

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2023-2047

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO
Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social

RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO DE TERUEL POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA FUNDACIÓN CENTRO DE ESTUDIOS DE FÍSICA DEL COSMOS DE ARAGÓN (CEFCA) EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Fundación Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón, celebrada el día 05/10/2022, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón; y tras requerimiento de esta Subdirección Provincial, texto subsanado el 15/05/2023 y comunicado el 16/05/2023, de una parte por representantes de la empresa y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras y; acuerdo del Patronato adoptado el 29/03/2023; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Subdirector Provincial de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. - Ordenar la inscripción del referido I Convenio Colectivo para el personal laboral de la Fundación Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón (CEFCA), en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo. - Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Firmado electrónicamente, 18 de mayo 2023

Moisés Alcalá Gago, Subdirector Provincial de Trabajo de Teruel

I CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE FÍSICA DEL COSMOS DE ARAGÓN

Preámbulo.....	4
Capítulo I: Disposiciones generales y ámbito de aplicación	4
Artículo 1. Ámbito de aplicación y vigencia	4
Artículo 2. Denuncia	4
Artículo 3. Condiciones más beneficiosas	5
Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia	5
Artículo 5. Solución de conflictos	5
Artículo 6. Comisión de Igualdad	5
Artículo 7. Organización del trabajo	6
Capítulo II: Jornada, descansos y vacaciones	7
Artículo 8. Jornada anual y días laborables	7
Artículo 9. Jornadas y horarios del personal de sede	7
Artículo 10. Jornadas y horarios del personal de OAJ	8
Artículo 11. Descansos	9
Artículo 12. Compensaciones por exceso de jornada.....	9
Artículo 13. Jornada en comisión de servicio	10
Artículo 14. Descanso semanal	10
Artículo 15. Vacaciones anuales y fiestas retribuidas	10
Capítulo III: Permisos y licencias	12
Artículo 17. Cuestiones generales	12
Artículo 18. Licencias sin sueldo	12
Artículo 19. Permisos retribuidos	12
Artículo 20. Licencia sabática de investigación	15
Artículo 21. Excedencia voluntaria	15
Capítulo IV: Régimen disciplinario	17
Artículo 22. Infracciones y sanciones.....	17
Artículo 23. Clasificación de las infracciones.....	17
Artículo 24. Faltas leves.....	17

Artículo 25. Faltas graves.....	17
Artículo 26. Faltas muy graves	18
Artículo 27. Sanciones	19
Artículo 28. Procedimiento sancionador	19
Capítulo V: Condiciones económicas	20
Artículo 29. Retribuciones	20
Artículo 30. Salario base	20
Artículo 31. Complemento por antigüedad	20
Artículo 32. Complementos específicos de la actividad de CEFCA	21
Artículo 33. Complemento OAJ	21
Artículo 34. Complemento de nocturnidad	21
Artículo 35. Complemento de domingos y festivos	21
Artículo 36. Complemento de responsabilidad	22
Artículo 37. Complemento de especial dedicación	22
Artículo 38. Pagas extraordinarias	22
Artículo 39. Desplazamientos y dietas	22
Artículo 40. Desplazamientos entre distintos centros de trabajo	22
Artículo 41. Desplazamientos hacia y desde el OAJ para el personal de OAJ.....	23
Artículo 42. Manutención en el OAJ y Galáctica	23
Capítulo VI. Medidas contra la violencia de género	23
Artículo 43. Reducción de su jornada de trabajo	23
Artículo 44. Excedencia	23
Capítulo VII. Otras condiciones de trabajo	24
Artículo 45. Incapacidad temporal	24
Artículo 46. Jubilación	24
Artículo 47. Ropa de trabajo	24
Anexo I. Categorías profesionales y retribuciones base	25
Anexo II. Tabla salarial de retribuciones complementarias	26
Preámbulo	

Las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Acuerdo que se suscribe, compuesta, de parte empresarial, por el director de la Fundación Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón (en adelante, CEFCA), Javier Cenarro Lagunas, y por parte de las personas trabajadoras, por todos los miembros del Comité de Empresa del CEFCA, de los cuales, César Íñiguez García, Irene Pintos Castro y Samuel Bielsa Toledo, por CCOO, y Andrés del Pino Molina y Sergio Rueda Teruel, por UGT, se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I: Disposiciones generales y ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito de aplicación y vigencia

1. El presente Convenio regula relaciones jurídico laborales entre CEFCA y las personas trabajadoras a su servicio. Queda excluido de la aplicación de este Convenio el personal de Alta Dirección.
2. Cuando en este Convenio se recoja la expresión «trabajador» o «hijo», deberá ser entendida en todo caso referida tanto al género masculino como femenino. Se entenderán igualmente ampliadas en dicho sentido las acepciones que se refieran a cualquiera de ellos. Todas las referencias a hijos que figuren en el presente Convenio incluirán aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento preadoptivo o permanente, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente. La referencia a grado de afinidad incluye la de la persona trabajadora por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.
3. El presente Convenio es de aplicación en los centros de trabajo de CEFCA, así como en aquellos lugares en que deba prestar sus servicios el personal al que le es de aplicación el presente Convenio Colectivo.
4. La entrada en vigor de este Convenio se producirá el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón» y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2025.
5. En lo no pactado expresamente en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la legislación vigente y los acuerdos internos que pudieran alcanzarse en la interpretación o desarrollo de este Convenio.

Artículo 2. Denuncia

1. El presente Convenio quedará denunciado automáticamente cuarenta y cinco días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

El Convenio quedará prorrogado en sus propios términos hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes, de mutuo acuerdo, negociarán de nuevo dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar que, en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras, quedando, no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente. Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam», las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengán derivadas de norma preexistente o convenida colectivamente.

Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia

1. La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia (CPIV) es el órgano de interpretación y vigilancia de la aplicación de las normas del presente Convenio.
2. Son funciones de la CPIV:
 - a. La interpretación del Convenio.
 - b. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas, pondrán en su conocimiento cuantas dudas y discrepancias interpretativas surjan como consecuencia de su aplicación.
3. La CPIV se compondrá de al menos tres vocales por cada una de las partes firmantes del presente Convenio. A las reuniones podrán asistir hasta un máximo de dos asesores técnicos por cada una de las partes, con voz y sin voto. La Dirección podrá nombrar a dos vocales suplentes en caso necesario.
4. La CPIV se reunirá cuando lo solicite una de las dos partes con antelación mínima de una semana, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.
5. Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo. Los de carácter general se publicarán, si así se acuerda, en el «Boletín Oficial de Aragón».

Artículo 5. Solución de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización.

Artículo 6. Comisión de Igualdad

1. Las partes negociadoras se comprometen a la constitución de la Comisión de Igualdad (CI) que da título a este artículo en los 6 meses siguientes a la entrada en vigor de este Convenio.
2. En el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, la CI tendrá por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales o tipo de contratación o jornada y a potenciar la lucha contra toda forma de acoso en el seno de la empresa.

Artículo 7. Organización del trabajo

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral vigente, es facultad privativa de la Dirección de CEFCA, y su aplicación práctica, siguiendo las directrices marcadas por la Dirección, corresponde a las personas responsables de las distintas áreas y departamentos de CEFCA, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a las personas trabajadoras en el Estatuto de los Trabajadores.
2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales de CEFCA dirigidos a la consecución de los objetivos y fines del centro.
3. Con tales fines, a efectos de este Convenio, el personal de CEFCA se distribuye en tres grupos principales en virtud del lugar de trabajo y el horario en el que desempeña su labor habitualmente:
 - a) Personal de Sede: personal cuyo lugar de trabajo contractual es la sede central de CEFCA, en Teruel capital.
 - b) Personal de OAJ diurno: personal cuyo lugar de trabajo contractual es el Observatorio Astrofísico de Javalambre (OAJ), en el término municipal de Arcos de las Salinas, Teruel, con jornada laboral diurna.
 - c) Personal de OAJ nocturno: personal cuyo lugar de trabajo contractual es el OAJ, con jornada laboral nocturna (total o parcial), entendida ésta como la que se desempeña entre las 22h y las 6h.
4. En consecuencia, y con objeto de conseguir la plena ocupación de las personas trabajadoras durante la jornada, éstas vendrán obligadas a realizar no sólo las funciones propias de su categoría profesional

sino también aquellas otras puedan serles encomendadas, con observancia, en todo caso, de lo siguiente:

- a. Trabajos de categoría y/o nivel superior: la Dirección del CEFCA, en caso de bajas producidas por enfermedad u otras causas, previo informe del Comité de Empresa, podrá encomendar por escrito a una persona trabajadora cometidos propios de categoría y/o nivel superior a aquel en que estuviese clasificada. Estos trabajos no podrán ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, percibiendo la persona trabajadora durante ese tiempo los salarios correspondientes a la nueva categoría.
 - b. Trabajos de categoría y/o nivel inferior: si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el CEFCA precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y hasta un máximo de 3 meses en un año, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa.
5. Las personas trabajadoras tendrán:
 - a. El derecho a una distribución equitativa del trabajo propio de su categoría y funciones.
 - b. El deber de realizar el trabajo que equitativamente les corresponda en función del trabajo que tengan asignado.
 6. Cuando en respuesta a alguna petición de una persona trabajadora, su contestación esté supeditada a las necesidades del servicio, la persona trabajadora podrá solicitar que dicha contestación sea realizada por escrito motivando las necesidades aludidas.
 7. Las reclamaciones sobre estos temas deberán ser formuladas por escrito ante el Comité de Empresa y/o la Dirección del CEFCA, quienes las trasladarán a la CPIV, o directamente a ésta.
 8. En lo referente a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo concretas que se describen en este Convenio para los distintos grupos de personas trabajadoras del CEFCA, así como de aquellas condiciones de trabajo que se recojan en pactos y acuerdos internos desarrollados en el ámbito del mismo, se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II: Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 8. Jornada anual y días laborables

1. La jornada laboral anual ordinaria será de 1650 horas. Aquellas personas trabajadoras que dispongan del complemento de especial dedicación realizarán una jornada laboral anual de 1738 horas.
2. Las áreas y departamentos se organizarán por sus respectivas personas responsables de manera que en todo momento quede garantizado el adecuado funcionamiento de los mismos.
3. Para el personal de sede, serán días laborables de lunes a viernes, excluyendo festivos nacionales, regionales y locales. Por necesidades del servicio y con carácter excepcional, podrá trabajarse durante festivos, sábados y domingos, en cuyo caso se contará con el acuerdo entre las partes.
4. Para el personal de OAJ, la jornada laboral anual se realizará de lunes a domingo, incluyendo festivos nacionales, regionales y locales. Serán días laborables los días indicados para cada persona trabajadora en el calendario anual que se definirá con anterioridad al comienzo de cada año. Dicho calendario se elaborará de modo que, una vez deducidas las vacaciones, días de libre disposición y fiestas retribuidas descritos en este Convenio, se garantice el cumplimiento de la jornada laboral ordinaria del Artículo 8.1.
5. En cuanto a la jornada laboral ordinaria diaria y semanal se estará a lo indicado en los Artículos 9 y 10 de este Convenio. En todo caso, la Dirección del CEFCA podrá autorizar, con carácter excepcional, personal y temporal, la modificación del horario para atender las necesidades de conciliación de la vida familiar con la laboral y las necesidades del servicio.

Artículo 9. Jornadas y horarios del personal de sede

1. La jornada laboral ordinaria para el personal de sede se prestará en régimen de 37.5h semanales en promedio, hasta alcanzar la jornada laboral anual. Por defecto, salvo situaciones estipuladas o excepciones por necesidades del servicio, la jornada laboral diaria será de 7.5h en promedio, con hasta 12h diarias por necesidades excepcionales del servicio.
2. Con carácter general, el personal de sede tendrá un horario de mínima concurrencia diaria de 10:00h a 13:30h. En el caso concreto del personal de administración, dicho horario de mínima concurrencia se realizará en el periodo de 8:30h a 14:30h.
3. El resto de la jornada diaria para cada día de la semana podrá planificarse con flexibilidad en el intervalo de 7:00h a 18:00h, salvo en los puestos con especial dedicación y otros casos especiales que, por necesidades del servicio o motivos de conciliación aprobadas por la Dirección, requieran de una dedicación fuera de dicho intervalo. Dicha planificación semanal deberá contar con la aprobación de las personas responsables de cada departamento o área y de la Dirección, que dispondrán en todo momento del calendario laboral semanal del personal de sede a su cargo.

4. Salvo por necesidades del servicio aprobadas por la Dirección, no se permitirá la acumulación sistemática de horas trabajadas que conlleven la compleción de la jornada semanal en 4 o menos días.
5. Por necesidades del servicio, la planificación semanal de las jornadas de los miembros de un mismo departamento podrá establecerse de modo que se garantice una cobertura mínima del servicio durante la jornada o parte de ella.
6. Cuando por necesidades del servicio el personal de sede realice jornadas de trabajo en el OAJ o Galáctica, se contabilizará como tiempo de trabajo el desplazamiento de ida y vuelta en vehículo entre la sede de CEFCA y el OAJ o Galáctica.
7. Cuando por necesidades del servicio el personal de sede realice su jornada de trabajo total o parcialmente en el OAJ, podrá disfrutar de una compensación en tiempo de descanso equivalente a un 3% del tiempo de servicio prestado en el OAJ.
8. Cuando por necesidades del servicio el personal de sede realice su jornada de trabajo total o parcialmente en horario nocturno, podrá disfrutar de una compensación en tiempo de descanso equivalente a un 25% del tiempo de servicio realizado en horario nocturno.
9. Cuando por necesidades del servicio el personal de sede realice su jornada de trabajo total o parcialmente en domingos o festivos, podrá disfrutar de una compensación en tiempo de descanso equivalente a un 50% del tiempo de servicio realizado en domingo o festivo.
10. Las compensaciones descritas en los últimos tres puntos no serán de aplicación al personal con responsabilidad de área o departamento.

Artículo 10. Jornadas y horarios del personal de OAJ

1. El personal de OAJ podrá pactar con el CEFCA la duración de su jornada máxima diaria y semanal, respetando el número de horas de trabajo anual y los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente, previo informe del Comité de Empresa, todo lo cual se recogerá en el calendario anual aprobado por la Dirección.
2. Para el personal de OAJ diurno, el número de días de trabajo anual será de 165 con horario habitual de 8:30h a 18:30h, estableciéndose el inicio y final de la jornada en la localidad de Arcos de las Salinas. En situaciones estipuladas o extraordinarias, la jornada podrá ser de hasta 12h diarias por necesidades excepcionales del servicio.
3. Para el personal de OAJ nocturno, el número promedio de noches de trabajo anual será de 110 para los operadores y de 90 para los astrónomos técnicos. Como norma general, prestará sus servicios en periodos de 7 noches consecutivas.
4. Las horas restantes hasta completar la jornada anual del personal de OAJ nocturno, tras el cómputo de las jornadas de operación telescópica, se calendarizarán por el CEFCA en jornadas de formación o entrenamiento conjunto, reciclaje, actualización u otras actividades propias del puesto de trabajo, incluidas actividades en Galáctica. En el caso de los astrónomos técnicos, además, para tareas de gestión, organizativas y preparatorias de la operación en el OAJ o Galáctica.
5. Los desplazamientos al OAJ se contabilizarán como trabajo efectivo desde la población más cercana al OAJ, Arcos de las Salinas, computándose media hora por cada trayecto de ida y vuelta. Aplicará de este modo al comienzo y final de cada jornada diaria de trabajo para el personal de OAJ diurno, y al comienzo y final de cada periodo de noches continuadas de operación nocturna para el personal de OAJ nocturno.
6. Cuando por necesidades del servicio el personal de OAJ realice jornadas de trabajo en la sede de CEFCA, serán de aplicación los horarios y condiciones laborales del personal de sede, según corresponda. Se contabilizará como tiempo de trabajo el desplazamiento de ida y vuelta en vehículo entre la sede y Arcos de las Salinas, computándose una hora para cada trayecto.
7. Cuando por necesidades del servicio el personal de OAJ diurno realice su jornada de trabajo total o parcialmente en horario nocturno, podrá disfrutar de una compensación en tiempo de descanso equivalente a un 25% del tiempo de servicio realizado en horario nocturno.

Artículo 11. Descansos

1. El personal de sede tendrá derecho a una o varias pausas diarias de hasta 30 minutos en total, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. Cuando se realice una jornada diaria reducida por debajo de un 75 por ciento de la jornada ordinaria, el tiempo de descanso se prorrateará consecuentemente.
2. El personal de OAJ diurno tendrá derecho a una o varias pausas diarias de hasta 40 minutos en total, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.
3. El personal de OAJ nocturno tendrá derecho a una o varias pausas diarias de hasta 50 minutos en total, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. En jornadas en las que la operación nocturna supere las 11h se disfrutará de un periodo adicional de descanso de 30 minutos con cargo a la persona trabajadora.

4. Los descansos no podrán disfrutarse en los primeros y últimos 30 minutos de la jornada de trabajo establecida.
5. Así mismo, los descansos no podrán afectar a la prestación de los servicios cuando ello suponga un perjuicio grave para el CEFCA, su personal y/o sus instalaciones.
6. Cuando las condiciones meteorológicas y técnicas del OAJ durante la jornada de operación telescópica permitan la observación, o éstas oscilen entre los límites de operatividad, los descansos del personal de OAJ nocturno de servicio no podrán realizarse simultáneamente, debiendo permanecer al menos una persona al cargo de la operación del OAJ en todo momento de la jornada.

Artículo 12. Compensaciones por exceso de jornada

1. El exceso de jornada requiere de una planificación extraordinaria previamente aprobada por una persona responsable para satisfacer necesidades especiales del servicio.
2. Si por necesidades del servicio se extiende la jornada laboral y se produce un exceso de horas en cómputo semanal, éstas se compensarán con tiempo de descanso lo antes posible. El reconocimiento de exceso de jornada y la generación y disfrute de las horas compensadas deberán ser siempre aprobadas por la persona responsable de área o departamento al que pertenezca la persona trabajadora.
3. La compensación por exceso de jornada no podrá suponer una acumulación de más de 10 jornadas de compensación sin planificar.
4. Las compensaciones por exceso de jornada podrán disfrutarse dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que se genere el derecho de compensación. Este límite podrá extenderse por necesidades del servicio previo acuerdo entre la persona trabajadora y la persona responsable de área o departamento al que pertenezca la misma y el visto bueno de la Dirección.
5. El exceso de jornada que ocurra en horario diurno generará una compensación de 1:1.
6. El exceso de jornada que ocurra en horario nocturno, de 22:00h a 6:00h, generará una compensación de 1:1.25, y el que ocurra en domingos y festivos una compensación de 1:1.5. Dichas compensaciones no serán de aplicación al personal con responsabilidad de área o departamento. Tampoco lo serán en caso de comisiones de servicio.
7. En situaciones eventuales e imprevistas con carácter de emergencia del servicio (con riesgo potencial para las personas, material, datos del CEFCA y/o inoperatividad de las instalaciones), podrá ser necesaria la actuación urgente de cierto personal fuera de su jornada laboral establecida. En tales casos se reconocerá el trabajo realizado por dicho personal incluso si éste no se realiza desde su lugar de trabajo. Dichas situaciones deberán ser aprobadas a posteriori por la Dirección. La contabilidad y compensación de dichas horas de trabajo se realizará como se indica en los puntos anteriores de este artículo.

Artículo 13. Jornada en comisión de servicio

1. Cuando las personas trabajadoras se encuentren en comisión de servicio fuera de los centros de trabajo de CEFCA, para la asistencia a congresos, reuniones, estancias, escuelas, jornadas, ponencias, comités académicos, observaciones nocturnas, etc., el cómputo de la jornada seguirá los mismos criterios que la normativa de devengos de dietas que se establece en el presente Convenio, reconociéndose 1, 0.5 o 0 jornadas de trabajo en función de las horas de inicio y final de la comisión de servicio.
2. El cómputo de la jornada en comisión de servicio será independiente de la naturaleza del día (laborable, fin de semana o festivo) y del horario particular de realización del trabajo (nocturno o diurno).

Artículo 14. Descanso semanal

Las personas trabajadoras dispondrán de un descanso semanal de dos días consecutivos, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo. En el caso del personal de OAJ nocturno, el descanso semanal mínimo será de 4 días consecutivos en cada periodo de dos semanas.

Artículo 15. Vacaciones anuales y fiestas retribuidas

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos.
2. El CEFCA proporcionará días de vacaciones adicionales a aquellas personas trabajadoras que acrediten, a día uno de enero, una antigüedad laboral igual o superior a quince años. La extensión de las vacaciones se calculará en base a los años de antigüedad reconocidos y se hará efectiva a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad. Los días de vacaciones adicionales serán de un día laborable con quince años reconocidos; dos días laborables con veinte años reconocidos; tres días laborables con veinticinco años reconocidos; y cuatro días laborables con treinta años o más reconocidos.
3. Las vacaciones se disfrutarán por las personas trabajadoras de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. Si por razones de servicio no pudieran disfrutarse en el plazo anterior, deberán disfrutarse antes del día 1 de marzo del año siguiente.
4. El personal dispondrá del derecho a conocer las fechas de disfrute de vacaciones con una antelación mínima de 60 días, en cuyo caso la persona trabajadora deberá solicitarlas formalmente con una an-

telación mínima de 75 días naturales. Salvo situaciones excepcionales, no se podrán solicitar las vacaciones con una antelación inferior a 15 días naturales a la fecha de su disfrute.

5. Las vacaciones deberán disfrutarse preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En dicho periodo, deberán disfrutarse al menos 8 días laborables consecutivos. Así mismo, se deberá haber disfrutado de un mínimo de 14 días laborables de vacaciones antes del día 1 de octubre del año en curso. Todo ello, salvo necesidades del servicio y circunstancias excepcionales autorizadas por la Dirección del CEFCA.
6. En todo caso, las vacaciones podrán disfrutarse siempre que los períodos vacacionales solicitados sean compatibles con las necesidades del servicio y se haya establecido en la planificación anual efectuada por el CEFCA. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y al Comité de Empresa por escrito debidamente motivado.
7. Si previo el inicio del disfrute de las vacaciones la persona trabajadora se encontrase en situación de baja médica, permiso de maternidad o paternidad, se podrá pactar un nuevo período de vacaciones a partir de la finalización de dicha baja o permiso, incluso vencido el año natural en que se generaron las vacaciones.
8. CEFCA regulará las normas y procedimiento de solicitud para la concesión de las vacaciones, oído previamente el Comité de Empresa.

Artículo 16. Teletrabajo

1. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para CEFCA.
2. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de CEFCA o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.
3. Como norma general, el personal de sede dispondrá de la opción a realizar hasta un 20% de su jornada laboral semanal en forma de teletrabajo.
4. En circunstancias justificadas, o cuando existan razones de conciliación, se podrán acordar porcentajes mayores de la jornada semanal en modalidad de teletrabajo siempre que lo permitan las características del puesto, las necesidades del servicio y así se acuerde entre la persona trabajadora y la Dirección, oída la representación de los trabajadores. Todo ello conforme a la normativa vigente en cada momento.
5. En los casos que sean de aplicación, el porcentaje de teletrabajo reconocido supondrá una reducción equivalente en la aplicación del complemento de OAJ.

Capítulo III: Permisos y licencias

Artículo 17. Cuestiones generales

1. Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e, igualmente, a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación, sólo los estrictamente necesarios.
2. La concesión de los permisos contemplados en este Capítulo requerirá que la persona trabajadora lo comunique previamente a CEFCA, justificándolo debidamente, salvo que en este Convenio se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.
3. La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este Convenio Colectivo. Se informará bimestralmente a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

Artículo 18. Licencias sin sueldo

1. El personal de plantilla fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos en CEFCA podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, por un plazo mínimo no inferior a quince días y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con dos meses de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción por parte de la Dirección del CEFCA. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.
2. En el caso de fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres o hermanos, la persona trabajadora podrá solicitar, además del permiso retribuido correspondiente contemplado en este Convenio, una licencia no retribuida de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo. Cuando esté motivada por enfermedad grave deberá, además, justificarse su necesidad.
3. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad.

Artículo 19. Permisos retribuidos

1. Permisos por circunstancias familiares y personales. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:
 - a. Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, veinte días naturales consecutivos.
 - b. Por fallecimiento o enfermedad grave de:
 - i. Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, cuatro días. Si existe desplazamiento, seis días, siempre que esté debidamente acreditado y supere los 150 kilómetros del lugar de trabajo.
 - ii. En el resto de parientes hasta el segundo grado de afinidad, dos días. Si existe desplazamiento, cuatro días, siempre que esté debidamente acreditado y supere los 150 kilómetros del lugar de trabajo.
 - c. Por hijos prematuros. Las personas trabajadoras tienen derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.
 - d. Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.
 - e. Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada. Las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.
 - f. Acompañamiento al médico a hijos. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento, por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.
 - g. Acompañamiento al médico a cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente y padres. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente y padres cuando estos no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.
 - h. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente, o vocal de las Mesas Electorales, interventor o apoderado.
 - i. Por traslado de domicilio. Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.
 - j. Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

Los permisos cuantificados en días se entenderán referidos a días laborables, salvo que se indique lo contrario, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad la persona trabajadora. La persona responsable de área, departamento o la Dirección podrá exigir la debida justificación a la persona trabajadora a fin de determinar que el tiempo empleado ha satisfecho en su integridad la necesidad de ausencia que ha ocasionado la contingencia.

El disfrute de los permisos deberá realizarse en todo caso con los medios propios de la persona trabajadora. Cuando el personal de OAJ se encuentre en su lugar de trabajo en el momento de inicio del disfrute del permiso, podrá utilizar para tal fin los vehículos de CEFCA disponibles, en los trayectos de ida y vuelta desde el OAJ hasta Arcos de las Salinas.

2. Permiso por día de libre disposición. Con anterioridad al inicio del año en curso, el CEFCA informará a la Plantilla del número de días de libre disposición que corresponda disfrutar en dicho año. Estos días, que tendrán el carácter de no recuperable y no requerirán justificación, podrán disfrutarse de uno en uno, pudiendo solicitarse con hasta 5 días de antelación a su fecha de disfrute. En circunstancias excepcionales, y siempre contando con el visto bueno de su responsable, podrán solicitarse con un plazo menor. El periodo de disfrute de los días de libre disposición es el año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre, pudiendo unirse a los periodos de vacaciones solicitados.

La elección de los días de libre disposición corresponde la persona trabajadora, si bien la aprobación deberá contar con el visto bueno de la persona responsable de área o departamento, que tendrá en cuenta la viabilidad de la solicitud según la organización del trabajo y necesidades de la producción.

3. Permiso de maternidad y paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. El personal tendrá derecho a un permiso de 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. El resto del permiso podrá distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a CEFCA con una antelación mínima de quince días. En todo caso se estará a lo que establezca la normativa vigente.

En el caso del personal de OAJ, el disfrute del periodo de permiso de distribución voluntaria deberá ser de tal modo que, en su cómputo global, y teniendo en cuenta su calendario anual, el permiso suponga una fracción de jornada laboral anual equivalente a la del personal de sede.

4. Permiso por lactancia. Las personas trabajadoras tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre y la madre en el caso de que ambos trabajen. Cuando existan dos o más hijos menores de nueve meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por la siguiente licencia retribuida de lactancia acumulada:
 - a. Para el personal de sede, 15 días laborables de duración, o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.
 - b. Para el personal de OAJ, permiso equivalente al personal de sede en horas laborables, cuya duración total en días laborables se establecerá en función de la jornada laboral diaria establecida. Cuando este ejercicio resulte en un número de días no entero, se redondeará al valor entero más beneficioso para la persona trabajadora.
5. Permiso por adopción internacional. En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 20. Licencia sabática de investigación

1. La Dirección del CEFCA podrá conceder licencias sabáticas de investigación por un período máximo de un año al personal investigador de plantilla perteneciente al área de investigación del CEFCA, vista la solicitud de la persona interesada y previa aprobación del Patronato del CEFCA. Al beneficiario de dicha licencia se le considerará en servicio activo a todos los efectos y disfrutará de la retribución que le corresponda por puesto.
2. La obtención de la licencia sabática de investigación requerirá:
 - a. que la persona solicitante haya prestado un mínimo de seis años de servicio a jornada completa como investigador de plantilla del área de investigación del CEFCA. En caso de haber ejercido como responsable de área o departamento, bastarán cinco años de servicio en tales condiciones.
 - b. que en los últimos seis años (o cinco, según proceda) la persona solicitante no haya disfrutado de otra licencia sabática de investigación.
 - c. que las tareas esenciales para el adecuado funcionamiento del área y las posibles responsabilidades del solicitante queden cubiertas con la capacidad investigadora del resto miembros del área de investigación del CEFCA.
3. La solicitud de dicha licencia se tramitará a la Dirección de CEFCA con al menos 9 meses de antelación, justificando las condiciones señaladas y la aceptación, en su caso, del centro o centros de investigación de destino. En todo caso, para la obtención de este beneficio será preceptiva la presentación del proyecto de investigación que se tiene previsto realizar durante el periodo sabático, así como el compromiso de presentación de una memoria de la actividad realizada y resultados de investigación obtenidos.

Artículo 21. Excedencia voluntaria

1. La petición de excedencia voluntaria deberá formularse por escrito, expresando la causa en que se funda, resolviéndose por la Dirección en el plazo de 20 días, previo informe del Comité de Empresa. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.
2. Se reconocen dos categorías de excedencia voluntaria:
 - a. Por interés particular
 - i. La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por el personal de plantilla fijo con un año, al menos, de antigüedad en CEFCA.
 - ii. Salvo excepciones justificadas, la solicitud deberá cursarse con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Dirección deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores.

- iii. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a cinco años y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
 - iv. La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria deberá solicitar el reingreso dentro de los dos meses anteriores a la expiración del plazo por el que fue concedida.
 - v. La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria no tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, conservando solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en CEFCA.
- b. Para el cuidado de hijos, cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, ascendientes y descendientes
- i. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Ésta será concedida en el plazo de quince días, salvo que las necesidades del servicio o la ausencia de cobertura del puesto de trabajo determinen un plazo de resolución superior.
 - ii. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.
 - iii. Las personas trabajadoras tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, pareja de hecho o persona con la que convivan maritalmente, ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.
 - iv. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras del CEFCA generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.
 - v. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
 - vi. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el CEFCA, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
 - vii. Si antes de la finalización del período de excedencia no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, la persona trabajadora será declarada de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
3. Las personas trabajadoras en situación de excedencia voluntaria en ningún caso devengarán derechos económicos.

Capítulo IV: Régimen disciplinario

Artículo 22. Infracciones y sanciones

Es objeto del presente Capítulo la regulación de las faltas o infracciones en las que, por acción u omisión puedan incurrir las personas trabajadoras, así como las sanciones correspondientes.

Artículo 23. Clasificación de las infracciones

Las infracciones o faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho que se vea afectado.

Artículo 24. Faltas leves

Serán faltas leves las siguientes:

1. La leve incorrección con los compañeros, subordinados y, en general, con visitantes ajenos al CEFCA o usuarios de los servicios del centro.
2. Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
3. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas, salvo que por la índole del perjuicio causado a CEFCA, sus personas trabajadoras, instalaciones o servicios, haya de considerarse falta grave o muy grave.

4. La no comunicación con la debida antelación de la falta de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno a dos días al mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
7. El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a CEFCA, sus personas trabajadoras, instalaciones o servicios, haya de considerarse falta grave o muy grave.
8. El descuido en el orden y la conservación de los locales, instalaciones, materiales o documentos.
9. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
10. Fumar en el centro de trabajo.
11. La falta de higiene personal.

Artículo 25. Faltas graves

Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración reiterada con los usuarios del servicio en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, incluida la no utilización de los equipos de protección individual.
5. La reiterada falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días en el período de un mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes.
7. El abandono del puesto de trabajo que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al CEFCA, sus personas trabajadoras, instalaciones o servicios.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
12. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, instalaciones, materiales o documentos.
13. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
14. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
15. La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.
16. El acoso en el trabajo.
17. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

Artículo 26. Faltas muy graves

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
4. Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos también de manera voluntaria, en los documentos, materiales, útiles, herramientas, maquinaria, equipos e instalaciones de CEFCA.
5. La violencia de género, los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público, asistidos o familiares de éstos.
6. La difamación, libelo o calumnia pública sobre compañeros, superiores o subordinados, en el entorno del trabajo o ajeno a él.
7. Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.
8. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
9. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
10. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
11. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

12. Abandono del puesto de trabajo que implicase perjuicio de importancia extraordinaria al CEFCA, sus personas trabajadoras, instalaciones o servicios.
13. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando no den lugar al mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
14. La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.
15. El acoso con abuso de autoridad.
16. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
17. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
18. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos con ánimo de falsificación, la utilización de los medios del CEFCA para intereses particulares de tipo económico.
19. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
20. La tolerancia o encubrimiento de las personas responsables respecto de las faltas graves cometidas por las personas subordinadas.

Artículo 27. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:
 - a) Por faltas leves:
 - i. Amonestación por escrito.
 - ii. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por faltas graves:
 - i. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
 - c) Por faltas muy graves:
 - i. Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
 - ii. Despido.
2. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

Artículo 28. Procedimiento sancionador

1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá la comunicación escrita con audiencia de las partes, incluido el Comité de Empresa o Delegados de Personal.
2. La notificación a la persona trabajadora de la incoación del expediente se hará, de manera fehaciente, mediante un pliego de cargos, en el que se harán constar los hechos o conductas que han dado lugar a la incoación y la imputación a la persona trabajadora, así como, el plazo del que dispone para presentar las alegaciones y las proposiciones de prueba.
3. Una vez recibido el pliego de cargos, la persona trabajadora, dentro del plazo concedido, deberá realizar un escrito de alegaciones o pliego de descargos, en el que hará constar las argumentaciones que en su defensa realiza, en contestación y en relación con el contenido del pliego de cargos, pudiendo proponer la realización de aquellas diligencias de prueba que estime oportunas para poder dar veracidad o apoyar a sus alegaciones.
4. Las sanciones impuestas podrán ser recurridas ante la jurisdicción social de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo V: Condiciones económicas

Artículo 29. Retribuciones

Las retribuciones estarán constituidas por las retribuciones básica y complementarias que se especifican en el presente Convenio, quedando estructuradas de la siguiente forma:

1. Retribuciones básicas:
 - a. Salario base
2. Retribuciones complementarias:
 - a) Complemento por antigüedad
 - b) Complementos específicos de la actividad de CEFCA:
 - I. Complemento de OAJ
 - II. Complemento de nocturnidad
 - III. Complemento de trabajo en domingos y festivos
 - c) Complemento de responsabilidad
 - d) Complemento de especial dedicación

Artículo 30. Salario base

1. El salario base, entendido como la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, será el que para cada categoría profesional figure en los niveles establecidos en el Anexo I de este Convenio.

2. Las cantidades establecidas como salario base se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las retribuciones de los empleados del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 31. Complemento por antigüedad

1. Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción, por la persona trabajadora a la que se le reconozca, de la cantidad establecida por trienio que figuran en el Anexo II. Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios y tendrán efectos económicos desde el 1 de enero del año en que se perfeccionen. Dicha cantidad se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las retribuciones de los empleados del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón.
2. La fecha inicial para determinar la antigüedad será aquella en la que la persona trabajadora comience a prestar servicios en CEFCA, considerándose como tales todos aquéllos avalados mediante relación contractual, con independencia de la categoría profesional con que los haya prestado o preste la persona trabajadora.
3. En ningún caso el complemento salarial de antigüedad será objeto de compensación o absorción.

Artículo 32. Complementos específicos de la actividad de CEFCA

1. Se consideran complementos específicos de la actividad de CEFCA el complemento de OAJ, el complemento de nocturnidad y el complemento de domingos y festivos.
2. Estos complementos serán aplicados en prorrata dependiendo de la incidencia total o parcial de cada circunstancia en la jornada laboral de la persona trabajadora.
3. Los complementos anteriores no serán de aplicación a las personas que dispongan de complemento de responsabilidad como responsable de área o departamento, entendiéndose que dicho complemento absorbe las circunstancias eventuales de dicha índole que pudieran darse en el ejercicio de su responsabilidad.

Artículo 33. Complemento OAJ

1. Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares del personal cuyo lugar de trabajo contractual es el OAJ.
2. En virtud de ello, se reconoce la cantidad descrita en el Anexo II para el personal de OAJ. Dicha cantidad se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las retribuciones de los empleados del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón.
3. Cuando el personal de OAJ nocturno así lo convenga, dicho complemento podrá disfrutarse en tiempo equivalente de descanso, contabilizando en tal caso el 3% del tiempo de servicio prestado en el OAJ, en cuyo caso se tendrá en cuenta en el calendario anual aprobado por la Dirección.

Artículo 34. Complemento de nocturnidad

1. Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares del personal de OAJ nocturno.
2. Dicho complemento reconoce un incremento del 12% del salario base, aplicable exclusivamente a la fracción de jornada anual nocturna. Este complemento no se puede disfrutar en tiempo equivalente de descanso.

Artículo 35. Complemento de domingos y festivos

1. Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares del personal de OAJ que preste en él sus servicios durante domingos y festivos.
2. En virtud de ello, se reconoce la cantidad descrita en el Anexo II para las horas efectivamente trabajadas en domingos y festivos. Dicha cantidad se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las retribuciones de los empleados del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón.
3. Cuando el personal de OAJ nocturno así lo convenga, dicho complemento podrá disfrutarse en tiempo equivalente de descanso, contabilizándose en tal caso el 50% del tiempo de servicio prestado durante domingos y festivos, en cuyo caso se tendrá en cuenta en el calendario anual aprobado por la Dirección.

Artículo 36. Complemento de responsabilidad

1. Este complemento es de aplicación para aquellas personas que ocupan cargos de responsabilidad en el CEFCA. Salvo en el caso del puesto de Gerente, los cargos de responsabilidad no van asociados al puesto de trabajo ocupado por la persona trabajadora sino a la persona concreta, por designación directa de la Dirección. La designación de la persona responsable de la Gerencia, o Gerente, requerirá, además, el visto bueno del Patronato del CEFCA.
2. En virtud de lo anterior, se reconocen las cantidades económicas que se indican en el Anexo II de este Convenio. Dichas cantidades se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las retribuciones de los empleados del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 37. Complemento de especial dedicación

1. Este complemento es de aplicación para aquellos puestos cuyas funciones y/o responsabilidades conlleven una dedicación anual superior a las 1650h de jornada laboral anual establecida para la plantilla de CEFCA.
2. Aquellos puestos a los que les aplique dicho complemento tendrán una jornada laboral de 1738h anuales y una retribución adicional del 5.33% de salario base con respecto a otros puestos de misma categoría. Dicho complemento se incluye en el salario base del personal de especial dedicación, tal y como se indica en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 38. Pagas extraordinarias

1. Todas las personas trabajadoras sujetas a este Convenio tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base y antigüedad.
2. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en cada semestre natural.

Artículo 39. Desplazamientos y dietas

1. Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio, tengan que efectuar viajes o desplazamientos, tanto nacionales como extranjeros, serán indemnizadas de conformidad con la normativa estatal que regule las indemnizaciones por razón de servicio, que será sustituido, en su caso, por la normativa autonómica que regule las mencionadas indemnizaciones.
2. El uso de vehículo particular, previa autorización, dará lugar a la indemnización establecida en la normativa que regule las indemnizaciones por razón de servicio.
3. Cuando se trate de desplazamientos regulares a/entre distintos centros de trabajo de CEFCA por razones del servicio, se estará a lo dispuesto en los Artículos 40 y 41.

Artículo 40. Desplazamientos entre distintos centros de trabajo

1. En el transcurso de la jornada de trabajo, los desplazamientos entre centros de trabajo de CEFCA podrán realizarse, en la medida de lo posible, con los vehículos de CEFCA, siempre que éstos estén disponibles y siguiendo en todo caso los usuarios la normativa interna de uso de tales vehículos.
2. Cuando los vehículos de CEFCA no se encuentren disponibles, las personas trabajadoras podrán usar medios de transporte alternativos para cumplir la planificación prevista. En tal caso, el uso de vehículo particular, previa autorización, dará lugar a la indemnización establecida en la normativa que regule las indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 41. Desplazamientos hacia y desde el OAJ para el personal de OAJ

1. Los desplazamientos hacia y desde el OAJ para el personal de OAJ podrán realizarse, en la medida de lo posible, con los vehículos de CEFCA, siempre que éstos estén disponibles y siguiendo en todo caso los usuarios la normativa interna de uso de tales vehículos.
2. Así mismo, las personas trabajadoras deberán usar medios de transporte alternativos para cumplir con su jornada y servicio previstos cuando los vehículos de CEFCA no se encuentren disponibles.
3. En tal caso, el uso de vehículo particular, previa autorización, dará lugar a la indemnización establecida en la normativa que regule las indemnizaciones por razón de servicio para, exclusivamente, el trayecto entre Arcos de las Salinas y el OAJ.

Artículo 42. Manutención en el OAJ y Galáctica

Cuando personal de CEFCA realice su jornada de trabajo en el OAJ o Galáctica, la manutención correspondiente se realizará, en la medida de lo posible, haciendo uso de los medios de CEFCA. Cuando esto no fuese posible, la Dirección del CEFCA establecerá las cantidades a devengar.

Capítulo VI. Medidas contra la violencia de género**Artículo 43. Reducción de su jornada de trabajo**

La persona trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones, así como a solicitar una adaptación de su jornada laboral conforme a las necesidades del servicio y características del puesto de trabajo.

Artículo 44. Excedencia

La persona trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los tres primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los tres primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras.

Capítulo VII. Otras condiciones de trabajo

Artículo 45. Incapacidad temporal

El CEFCA completará las percepciones que la persona trabajadora perciba durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100% de las retribuciones mensuales durante los doce meses de duración máxima de la incapacidad temporal y, en su caso, durante su prórroga de hasta seis meses.

Artículo 46. Jubilación

Las personas trabajadoras podrán solicitar la jubilación siempre que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 47. Ropa de trabajo

1. El CEFCA suministrará a todo el personal que trabaje habitual u ocasionalmente en el OAJ las prendas de abrigo necesarias para preservarse de las inclemencias del tiempo en invierno, así como aquellas que, en función de las actividades que cada uno desempeñe, se consideren convenientes. El coste de tales prendas correrá a cargo de CEFCA.
2. El conjunto de prendas de abrigo estará compuesto por: 1 anorak, 1 pulóver, 2 camisetas interiores térmicas, 1 pantalón de invierno, 2 mallas interiores térmicas, 1 par de botas de invierno y 1 gorro. Para aquellos puestos de trabajo que, por la naturaleza de su actividad, sean susceptibles de ensuciar y dañar las prendas de abrigo, se proporcionará asimismo 1 mono de protección de uso obligatorio cuando sea necesario.
3. Dichas prendas son de la propiedad de CEFCA, quedando su utilización restringida al desempeño del servicio en sus centros de trabajo.
4. Estas prendas se renovarán cuando ya no puedan efectuar la protección necesaria.

Anexo I. Categorías profesionales y retribuciones base

Categorías Profesionales	Grupo EBEP	Retribución Base Anual 2023 (1650h)	Retribución Base Anual 2023 (1738h; incluido Compl. Esp. Dedicación)
Gerente – Investigador Doctor – Ingeniero Jefe Sistemas	A1	46.629,90 €	49.116,83 €
Licenciado / Ingeniero	A1	39.829,11 €	41.953,33 €
Diplomado / Ingeniero Técnico	A2	32.416,44 €	33.713,10 €
Técnico	C1	28.067,59 €	29.564,53 €

Anexo II. Tabla salarial de retribuciones complementarias

Trienios	494,35 €/año
Complemento OAJ	0,60 €/hora
Complemento Domingos y Festivos	8,06 €/hora
Complementos de Responsabilidad	
Subdirector/a de Gerencia o “Gerente”	7.280,00 €/año
Subdirector/a de Investigación	7.280,00 €/año
Subdirector/a de Observatorio Astrofísico de Javalambre	7.280,00 €/año
Responsable del Departamento de Operación Científica	3.120,00 €/año
Responsable del Departamento de Procesado y Archivo de Datos	3.120,00 €/año
Responsable del Departamento de Ingeniería	3.120,00 €/año

Responsable del Departamento de Comunicación Científica y Divulgación	3.120,00 €/año
Responsable del Grupo de Gestión Operativa e Instalaciones Generales	3.120,00 €/año
Responsable del Grupo de Comunicaciones, Información y Control	3.120,00 €/año
Responsable del Grupo de Instrumentación Científica	3.120,00 €/año
Responsable del Departamento de Administración y Servicios Generales	2.080,00 €/año
Responsable de Coordinación de Galáctica	2.080,00 €/año
Responsable Adjunto del Departamento de Operación Científica	2.080,00 €/año

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 2023-2101

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL

RESOLUCIÓN N.º 2151-2023 DE FECHA 24 DE MAYO DE 2023, POR LA QUE SE APRUEBAN LAS LISTAS PROVISIONALES DE CANDIDATOS ADMITIDOS Y EXCLUIDOS A LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR 25 PLAZAS VACANTES DE LA PLANTILLA DE PERSONAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL, PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE DICHA CORPORACIÓN PROVINCIAL PARA EL AÑO 2022, EN EL MARCO DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO, MEDIANTE SISTEMA DE CONCURSO.

Expirado el plazo de presentación de instancias señalado en la Resolución de Presidencia n.º 2022-4300 de fecha 19 de diciembre de 2022, y en el Decreto de Rectificación n.º 2023-0195 de fecha 20 de enero de 2023 de la Excma Diputación Provincial de Teruel se aprobaron las Bases que han de regir la convocatoria de pruebas selectivas para cubrir 25 plazas vacantes de la plantilla de personal de la Excma. Diputación Provincial de Teruel, para la estabilización de empleo temporal de dicha corporación provincial para el año 2022, en el marco de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de temporalidad en el empleo público, mediante sistema de concurso.

Esta Presidencia, en uso de las facultades que le confiere el artículo 34.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y de conformidad con lo establecido en el artículo 64.3 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, HA RESUELTO:

Primero.- Aprobar la lista provisional de candidatos admitidos y excluidos a la convocatoria para cubrir 2 plazas de Peón, de la plantilla de personal laboral de la Excma. Diputación Provincial de Teruel, mediante el sistema de concurso y la designación de los miembros del Tribunal de selección nombrado para este proceso, siendo los siguientes:

LISTA PROVISIONAL DE CANDIDATOS ADMITIDOS

N.º	APELLIDOS	NOMBRE
1	HERNÁNDEZ MOCÉ	ÁNGEL
2	HERNÁNDEZ PASCUAL	BORJA
3	MUÑOZ ARGENTE	LUIS
4	ROYUELA AGUILAR	VICENTE
5	SANTAFÉ EDO	ELISEO

LISTA PROVISIONAL DE CANDIDATOS EXCLUIDOS

N.º	APELLIDOS	NOMBRE	CAUSA EXCLUSIÓN
-----	-----------	--------	-----------------