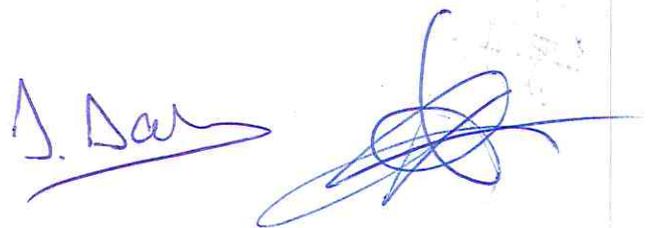
El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, justificando la causa, a permiso con sueldo en los casos siguientes. Se entiende que las licencias retribuidas serán concedidas por causa y no por año. Las referencias que se hace al cónyuge, se entenderán hechos, así mismo, al compañero que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio conviva con la persona trabajadora.

- A) Por matrimonio de la persona trabajadora: quince días naturales, que podrán disfrutarse sin solución de continuidad con las vacaciones.
- B) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos con-sanguíneos 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 cualquier progenitor en caso de que ambos trabajen. Dadas las circunstancias del lugar de trabajo, estas

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



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.

## 8 Licencias no retribuidas.

Cuando la persona trabajadora por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años, o a una persona con discapacidad física o psíquica, 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.

Las personas trabajadoras fijas, 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

Firmado por los representantes de los Trabajadores:

Firmado por los representantes de la Empresa:

hasta un máximo de cinco años, 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, dan derecho a la reserva del puesto de trabajo del que sea titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas de la empresa, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

## 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.

## 10 Enfermedad o accidente.

En caso de Incapacidad Temporal (I.T.), 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.

## 11 Ascensos y vacantes.

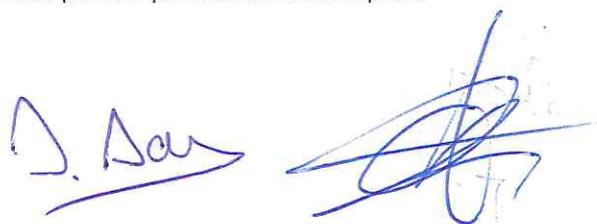
Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa.

Las vacantes producidas en cualquier categoría se ofrecerán, en la medida de lo posible, al personal de la inferior perteneciente a

Firmado por los representantes de los Trabajadores.



Firmado por los representantes de la Empresa:



la misma sección, si lo hubiera. Los candidatos serán elegidos atendiendo al protocolo de contratación del CAHA A.I.E.

La decisión última referente a los ascensos y vacantes corresponde a la dirección de la empresa, según su Reglamento Interno, por lo dispuesto en la Ley 12/1991, de 29 de abril de Agrupaciones de Interés Económico (Artículo 2 de los vigentes estatutos).

La dirección de CAHA A.I.E. comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores la existencia de estas vacantes y el plazo de presentación de las solicitudes, a los efectos indicados.

## 12 Jubilación.

Se remite en este concepto a la regulación vigente.

## 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) 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.

|  |   |
|--|---|
| Firmado por los representantes de los Trabajadores:<br> | Firmado por los representantes de la Empresa:<br> |
|--|---|

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:

- A) 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.
- B) 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

Firmado por los representantes de los Trabajadores:

Firmado por los representantes de la Empresa:

de los conocimientos profesionales, sin perjuicio de la organización razonable del trabajo.

## 14 Anticipos a cuenta del salario.

Todo el personal fijo de plantilla con más de un año de antigüedad en el CAHA A.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.

## 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.

Los trabajadores tienen derecho a participar por medio de los Delegados de Prevención en la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada para la Dirección del CAHA. 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 una persona trabajadora en su puesto de trabajo esté contraindicada para su salud, previo informe médico, la empresa de forma conjunta con los delegados de prevención,

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



estudiará la posibilidad de cambiarla a un puesto de trabajo más adecuado, siempre que la persona trabajadora afectada esté conforme.

## 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.

## 17 Vigilancia de la salud.

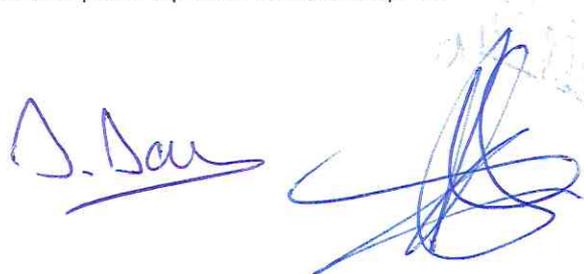
Todos los trabajadores del CAHA afectados por este Convenio tienen el derecho de pasar un reconocimiento médico anual dentro de la normativa de la Prevención de Riesgos Laborales, para lo que la Dirección del CAHA establecerá las medidas oportunas a tal efecto, concediendo un día libre y retribuido a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

A todos los trabajadores se les aplicarán pruebas médicas y protocolos específicos en función de la naturaleza de su puesto de trabajo, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



La empresa instará la creación de un estudio de las posibles consecuencias del trabajo en altura, turnicidad, nocturnidad y aislamiento sobre la salud de los trabajadores.

## 18 Seguro colectivo.

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

## 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 empresa, en caso de matrimonio o de nacimiento de un hijo durante la vigencia del Convenio, con una suma de doscientos cincuenta euros (250,00 €) en caso de nupcialidad y seiscientos euros (600,00 €) en caso de natalidad.

## 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 quince horas por mes, no acumulables, dentro de la jornada laboral.

La empresa facilitará copia del parte en la Seguridad Social a cada nuevo trabajador y a la representación de los trabajadores los modelos de cotización correspondientes al último mes en que se haya hecho efectiva la liquidación.

## 21 Salario.

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

|  |   |
|--|---|
| Firmado por los representantes de los Trabajadores:<br> | Firmado por los representantes de la Empresa:<br> |
|--|---|

## 21.1 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 grupo profesional. El Salario Base vigente en el 2023 es como indica la Tabla del Anexo I.

## 21.2 Complementos salariales.

### 21.2.1 Antigüedad.

Los trabajadores conservarán en un complemento de "Antigüedad consolidada", que no será absorbible ni compensable, todos los derechos relativos a antigüedades generados hasta el 31 de mayo de 2014.

Se establece a partir de 2023 una antigüedad para todos los trabajadores del observatorio considerando los trienios cumplidos desde fecha 1 de enero de 2021 o la de ingreso del trabajador en la empresa hasta la fecha de la realización de la nómina. El valor del trienio por categoría está reflejado en la Tabla del Anexo II.

### 21.2.2 Plus Centro Astronómico (CAHA).

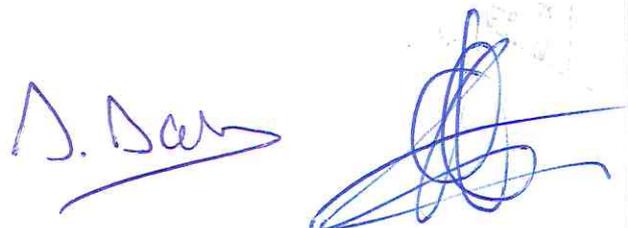
El denominado "Plus Centro Astronómico", derivado de la ubicación y especiales condiciones de trabajo, de periodicidad mensual.

Trabajadores y Empresa acuerdan revertir la reducción que se hizo en 2014 de este plus. Para ello, los trabajadores que pertenecían a la plantilla con anterioridad al 31 de mayo de 2014 aceptan la compensación de esta subida por la parte proveniente de la reducción de este plus de sus complementos ad-personan que se realizó en 2014. Los trabajadores que entraron en la empresa a fecha posterior al 31 de mayo del 2014 incrementarán el valor de su plus CAHA. Se hará de forma escalonada en tres años.

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



En el Anexo III figuran las cantidades finales del plus Centro Astronómico, sin perjuicio de lo que estipula el artículo 21.3. Para respetar la progresividad pactada se restará durante los años 2023 y 2024 las cantidades reflejadas en el Anexo IV, cobrándose al completo a partir de 2025.

### 21.2.3 Incentivos.

Por razón de una mayor eficacia en el trabajo, sin que vayan unidos a un sistema de retribución por rendimiento. Se fijará un sistema de retribución por objetivos, que se definirá por el director del Centro cada año.

### 21.2.4 Plus de Formación.

Destinado a premiar, incentivar y motivar la formación del personal de la empresa.

Se abonará en todas las pagas. Su cuantía tendrá un incremento de 29,60 sobre el anterior valor del plus de formación que tuviera el trabajador, igual para todas las categorías.

El trabajador acreditará una formación adecuada a sus funciones o puesto de trabajo en CAHA con cursos de formación que al menos sumen 150 horas, incluyendo asignaturas sueltas de carreras universitarias, recibidos fuera de su horario de trabajo y abonado exclusivamente a su cargo.

Una vez un trabajador haya solicitado un incremento en este plus y se le conceda, no podrá volver a solicitar un nuevo incremento hasta pasados tres años.

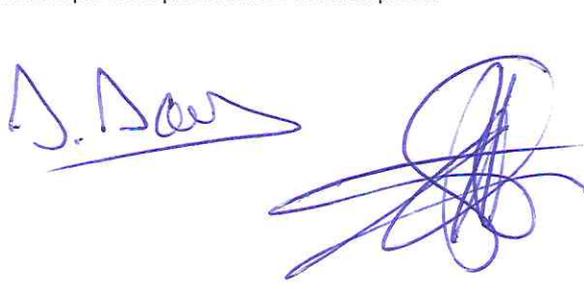
Se comenzará a abonar cada nuevo incremento en la nómina del mes siguiente tras acreditar la realización de dicha formación.

Los trabajadores interesados deben obtener el reconocimiento de la idoneidad antes de matricularse en los cursos, así como proporcionar al final de los mismos un certificado de aprovechamiento del curso, en el que debe constar el número de horas del curso.

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



Corresponde en última instancia a la dirección del CAHA reconocer la idoneidad de los cursos, según las pautas que se le otorgue previamente por la comisión paritaria en la aprobación de los cursos. Primero será escuchando al Jefe de Departamento en cuestión y a la vista del programa de contenidos del curso, si el da su visto bueno, se pasará al Director, o cargo que haga las funciones de forma temporal. Si el director lo aprueba se traslada al vicepresidente del CSIC o en quién este delegue, que, salvo oposición expresa, se entenderá aprobado por silencio a los cinco días hábiles desde elevada la propuesta por el Director.

### 21.2.5 Plus de Convenio.

A partir de 2.023, el importe anual será de 12.570 euros brutos al año para toda la plantilla, sin perjuicio de lo pactado en el artículo 21.3 Actualización anual. Se cobrará como único pago, junto con la mensualidad de diciembre, y será en la misma cuantía para todos los trabajadores. Para los nuevos ingresos, así como a las extinciones se les calculará la parte proporcional a los meses que estén dados de alta en la empresa.

### 21.2.6 Plus Transporte.

Para el año 2.023 la cuantía del plus Transporte será de 139,86 euros mensuales, en los doce meses del año, para todo el personal, incluyendo todos los desplazamientos ordinarios del cuadrante efectuados durante el mes.

Si se interrumpe la pernocta en el centro de trabajo, ya sea por festivos entre semana o extraordinarios al cuadrante de trabajo, y el trabajador se ve obligado por estos motivos a realizar más de un viaje por semana al centro de Calar Alto, se le abonará, de forma extraordinaria, un 25% del Plus Transporte que le corresponda por mes, a razón de cada semana en la que esto suceda.

Los trabajadores que realicen teletrabajo sufrirán una reducción en el importe de este plus en la cantidad proporcional a la que hayan teletrabajado en el mes.

|  |   |
|--|---|
| Firmado por los representantes de los Trabajadores:<br> | Firmado por los representantes de la Empresa:<br> |
|--|---|

### 21.2.7 Plus Teletrabajo.

Para compensar los gastos sufridos por teletrabajo se fija un plus de teletrabajo equivalente a la cuantía del plus de transporte, de 139,89 euros para cada mes completo.

### 21.3 Actualización anual.

A partir de la entrada en vigor de este convenio, todos los conceptos salariales experimentarán un aumento igual al IPC general (interanual) de diciembre del año anterior, siempre que sea positivo. Y así se procederá sucesivamente en enero de cada año.

## 22 Dietas y gastos de viaje.

Las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos normales de manutención, siempre que se produzcan en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador y no superen los 9 meses de forma continuada, serán las siguientes:

- Dentro de España con pernocta, 53,34€/día.
- Dentro de España sin pernocta, 26,67€/día.
- Fuera de España con pernocta, 91,35€/día.
- Fuera de España sin pernocta, 48,08€/día.

Para la actualización de estas cantidades se estará a lo que regule la legislación fiscal vigente en cada momento y tenga la consideración exenta de gravamen.

No tendrán la consideración de desplazamiento los viajes que, para asuntos relacionados con el CAHA, que se 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 1

Firmado por los representantes de los Trabajadores.



Firmado por los representantes de la Empresa:



comida fuera del lugar habitual, le serán abonados trece euros con veinte céntimos (13,20€).

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 compensada con veintidós céntimos por kilómetro conducido (0,22€/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.

### 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 tiempo equivalente de descanso retribuido.

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

$$(((S.M.B. + Ad Personan + Plus CAHA) * 12) + Gratificaciones Extraordinarias)$$

-----  
-----  
Jornada anual según artículo 5

Donde:

- S.M.B. = Salario Base Mensual
- 12 = Meses del año.

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

|  |   |
|--|---|
| Firmado por los representantes de los Trabajadores:<br> | Firmado por los representantes de la Empresa:<br> |
|--|---|

Los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias.

## 24 Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, a abonar en los meses de junio y noviembre, siendo el importe de cada una de ellas una mensualidad de salario real excepto transporte.

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.

El devengo de la paga de junio es de 01/12 a 31/05 y la de noviembre es de 01/06 a 30/11.

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 €) abonadas en pago único.

## 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.

## 26 Teletrabajo y desconexión digital.

Se acuerda un reglamento de Teletrabajo que se incluye en el Anexo IV.

|  |   |
|--|---|
| Firmado por los representantes de los Trabajadores:<br> | Firmado por los representantes de la Empresa:<br> |
|--|---|

## 27 Reglamento disciplinario.

Se acuerda un reglamento de Régimen disciplinario que se incluye en el Anexo V.

# Disposiciones adicionales.

## 1 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.

## 2 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.

## 3 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

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



En cuanto al régimen de funcionamiento u otros aspectos, se estará a lo estipulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Los acuerdos de la Comisión Paritaria negociadora, de vigilancia, seguimiento, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo tendrán carácter de vinculante para ambas representaciones y para el ámbito general de este convenio colectivo, formando parte del mismo.

La Comisión Paritaria, que estará formada por igual número de miembros por la parte empresarial y la de los trabajadores, quedará integrada por:

A) Por la Empresa: El Director, el responsable de Recursos Humanos y un trabajador de administración, si la empresa lo considera necesario.

B) Por los trabajadores: Los tres delegados de personal.

## Disposiciones especiales.

### 1 Definición de categorías.

#### 1.1 Responsable de Astronomía.

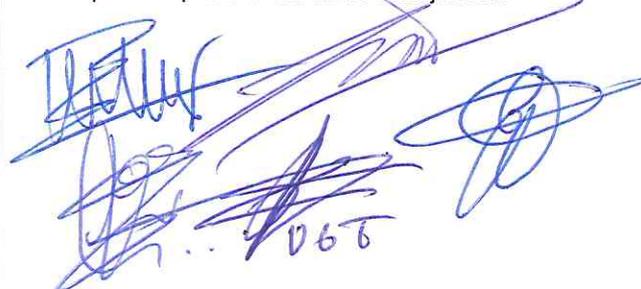
Sus funciones, entre otras, serán las que se especifican a continuación, siendo éstas compatibles con las funciones que venga ostentando en función de su puesto de trabajo habitual. Así mismo podrá delegarlas en quien estime oportuno.

A) Es el responsable último de la coordinación y tareas del grupo de Astronomía.

B) Servir como Secretario del TAC.

C) Hacer el plan de observación, actualizarlo a lo largo del semestre y controlar su ejecución (en coordinación con el secretario del TAC).

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



- D) Programar cambios de instrumentos.
- E) Llevar el control sobre observaciones de servicio.
- F) Mantener el contacto con los IPs referente a las observaciones, pérdidas por tiempo o fallos técnicos.
- G) Hacer la llamada para las propuestas y controlar el pipeline de admisión (delegado en el Secretario del TAC).
- H) Monitorizar la calidad de los instrumentos.

## **1.2 Astrónomo Técnico, Astrónomo Técnico Coordinador, Astrónomo Técnico Senior.**

Su misión incluye el control y vigilancia del instrumental científico y los telescopios necesarios para la observación astronómica, de manera que estén siempre en disposición de uso óptimo, y la asistencia y ayuda al astrónomo visitante conforme a las instrucciones técnicas que reciba de éste durante el periodo de observación. Estará capacitado para realizar 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 valorará, amén de conocimientos científicos y técnicos, la experiencia en técnicas de observación y el trabajo en observatorios.

Dada la naturaleza del trabajo, la jornada laboral de un Astrónomo Técnico / Astrónomo Técnico Coordinador / Astrónomo Técnico Senior, es la de un trabajador nocturno (definido en el artículo 5), de duración variable durante las diversas épocas y meses del año con una media de once (11) horas físicas reales.

## **1.3 Astrónomo Técnico Coordinador**

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

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



## 1.4 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.

## 1.5 Técnicos de telescopio.

Técnicos titulados o no, con capacitación al menos de Técnico especialista, 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.

## 1.6 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.

|  |   |
|--|---|
| Firmado por los representantes de los Trabajadores:<br> | Firmado por los representantes de la Empresa:<br> |
|--|---|

## 2 Definición de grupos profesionales.

### 2.1 Grupo profesional I.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación requerida: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero o equivalente.

### 2.2 Grupo profesional II.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación requerida: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico o equivalente.

### 2.3 Grupo profesional III.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizarán de ordenar el

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación requerida. Título de Bachillerato, B.U.P o FP de técnico superior, técnico especialista o equivalente.

## 2.4 Grupo profesional IV.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación requerida: Título de Graduación en Educación Secundaria, E.G.B. o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar

## 2.5 Grupo profesional V.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

## ANEXOS

### 1 Anexo I: Tablas de Grupos Profesionales, Denominaciones y Salarios.

(Validos a partir del 1 de enero de 2023)

#### 1.1 Denominaciones y Grupos Profesionales Astronomía.

| Denominaciones Profesionales   | Grupo Profesional |
|--------------------------------|-------------------|
| Jefe de Astronomía.            | Grupo I           |
| Astrónomo Residente.           | Grupo I           |
| Astrónomo de Soporte.          | Grupo I           |
| Astrónomo Técnico Coordinador. | Grupo I           |
| Astrónomo Técnico Senior.      | Grupo I           |
| Astrónomo Técnico.             | Grupo II          |

#### 1.2 Denominaciones y Grupos Profesionales Técnicos.

Firmado por los representantes de los Trabajadores:

Firmado por los representantes de la Empresa:

| <b>Denominaciones Profesionales</b> | <b>Grupo Profesional</b> |
|-------------------------------------|--------------------------|
| Responsable Dptos.<br>Técnicos.     | Grupo I                  |
| Ingeniero Técnico Senior.           | Grupo I                  |
| Ingeniero Técnico.                  | Grupo II                 |
| Técnico Especialista de 1ª.         | Grupo II                 |
| Técnico Especialista de 2ª.         | Grupo III                |
| Oficial 1ª.                         | Grupo III                |
| Oficial 2ª.                         | Grupo IV                 |
| Ayudante.                           | Grupo V                  |

### **1.3 Denominaciones y Grupos Profesionales Administración.**

| <b>Denominaciones Profesionales</b> | <b>Grupo Profesional</b> |
|-------------------------------------|--------------------------|
| Jefe de Administración.             | Grupo I                  |
| Técnico Administrativo              | Grupo II                 |
| Oficial 1ª.                         | Grupo III                |
| Oficial 2ª.                         | Grupo IV                 |
| Auxiliar Administrativo.            | Grupo V                  |

Firmado por los representantes de los Trabajadores:

Firmado por los representantes de la Empresa:

### 1.4 Salario Base por Grupo Profesional.

| Grupo Profesional | Salario Base |
|-------------------|--------------|
| Grupo I           | 2.230,17 €   |
| Grupo II          | 1.846,08 €   |
| Grupo III         | 1.444,40 €   |
| Grupo IV          | 1.207,87 €   |
| Grupo V           | 1.142,73 €   |

## 2 Anexo II. Tabla Antigüedad.

(Validos a partir del 1 de enero del 2023)

### 2.1 Valor del trienio de antigüedad por Grupo Profesional.

| Grupo Profesional | Antigüedad |
|-------------------|------------|
| Grupo I y II      | 54,79 €    |
| Grupo III         | 37,94 €    |
| Grupo IV y V      | 32,51 €    |

Firmado por los representantes de los Trabajadores:

Firmado por los representantes de la Empresa:

### 3 Anexo III. Plus CAHA

#### 3.1 Tabla Plus CAHA.

(Validos a partir del 1 de enero de 2023)

#### Plus CAHA por Grupo Profesional.

| Grupo Profesional | Plus CAHA |
|-------------------|-----------|
| Grupo I           | 1.273,69€ |
| Grupo II          | 1.109,31€ |
| Grupo III         | 956,74€   |
| Grupo IV          | 914,21€   |
| Grupo V           | 800,78€   |

#### 3.2 Tabla progresividad plus CAHA por Grupo Profesional.

| Grupo Profesional | Descuento 2023 | Descuento 2024 |
|-------------------|----------------|----------------|
| Grupo I           | 645,95€        | 322,98€        |
| Grupo II          | 551,48€        | 275.74€        |
| Grupo III         | 464,52€        | 232.23€        |
| Grupo IV          | 449,51€        | 244.76€        |
| Grupo V           | 381,09€        | 190,55€        |

Firmado por los representantes de los Trabajadores.

Firmado por los representantes de la Empresa:

## 4 Anexo IV. Reglamento Teletrabajo y desconexión digital.

1. Se considera Teletrabajo la modalidad de desempeño de funciones realizada de forma habitual fuera del centro de trabajo, principalmente en el domicilio de la persona trabajadora u otro lugar elegido por ésta con el uso predominante de medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
2. Para que el Teletrabajo sea considerado habitual, el tiempo dedicado a esta modalidad deberá ser al menos del treinta por ciento del total de jornada, en un período de referencia de tres meses.
3. La regulación de la prestación de servicios en Teletrabajo se hará con sujeción a la Real Decreto-Ley 28/2020 y a la Ley 10/2021 y con las especificaciones contenidas en este convenio.
4. La prestación de servicios en la empresa en de forma general en modo presencial, y las situaciones de teletrabajo serán sólo las expresamente autorizadas y con las condiciones y los límites que se establecen.
5. La dirección de la empresa determinará, en coordinación con los jefes de departamento, los puestos que pueden acogerse a la modalidad de teletrabajo, pudiendo en cualquier caso incluir nuevos puestos o descartar los ya incluidos, siempre cumpliendo los plazos establecidos para los procesos de reversión.
6. En aras a mantener la presencialidad necesaria, la dirección de la empresa podrá establecer límites cuantitativos o de porcentajes de trabajadores que respecto a puestos de trabajo similares puedan estar en teletrabajo.
7. En cualquier caso, el teletrabajo no será posible cuando su desempeño suponga dejar de hacer algunas funciones que el puesto de trabajo tenga asignadas y que deban se hechas de forma presencial.

|  |   |
|--|---|
| Firmado por los representantes de los Trabajadores:<br> | Firmado por los representantes de la Empresa:<br> |
|--|---|

8. Cuando por circunstancias sobrevenidas de ausencia imprevista de un trabajador o trabajadora, se requiera de la prestación presencial de forma puntual de una persona que esté en Teletrabajo, éste se incorporará tan pronto como sea posible a la modalidad presencial y sólo se considerarán extras las horas de la primera jornada siempre que esté dentro de las 24 horas siguientes a su llamamiento.
9. En todo caso, la opción de Teletrabajo es voluntaria y reversible, tanto para la empresa como para la persona trabajadora, y dicho acuerdo de voluntades se formalizará en un documento escrito que deberá tratar, al menos, los siguientes aspectos:
  - 9.a. Inventario de medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del Teletrabajo.
  - 9.b. Duración en caso de ser temporal, regulación porcentual del tiempo dedicado a Teletrabajo, y concreción horaria y, en su caso, horario de disponibilidad.
  - 9.c. Lugar o lugares para la realización del Teletrabajo elegido por la persona trabajadora.
  - 9.d. Sistema de control de la actividad implementado por la empresa.
  - 9.e. Normas de actuación en caso de dificultades técnicas que impidan el desarrollo del Teletrabajo.
10. El tiempo de Teletrabajo mínimo vendrá estipulado en el acuerdo individual, en el que se establecerán el número de días y horas semanales de prestación de servicio.
11. La realización del Teletrabajo será reversible por solicitud de cualquiera de las partes. Dicha solicitud de reversibilidad deberá comunicarse, a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave o fuerza mayor que implicase

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



la vuelta al trabajo presencial, en cuyo caso la vuelta a la modalidad presencial se hará con la mayor celeridad posible.

12. Ante la reversión al puesto de trabajo en modalidad presencial, el horario de trabajo, salvo pacto en contra, será el que venía realizando presencialmente la persona trabajadora o en su caso el que se venga realizando en el centro de forma habitual en puestos de similar categoría.
13. De conformidad con los art. 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, a todas aquellas personas trabajadoras que Teletrabajen, siempre que lo soliciten y les sea imprescindible para el desarrollo de la actividad profesional, la empresa les facilitará los medios, equipos y herramientas necesarios, en concepto de depósito y para uso exclusivo en actividad laboral.
14. De conformidad con lo estipulado en el artículo 12 de la Ley 10/2021, la empresa compensará los gastos de suministros y telecomunicaciones de la siguiente forma:
15. La aislada ubicación del centro de trabajo conlleva la existencia de un plus de transporte que sufraga los desplazamientos de las personas trabajadoras desde su domicilio para realizar su jornada habitual. Lógicamente la realización de Teletrabajo comporta necesariamente un menor o nulo número de desplazamientos al centro de trabajo.
16. La compensación por Teletrabajo será con un 'Plus de Teletrabajo' definido en el Artículo 21 (Salario) de este convenio y que se abonará en proporción al tiempo trabajado en Teletrabajo. El tiempo trabajado en Teletrabajo será descontado en su proporción al 'Plus de Transporte'.
17. La empresa podrá establecer, dentro de la legalidad vigente, medidas de vigilancia y control homologados para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



consideración debida a su dignidad, y deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de sus empleados.

18. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal fuera de su horario de trabajo, salvo casos de extrema necesidad, urgencia y/o fuerza mayor. En ningún caso el ejercicio del derecho de desconexión digital puede conllevar medidas sancionadoras, ni puede influir de manera negativa en los procesos de promoción y/o evaluación.

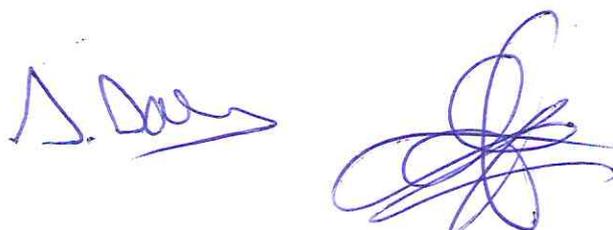
19. En lo relativo a protección de datos, la persona que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna proporcionada al inicio de la relación laboral y se compromete a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta del empleador. Por otro lado, la persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante internet o través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

De forma transitoria, se fija un plazo de tres meses desde la publicación de este convenio para regularizar las situaciones de teletrabajo existentes en la empresa. Para ello, los jefes de departamento deberán presentar a la dirección la relación de puestos que acceden a la modalidad de teletrabajo, de conformidad con las condiciones y límites fijados, a fin de formalizar la relación de teletrabajo en el documento establecido en el apartado 9 anterior.

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



## 5 Anexo V. Reglamento de Régimen disciplinario.

### Artículo 1. Disposiciones generales.

1. El Personal podrá ser propuesto a ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en la empresa, por las acciones u omisiones en que incurran en el ejercicio de sus funciones y cargos, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los siguientes artículos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

### Artículo 2. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a los ciudadanos.

3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante

Firmado por los representantes de los Trabajadores.



Firmado por los representantes de la Empresa:



más de tres días al mes.

7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, para terceros o para instalaciones y equipos.

9. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Así mismo se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

10. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves.

11. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la empresa.

12. El acoso moral y laboral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### Artículo 3. Faltas graves.

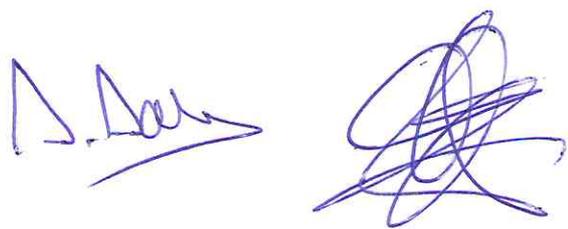
Son faltas graves las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a los superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o al público en general.
4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



- incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.
  7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
  8. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo, tanto para actividad presencial como en teletrabajo.
  9. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
  10. Por la comisión del sancionado, de tres faltas leves.
  11. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la empresa, se utilice en provecho propio o de terceros.
  12. El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.
  13. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

#### Artículo 4. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros, compañeras o personal subordinado.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de locales, material, herramientas, medios y documentación de la empresa.

Firmado por los representantes de los Trabajadores:



Firmado por los representantes de la Empresa:



**Artículo 5. Sanciones.**

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

2. Por faltas leves:

- a)Apercibimiento por escrito.
- b)Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.1.Por faltas graves:

- a)Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

2.2.Por faltas muy graves:

- a)Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes y un día hasta seis meses.
- b)Despido.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad o negligencia que se revele en la conducta, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

4. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito con un relato claro y detallado de los hechos sancionables.

5. Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves requerirán necesariamente de la tramitación previa de expediente disciplinario, en el que la persona trabajadora afectada dispondrá de un plazo no inferior a 10 días naturales para presentar alegaciones y documentos en su defensa.

6. Cuando en la tramitación de un expediente disciplinario, la empresa estime que puede constituir falta muy grave, se comunicará a los representantes de los trabajadores tal circunstancia.

7. Para la tramitación de los expedientes disciplinarios, la empresa podrá designar un instructor, cuyo nombramiento será notificado a la persona trabajadora afectada.

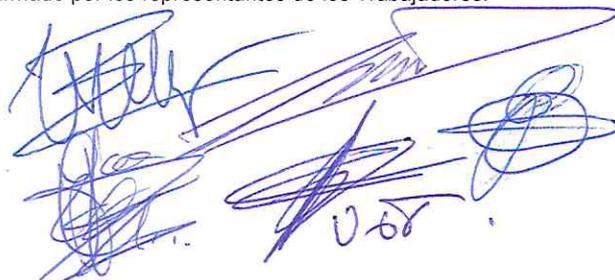
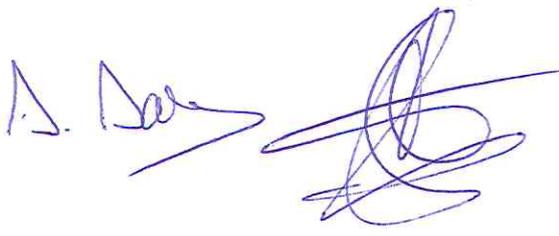
8. En el supuesto de que el personal fuera sancionado con el

|  |   |
|--|---|
| <p>Firmado por los representantes de los Trabajadores:</p>  | <p>Firmado por los representantes de la Empresa:</p>  |
|--|---|

despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

**Artículo 6. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa o dilación de la persona expedientada.

|  |   |
|--|---|
| Firmado por los representantes de los Trabajadores:<br> | Firmado por los representantes de la Empresa:<br> |
|--|---|

