



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 24 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de Castilla y León, con el Código 7800515.

Visto el texto del Convenio Colectivo Regional de Trabajo, DEL SECTOR DE ARQUEOLOGÍA DE CASTILLA Y LEÓN, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha de 25 de mayo de 2010 de una parte, por la Asociación de Empresas de Arqueología Productores, y de otra por las centrales sindicales UGT-FES y CC.OO-COMFIA, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero: Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 24 de junio de 2010.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DíEZ MEDIAVILLA*

CAPÍTULO I*Disposiciones Generales**Artículo 1.– Ámbito territorial.*

Este convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, tanto en las empresas con domicilio social en Castilla y León como las que tengan ubicado su domicilio social en otra comunidad mientras desarrollen su actividad en Castilla y León y contraten personal en esta Comunidad, asimismo será de aplicación el presente convenio a las empresas ubicadas en Castilla y León que desarrollen trabajos en otras comunidades del Territorio Nacional.

Artículo 2.– Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas y/o entidades privadas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan y desarrollen la actividad de prestación de servicios relacionados con intervenciones arqueológicas y la difusión del patrimonio arqueológico, ya sea por sí mismas o bien para otras empresas u organismos públicos y privados.

Se entiende por intervenciones arqueológicas a los efectos previstos en este artículo, las establecidas en el TÍTULO III, CAP. I de la Ley 12/2002 de 11 de julio, de Patrimonio Cultural de Castilla y León, con la definición específica que para cada una de las actividades arqueológicas se desarrolla en dicha Ley.

Por otra parte a los efectos del previsto en este artículo, se entiende por difusión del patrimonio arqueológico la presentación de los resultados de las intervenciones, estudios e investigaciones sobre patrimonio histórico en cualquier tipo de medio y soporte con la finalidad de darlos a conocer a la sociedad.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo cual se considera incluida cualquier otra actividad que exista o de nueva creación, siempre que su función pueda ser encuadrada en la relación anterior.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

El presente convenio entra en vigor a partir del día de su publicación en el «B.O.C. y L.», siendo de aplicación los aspectos económicos a partir del mes siguiente a dicha publicación.

El período de vigencia de este convenio es hasta el 31 de diciembre de 2012, fecha en la cual, si no ha sido denunciado, se entenderá que se va prorrogando año por año, y, si ha sido objeto de denuncia de cualquiera de las partes con un mes de antelación al vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Los artículos normativos del convenio continuarán vigentes desde la denuncia del presente hasta la firma del próximo.

Las partes firmantes del convenio se reservan la facultad de convocar la Mesa de negociación antes del periodo indicado, si consideran que la previsible reestructuración del sector, o cualquier otro acuerdo o normativa con la Administración competente, pueden afectar a los aspectos laborales de todas o algunas de las categorías.

Artículo 4.– Ámbito personal.

Este convenio regula las relaciones laborales de las empresas incluidas en su ámbito funcional y territorial con la totalidad de sus trabajadores y trabajadoras, con excepción expresa del personal de alta dirección, que se rige por sus propias disposiciones legales y contractuales. En todo lo que no prevé, hay que atenerse a lo que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de libertad sindical y el resto de las disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 5.– Concurrencia de convenios.

De conformidad con lo que disponen los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los convenios de ámbito territorial inferior y de empresa se tienen que resolver en favor de la aplicación de las disposiciones recogidas en el de ámbito superior, y se tienen que respetar, en todo caso, y con carácter de mínimos, todas las condiciones de trabajo pactadas aquí. Asimismo, se consideran nulas todas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente convenio.

Artículo 6.– Equilibrio interno del convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo cual no se podrán aplicar sus normas de forma independiente y/o aleatoria, debiendo ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que la autoridad de trabajo o la jurisdicción competente, haciendo uso de sus atribuciones, anularan o invalidaran alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste. En este supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes en el de la firmeza de la resolución correspondiente con el fin de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no consiguieran un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 7.– Garantía ad personam.

Se tienen que respetar ad personam, ya sea colectiva e individualmente, como condiciones más ventajosas, las reconocidas en los contratos de trabajo que eran vigentes en la entrada en vigor del presente convenio cuando, examinadas en conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

La garantía ad personam no es absorbible ni compensable con los incrementos que se puedan producir en el futuro.

Artículo 8.– Garantía de las condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones que establece este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo cual los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantados individualmente o colectivamente entre empresarios y trabajadores/as que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio se tienen que respetar íntegramente.

Artículo 9.– Comisión paritaria.

Se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión paritaria entenderá obligatoriamente, y como trámite previo, de cuántas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación, de este convenio, sin perjuicio que, una vez conocido el dictamen de la Comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Esta Comisión paritaria está integrada por 3 representantes de cada una de las organizaciones empresariales y sindicatos que hayan firmado el presente convenio, pudiendo efectuarse la delegación de voto.

La Comisión paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes y ocasionales de asesores/as en todas las materias que son de su competencia.

Funciones

Las funciones específicas de la Comisión paritaria son las siguientes:

- a. Interpretar el convenio y resolver las cuestiones o los problemas que las dos partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b. Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- c. Las de vigilancia y seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- d. El control del sector y detección de las empresas y/o entidades que, con incumplimiento de la legalidad vigente, ejerzan competencia desleal, podrán ser denunciadas ante las autoridades competentes.
- e. Analizar la evolución del sector por lo que se refiere a las modalidades contractuales laborales.
- f. Elaborar un plan específico de formación por el sector.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/as y empresas comprendidas en su ámbito personal, pactan expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Castilla y León, para la resolución de los conflictos laborales de cariz colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal a efectos de aquello establecido en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

En particular, manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Castilla y León, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Castilla y León.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLCyL en esta materia.

Reglamento de la Comisión paritaria

1. Reuniones: La Comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria durante la duración del convenio con una periodicidad semestral.
2. Convocatoria: La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, siendo suficiente una comunicación escrita en la cual se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha y hora propuestas. En ningún caso se excederá de los 15 días contados a partir de la fecha de registro de la comunicación efectuada. Una vez acabado este plazo, si no se ha producido la reunión, se entenderá agotada la intervención de la mencionada Comisión, pudiendo el interesado ejercer las acciones que considere oportunas.

Se podrán hacer convocatorias urgentes, cuando los temas a tratar así lo requieran, y la reunión se tendrá que llevar a cabo en un plazo de 72 horas.

3. Quórum -asesores/as: Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación, pudiendo efectuarse la delegación de voto. Las partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores/as.
4. Validez de acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, del voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, la cual será firmada por quien haga de secretario/a y por uno/una representante de cada organización.

CAPÍTULO II

La organización del trabajo

Artículo 10.– Facultades y responsabilidades.

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, por medio de sus órganos de dirección, la cual es responsable de su uso ante la autoridad competente, sin perjuicio de los derechos de información y participación de los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 11.– Normas para su desarrollo.

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes, a título enunciativo:

- a. La adjudicación de la tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador/a.
- b. La exigencia de una actividad y un rendimiento normal para cada trabajador/a y, en general, para todo el personal de la empresa o entidad.

- c. La fijación del índice de calidad admisible en la realización del trabajo.
- d. La movilidad y la redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros o espacios físicos de trabajo, y las necesidades estrictas del servicio, de acuerdo con lo que establecen los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, y las limitaciones que establecen los artículos 12 y 13 de este convenio.

Artículo 12.– Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de tres meses durante un año, o seis en dos años, debiendo percibir desde su incorporación al nuevo puesto la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada. En caso de superar dichos plazos el trabajador quedará encuadrado en la categoría superior que vino desempeñando. Estos periodos serán en todos los casos acumulables, correspondiendo a 6 meses durante un año u 8 durante dos. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 13.– Movilidad geográfica.

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá

la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b. El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período

de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se registrá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en una población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y todos aquellos derivados del ejercicio del trabajo.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

CAPÍTULO III*Clasificación del Personal**Artículo 14.**Grupo 1. Arqueólogo/a*

Es aquel/lla trabajador/a con la titulación superior correspondiente que lo faculta para ejercer como arqueólogo/a y/o paleontólogo/a. Se distinguen 3 categorías al ámbito de este grupo y que se corresponden con las descripciones que se hacen a continuación:

- *Coordinador/a Técnico/a:* Es aquel/lla trabajador/a con la titulación superior correspondiente que lo faculta para ejercer profesionalmente como arqueólogo/a y/o paleontólogo/a y que, de conformidad con su experiencia y conocimientos, puede llevar a cabo las funciones de coordinación, asesoramiento, planificación, administración y/o supervisión de intervenciones, del registro, de la documentación, de los estudios y de la difusión de cualquier tipo de tarea arqueológica o propia de la empresa, ejerciendo básicamente un control de calidad y estilo dentro de la misma.
- *Arqueólogo/a Director/a:* Es aquel trabajador/a con la titulación superior que le/la faculta para ejercer profesionalmente como arqueólogo/a y que dentro de la empresa tiene a su cargo la dirección o codirección tanto de intervenciones arqueológicas, como la redacción de proyectos, informes, peritajes y asesoramientos en temas arqueológicos y relativos al patrimonio cultural. Será responsabilidad del arqueólogo director la elaboración, organización y coordinación de todos los trabajos generados por cualquier tipo de estudio arqueológico. Si el estudio a realizar no pudiera contar con la presencia física del arqueólogo director, podrá delegar en un arqueólogo ayudante en base al Art 112.2.c del Reglamento para la Protección del Patrimonio Cultural de Castilla y León (Decreto 37/2007).
- *Arqueólogo/a Ayudante/a:* Es aquel/lla trabajador/a con la titulación superior que le/la faculta para ejercer profesionalmente como arqueólogo/a y que dentro de la empresa participa en el proceso de todo tipo de estudio arqueológico bajo la supervisión de un arqueólogo director. A su vez, estará capacitado para supervisar las labores de personal en grupos inferiores.

Grupo 2. Técnico/a especialista

- *Técnico/a:* Es aquel/lla trabajador/a que teniendo la titulación requerida y/o la experiencia necesaria, es especialista en técnicas, análisis y trabajos afines a los generados por la actividad arqueológica, pudiendo participar en el registro, documentación y estudios arqueológicos interdisciplinares.
- *Especialista:* Es aquel/lla trabajador/a con la experiencia y conocimientos necesarios para realizar tareas complementarias a los trabajos, estudios y proyectos arqueológicos. Actuará bajo supervisión del técnico y/o personal del grupo 1.

Grupo 3. Personal de apoyo y Administración

- *Personal de Apoyo*: Es aquel/lla trabajador/a que desarrolla tareas complementarias para el desarrollo de cualquier tipo de trabajo, aplicando procedimientos e instrucciones recibidas bajo directa supervisión jerárquica.
- *Administrativo/a*: Es aquel/lla trabajador/a con el título o preparación teórico-práctica que le faculta para la ejecución de todo tipo de tareas administrativas, establecer previsiones de cobros y pagos, la relación con los bancos, la gestión del cobro de impagados, control de la Caja, facturación y, con carácter general, todas aquellas tareas administrativas mecanizadas o burocráticas propias de su categoría.

En función de la destreza con que un trabajador/a desempeñe las labores asignadas a su categoría profesional, la formación, méritos y antigüedad, la dirección podrá ascenderle/la de categoría, momento a partir del cual se le asignará la correspondiente tabla salarial.

El criterio de ascensos será homogéneo y común para todos los trabajadores, pudiendo ser objetivable. En todo momento se respetará el principio de no discriminación.

Una vez se encuentre vigente el presente Convenio las empresas llevarán a cabo la organización de su plantilla tomando como referencia las categorías establecidas en este documento.

CAPÍTULO IV

Contratación

Criterios generales

En razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores/as se clasificarán de acuerdo con los tipos de contratos que se encuentren definidos en la legislación laboral vigente.

Las relaciones laborales tenderán, prioritariamente, a ser de carácter indefinido, sin más excepciones que las indicadas a la Ley y los artículos siguientes.

Las diversas modalidades contractuales tendrán que tener correspondencia efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, los mencionados contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados indefinidos a todos los efectos.

El personal contratado por las empresas y/o entidades sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

El contrato a tiempo parcial tendrá que formalizarse necesariamente por escrito, teniendo que constar en él el número ordinario de horas al día, en el mes o al año, así como su distribución diaria o mensual o anual, excepto las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato.

El trabajador/a con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa.

Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinante en el contrato continuaran desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 15.– Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual, en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 16.– Contrato fijo discontinuo.

Tal como dice la normativa vigente el objeto de este contrato es la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Por lo tanto todo el personal que en el momento de la firma de este convenio esté en esta situación, se les hará contrato fijo discontinuo, manteniendo la antigüedad. En todo caso se garantizará un mínimo de tres meses de trabajo al año, estableciéndose un turno de rotación, teniendo en cuenta la especialización, la experiencia y la antigüedad en la empresa. Se avisará con una antelación mínima de siete días, siempre y cuando sea posible. Si el aviso se produce en un plazo inferior a estos siete días, se podrá rechazar la petición de incorporación durante dos veces.

Cuando un trabajador/a con esta modalidad contractual sea llamado para una empresa, y se encuentre trabajando en el sector, y por lo tanto no se pueda incorporar al trabajo, no perderá su condición de fijo discontinuo. Lo mismo sucederá en caso de encontrarse en situación de baja médica.

La Comisión paritaria trabajará en el desarrollo de un orden de llamamiento unitario en el sector que pueda responder a los intereses de ambas representaciones.

Artículo 17.– Contrato de interinidad.

El personal interino es el contratado para sustituir al personal de la empresa y/o entidad durante sus ausencias, como consecuencia de permisos, incapacidad temporal, excedencia forzosa o cualquier otra causa que obligue en la empresa y/o entidad a reservar la plaza del trabajador/a ausente. Se tiene que especificar en el contrato el nombre del trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución.

Los trabajadores que formalicen contrato de interinidad tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por la reincorporación del trabajador sustituido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 18.– Contrato eventual.

Se contratará personal eventual por las empresas y/o entidades para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de trabajadores de la plantilla, excepto las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Se podrán celebrar contratos de jubilación parcial y de relevo, según la legislación vigente.

Para la aplicación de los contratos temporales, la empresa y/o entidad se atenderá en el establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho.

Los trabajadores que formalicen contrato eventual tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 19.– Contrato de obra o servicio.

Con la finalidad de potenciar el uso por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según el previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, reafirmando la naturaleza causal de estos contratos.

Los mencionados contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen de trabajo adicional que representan, que limitados en el tiempo y qué duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con la actividad de la empresa.

Previamente al uso de esta modalidad contractual, la empresa trasladará a los representantes de los trabajadores la causa objeto del contrato, así como las condiciones de trabajo de los mismos, especificándose el número de trabajadores afectados, categorías o grupos profesionales a asignar y duración prevista.

Esta inclusión en el presente Convenio no se podrá entender, en ningún caso, como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal contratado por obra o servicio podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos. Si transcurridos estos tres años el trabajador continuara desarrollando sus actividades en la empresa o entidad, pasará automáticamente a la condición de fijo.

El cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

Los trabajadores que formalicen contrato de obra y servicio tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente, a percibir una indemnización de carácter no

salarial por cese del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 20.– Contrato en prácticas.

Todo el personal contratado en la modalidad de prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos, que los especificados para los trabajadores/as de la misma categoría, con las siguientes mejoras:

- a. Ningún trabajador/a podrá ser contratado en esta modalidad, si ha sido afectado por éste con anterioridad, en la misma empresa y/o entidad, en virtud de la misma titulación, dentro de los cuatro primeros años a partir de la obtención de la titulación.
- b. Las retribuciones económicas serán las correspondientes al 60% de sus categorías profesionales para los 6 primeros meses de duración del contrato y las correspondientes al 75% de sus categorías profesionales para los 18 meses restantes. Dichas retribuciones nunca podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional.
- c. Se establecen las siguientes limitaciones numéricas a la utilización de esta modalidad contractual. En este sentido, el número de trabajadores que se recogen en las tablas del escalado se refirieron a cómputo de plantilla medio del año anterior.

De esta manera el escalado de limitación por lo que respecta al uso de la modalidad contractual en prácticas se establece en función del siguiente escalado:

- Hasta 6 trabajadores: Como máximo 1 persona contratada en prácticas.
- De 7 a 15 trabajadores: Como máximo 2 personas contratadas en prácticas.
- De 16 a 25 trabajadores: Como máximo 3 personas contratadas en prácticas.
- De 26 hasta 50 trabajadores: Como máximo 4 personas contratadas en prácticas.
- Más de 50 trabajadores: Como máximo el 10% de la plantilla, según las pautas establecidas.

CAPÍTULO V

Forma del contrato, periodos de prueba, vacantes y cese de personal

Artículo 21.– Forma del contrato.

Los ingresos de los trabajadores/as se ajustarán a la legislación vigente.

Tendrán derecho preferente para el ingreso o para la cobertura de vacantes, en igualdad de méritos, entendiéndose por ellos la capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo concreto, aquéllos que estén o hayan sido contratados en carácter temporal, a tiempo parcial o en formación o prácticas.

El contrato tendrá que formalizarse, en todo caso, por escrito y adecuarse a aquello previsto a la legislación vigente con respecto al control de la contratación.

En todo caso, una de las copias básicas del contrato estará a disposición del delegado/a de los trabajadores/as o del comité de empresa, en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Los casos de despido se tienen que comunicar al delegado/a de personal o al comité de empresa, como mínimo a la vez que al interesado.

Artículo 22.– Períodos de prueba.

El personal de nuevo ingreso en la empresa, excepto pacto en sentido contrario, se somete a un período de prueba que se formalizará por escrito y que no puede exceder lo que indica la tabla siguiente:

- Personal comprendido en el grupo 1: Tres meses.
- Personal comprendido en el grupo 2: Un mes.
- Personal comprendido en el grupos 3: Quince días.

Durante el período de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios devengados durante el período trabajado.

Todos los contratos tienen que ser sometidos a las disposiciones legales que haya.

Los contratos de interinidad se acogerán a la legislación vigente.

Artículo 23.– Cese voluntario.

El trabajador/a que desea cesar voluntariamente en el servicio en la empresa y/o entidad, estará obligado/a a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito, cumpliendo los requisitos de preaviso siguientes:

- Personal comprendido en el grupo 1: Un mes
- Personal comprendido en el grupos 2 y 3: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa y/o entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 24.– Finalización relación laboral.

La empresa y/o entidad, en contrataciones temporales superiores a 6 meses, tiene que preavisar al trabajador/a con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso con el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Los casos de despido se tienen que comunicar al delegado/a de personal o al comité de empresa, como mínimo, a la vez que al interesado/a.

Artículo 25.– Derecho de subrogación.

1. El cambio de titularidad de una empresa y/o entidad, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, pasando el nuevo empresario/a subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cualquier obligación en materia de protección social complementaria que haya adquirido el cedente.

2. A efectos de aquello en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga a su identidad, entendida como un conjunto de medios organizativos para llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de aquello establecido a la legislación de la Seguridad Social, el/la cedente y el/la cesionario/a, en las transmisiones que se realicen por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que hayan estado satisfechas. El/la cedente y el/la cesionario/a también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fue declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el/la cesionario/a y la representación legal de los trabajadores/as, las relaciones laborales de los trabajadores/as afectados por la sucesión se registrarán por el Convenio colectivo del sector. A efectos de determinar las especificaciones del derecho a subrogación, estará a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores/as.

CAPÍTULO VI

Régimen de retribuciones

Artículo 26.– Retribuciones.

1. Para el año 2010 los salarios a percibir desde la publicación de este Convenio en el «B.O.C. y L.» son los establecidos en el Anexo I.

2. Para el año 2011 los salarios a percibir son los establecidos en el Anexo II.

3. Para el año 2012 los salarios a percibir son los establecidos en el Anexo III

Artículo 27.– Cláusula de inaplicación salarial.

Aquellas empresas que en la entrada en vigor del presente convenio colectivo se encuentren en situación económica de pérdidas sustanciales, de manera tal que la aplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio pueda estropear gravemente su estabilidad económica, podrán, una vez reconocida y constatada esta situación por la Comisión paritaria, desvincularse, en la forma y manera que se señala en esta cláusula, del régimen salarial pactado en el presente convenio, con la condición prioritaria de garantizar el mantenimiento de los actuales niveles de ocupación en la empresa.

El procedimiento tiene que ser el siguiente:

1. Las empresas que quieran acogerse a la cláusula de no vinculación salarial tienen que solicitarlo a la Comisión paritaria del convenio dentro de los dos meses siguientes en la publicación de éste en el DOGC.

2. Las empresas tienen que entregar la documentación acreditativa de su situación a la Comisión paritaria del convenio:

- Balances y cuentas de resultados del último año, con las auditorias correspondientes o censura de cuentas, y las declaraciones del impuesto de sociedades, que pongan de manifiesto un flujo de caja negativo, así como la previsión del año en curso igualmente negativa.
- En el caso de una empresa integrada en un grupo de la misma actividad que la empresa en cuestión, hace falta que estos datos se refieran a los resultados integrados consolidados del grupo.
- Plan de viabilidad, con las medidas de mejora de la gestión productiva, comercial, financiera, de inversiones, etc., orientadas a superar la coyuntura negativa y a garantizar el futuro y la ocupación de la empresa.
- Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

Quedan sin efecto las actuaciones que omitan estas documentaciones o las que se hagan fuera de plazo.

Se tiene que intentar llegar a un acuerdo, sobre el incremento concreto que se tiene que aplicar a la empresa, con los/las representantes de los trabajadores/as o, si no hay, con las federaciones sindicales firmantes del convenio.

El acuerdo al cual se ha llegado se tiene que remitir, para que sea plenamente válido, a la Comisión paritaria del convenio para que lo archive y dé fe cuando sea requerida a este efecto.

En caso de desacuerdo, la documentación y la propuesta se tienen que remitir a la Comisión paritaria del convenio para que resuelva en el plazo de 15 días, de manera que su decisión tenga la misma fuerza vinculante que si se hubiera llegado a un acuerdo en el período de consultas.

Tanto el acuerdo al cual se haya llegado en el seno de la empresa como la decisión emitida por la Comisión paritaria, si procede, tienen que prever los aspectos siguientes:

1. El incremento económico que se tiene que aplicar en lugar del general que se ha pactado, que en todo caso no puede ser inferior a 1/3 de lo que se ha pactado en el Convenio colectivo.
2. El procedimiento para recuperar, en los años siguientes, los incrementos salariales que se han dejado de percibir en el año de inaplicación. En todo caso, el periodo máximo de recuperación no puede superar los tres años.
3. Excepto el incremento salarial pactado en una cuantía diferente del incremento general del convenio, éste es de plena aplicación a la empresa.

4. Una misma empresa no puede aplicar la cláusula de inaplicación del convenio colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en un período de cinco años.

Artículo 28.– Pagas extraordinarias.

Los/las trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tienen que percibir, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad de salario convenio. Dichas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.

A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias, se establece un cómputo semestral. Sin embargo dichas pagas podrán prorratearse mensualmente a lo largo del año, siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Las partes reconocen y pactan de forma expresa que las diferentes retribuciones que se contemplan en las tablas salariales que figuran como Anexo al presente Convenio colectivo incluyen, tanto en cómputo salario bruto hora, como en cómputo salario bruto anual la retribución correspondiente a las dos pagas extraordinarias que se regulan.

CAPÍTULO VII

Jornadas, horarios, horas extraordinarias, vacaciones

Artículo 29.– Jornada de trabajo.

El desarrollo del trabajo se distribuirá en jornadas semanales de 40 h., con carácter general, de lunes a viernes.

La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes. El número de jornadas laborables, en cómputo anual, al que corresponden las retribuciones señaladas en las tablas salariales que se incluyen en el presente convenio es de 1.738 horas. En la jornada del viernes el horario será continuo, finalizando el trabajo, como límite, a las 15:00 horas, realizando los ajustes necesarios en las jornadas de lunes a jueves para completar el cómputo semanal de 40 horas, salvo necesidades de servicio.

Se considerará trabajo efectivo y, por tanto, incluido dentro de la jornada laboral, todo aquello que se derive de la tarea que se realiza, independientemente de dónde se lleve a cabo, incluyendo los tiempos de desplazamiento desde la localidad en la que radique el centro de trabajo de la empresa hasta el lugar en el que se desarrolle la actividad. La empresa se reserva la posibilidad de ofrecer alojamiento y manutención en el lugar en el que se lleve a cabo la actividad laboral, computándose únicamente como tiempo de trabajo efectivo un desplazamiento de ida y otro de vuelta.

El descanso entre jornadas laborales no será inferior en ningún caso a 12 h. y durante la jornada laboral se disfrutará de un descanso retribuido de 15 minutos, siempre y cuando la jornada tenga una duración continuada de al menos 6 horas.

Se podrán pactar acuerdos de empresa que establezcan los horarios concretos de trabajo, dentro de las condiciones fijadas en el presente convenio, con la participación de los representantes legales de los trabajadores, caso de que los hubiera.

Los días que por inclemencia del tiempo existan actividades en las cuales no se pueda trabajar, a criterio de la Dirección de la empresa, y ésta disponga la marcha del personal hacia su domicilio sin darle una tarea alternativa a desarrollar, se abonará todo el día y por todos los conceptos retributivos. En este supuesto los trabajadores deberán presentarse en el lugar de trabajo al inicio de la jornada laboral.

En el caso de que, por circunstancias derivadas del cumplimiento de su trabajo, el trabajador deba pernoctar fuera de su domicilio, deberá conocer esta circunstancia con tres días de antelación siempre y cuando tal circunstancia sea posible.

Durante el período estival (15 de junio a 15 de septiembre) la jornada laboral se realizará de lunes a viernes en horario de 8:00 a 15:00. Diariamente se disfrutará de un descanso retribuido de 15 minutos.

En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el Convenio provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.

Cuando se realice jornada a tiempo parcial, las condiciones económicas y laborales derivadas del presente Convenio se adaptarán proporcionalmente, salvo gastos o suplidos regulados en el texto del Convenio.

Artículo 30.– Horas extraordinarias.

Ambas partes, vista la situación general de ocupación y con el fin de fomentar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias excepto situaciones de bastante mayor, de emergencia o de justificación acreditada.

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, debidas a las situaciones mencionadas, y siempre en carácter voluntario, su compensación podrá ser económica o en horas de descanso, según la siguiente tabla:

- Hora extraordinaria diurna: +40% hora ordinaria.
- Hora extraordinaria festiva o nocturna: +60% hora ordinaria.
- Hora extraordinaria festiva y nocturna: +100% hora ordinaria.

Siempre que haya acuerdo entre trabajador y empresa se podrá optar por la compensación en tiempo de descanso con idénticos incrementos compensatorios a los establecidos en la tabla anterior.

En ningún caso se podrán superar las 80 h./año por trabajador/a.

La compensación, en tiempo de descanso, de las horas extraordinarias se llevará a cabo, de común acuerdo, como máximo en el año de su realización.

Artículo 31.– Vacaciones.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tienen que disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables.

Si el tiempo trabajado, dentro de cada año natural, es inferior al año, se tiene que tener derecho a los días que correspondan en proporción.

El personal que cese en el transcurso del año tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante este período.

Las vacaciones se determinarán con los trabajadores/as con una antelación mínima de 2 meses de su disfrute. Se podrán pactar criterios con los representantes de los/las trabajadores/as a los efectos de la planificación anual de vacaciones.

Si con anterioridad al inicio de las vacaciones el trabajador/a se encuentra en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad común, podrá disfrutar de las vacaciones a continuación de la alta médica o en otro periodo, de común acuerdo entre las partes.

Si durante el disfrute de vacaciones, el trabajador/a se situara en situación de I.T. derivada de enfermedad común, y se comunicara a la empresa en el plazo de las 48 horas posteriores, podrá disfrutar de las vacaciones a continuación del alta médica o en otro periodo, de común acuerdo entre las partes.

El trabajador, previo acuerdo con la empresa, tendrá derecho a escoger 12 días de sus vacaciones anuales, pudiendo la empresa fijar los restantes a lo largo del año.

Si a petición de la empresa el trabajador/a tuviera que variar sus vacaciones, previamente fijadas, tendrá derecho a una indemnización de 500 €, así como de todos los gastos justificados derivados de dicho cambio (anulación de vuelos, hoteles, etc.). Finalmente, de mutuo acuerdo, las vacaciones serían disfrutadas en otro momento.

Los trabajadores no podrán simultanear sus vacaciones más allá del 50% de la plantilla de la empresa.

El total de días de vacaciones podrá gastarse durante el año en curso fijando como fecha límite el 31 de marzo del año siguiente.

CAPÍTULO VIII

Excedencias y permisos

Artículo 32.– Excedencia, embarazo y permisos retribuidos.

A los efectos de este artículo, los trabajadores y trabajadoras que convivan como «pareja de hecho» tendrán derecho a los permisos establecidos siempre y cuando acrediten hallarse inscritas en el registro oficial correspondiente.

1. En caso de embarazo de las trabajadoras afectadas por este convenio, en las situaciones de peligro o riesgo, la empresa, de acuerdo con la trabajadora y con intervención de la representación legal de los trabajadores, tiene que establecer el cambio de puesto de trabajo pertinente o el mecanismo más adecuado para evitar el riesgo en cuestión, siempre que sea posible.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán

dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en 15 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

3. En caso de excedencia por cuidado de hijos tiene que estar en lo que dispone la normativa vigente.

4. El trabajador/a, con el aviso y la justificación previos, puede ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por los motivos que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y con las mejoras siguientes:

- Hasta tres días en caso de nacimiento de un hijo/a. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite trasladarse, el permiso será de dos días más. A los efectos cómputo se considerará el sábado como día hábil.
- Dos días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite trasladarse, el permiso será de dos días hábiles más.
- Hasta tres días en caso de defunción de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite trasladarse, el permiso será de dos días más.
- El día de la boda de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Un día hábil por cambio de domicilio en el mismo municipio y dos días hábiles por cambio de domicilio a otro municipio.
- Quince días naturales por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, en los diferentes supuestos legales. Hasta que quede regulado por Ley habrá que demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificada de uniones civiles de los Ayuntamientos que dispongan o acta notarial, siempre que no sea notorio.
- Para el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará durante la jornada de mañana, computando a efectos de vacaciones como media jornada cada uno de los dos días.
- Dos días de libre disposición, debiéndose comunicar con 48 horas de antelación.

5. Todo el personal tiene que tener derecho a permiso retribuido por la asistencia a un consultorio médico, con aviso previo y justificación posterior, hasta un máximo de 24 horas el año o la parte que proporcionalmente corresponda en función de las horas contratadas, siempre que el trabajador no pueda acudir en otro momento fuera del horario laboral, por no haber consulta.

6. También se tiene que dar permiso retribuido para acompañar a consulta médica a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con aviso previo y justificación posterior.

Se entiende que el tope máximo de las 24 horas el año que se pacta o la parte que proporcionalmente corresponda en función de las horas contratadas, se disfrutarán de manera acumulativa para los dos supuestos considerados en los párrafos 4º y 5º del apartado 3 de este artículo 33.

7. El trabajador además tendrá derecho:

- A disfrutar de los permisos necesarios para asistir a exámenes, así como una preferencia a escoger turno de trabajo, si éste es el régimen establecido en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional (incluidos congresos, ponencias o seminarios) con reserva al puesto de trabajo, con expreso acuerdo o conformidad de la empresa a fin de salvar las necesidades de trabajo.

Artículo 33.– Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se puede conceder al trabajador/a con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa y/o entidad y no hayan disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se tiene que conceder para un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años, excepto pacto entre empresa y trabajador en otro sentido.

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si al puesto de trabajo hay una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se computa la antigüedad.

Artículo 34.– Excedencia forzosa.

Se tendrá derecho a excedencia forzosa como consecuencia de la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador/a habrá de preavisar a la empresa y/o entidad por escrito con una antelación de un mes.

Desaparecida la causa que motiva la excedencia, el trabajador tiene 30 días naturales para reincorporarse a su puesto de trabajo y, en caso de no hacerlo, causa baja definitiva.

La excedencia forzosa tiene que ser concedida automáticamente, con la presentación previa de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 35.– Permisos no retribuidos.

Por causa justificada o de fuerza mayor, todo el personal podrá solicitar hasta un mes de permiso sin sueldo en el transcurso de un año, aunque nunca podrá ser ni antes ni después de los periodos de vacaciones.

La concesión por parte de la empresa de las solicitudes de permisos no retribuidos que no afecten al buen funcionamiento del servicio se ha de realizar con la intervención previa de la representación de los trabajadores. Si la solicitud es entre días considerados festivos, la empresa y/o entidad tiene la facultad de determinar su concesión en función de las necesidades.

Las solicitudes tienen que ser presentadas, como mínimo, con diez días de antelación.

CAPÍTULO IX

Dietas y desplazamientos

Artículo 36.– Dietas.

La empresa deberá organizar y costear el alojamiento y manutención de los trabajadores desplazados.

Si el trabajador/a ha de pernoctar, como consecuencia del trabajo, percibirá un importe de 60 euros por día de pernoctación, más un importe de 15 euros por comida que sea necesario realizar (comida y/o cena), excepto que se haga cargo la empresa de los mencionados gastos.

En los desplazamientos de más de una semana de duración, el trabajador podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

Se percibirá un importe de 10 euros, correspondiente a la comida, cuando como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizarla fuera de su residencia habitual. La empresa podrá sustituir esta obligación pagando la comida a su cargo.

Los importes mencionados serán satisfechos por la empresa por semana vencida.

Artículo 37.– Desplazamientos.

La empresa deberá proporcionar a los trabajadores el medio de transporte necesario para el desarrollo de su trabajo.

Cuando a petición de la empresa, en situaciones de fuerza mayor, de emergencia o de justificación acreditada, y siempre con el consentimiento del trabajador, se produzca un desplazamiento en vehículo propio, los gastos irán a cargo de la empresa.

El uso del vehículo propio comporta, en este caso, una indemnización por todos el conceptos derivados del desplazamiento de 0,30 euros por kilómetro, de los cuales

0,11 euros por kilómetro serán abonados como dieta y 0,19 euros por kilómetro, serán abonados como kilometraje.

Esta cuantía se actualizará anualmente con el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno del Estado para cada uno de los mencionados años.

Si el desplazamiento se hace en transporte público y en virtud de los mismos criterios mencionados la empresa abonaría el precio del transporte público debidamente acreditado.

Los importes mencionados serán satisfechos por la empresa por semana vencida.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 38.– De todos los trabajadores/as.

Ningún trabajador/a no puede ser discriminado en ningún momento en razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores/as pueden exponer sus opiniones en el centro.

Todo trabajador/a puede ser elector/a y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado/a o en una sección sindical.

Los trabajadores y trabajadoras que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, se tienen que reincorporar al puesto de trabajo al cabo de sesenta días de acabar este periodo de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

Artículo 39.– De la asamblea de trabajadores/as.

1. Puede ser constituida por los trabajadores/as de un centro o espacio físico de trabajo o de diversos centros de la empresa y/o entidad. Tiene que ser convocada por los delegados/as del personal, el Comité de empresa, por una sección sindical o por el 30% de los trabajadores/as de la plantilla.

2. La asamblea puede reunirse en un local de la empresa y/o entidad en horas que no perjudiquen los trabajos del centro y/o espacio físico de trabajo, sin presencia de la empresa y/o entidad, la cual tiene que recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.

3. Se tiene que disponer de un tablón mural para comunicaciones de tipo sindical.

Artículo 40.– De los delegados/as de personal y comités de empresa.

Como representantes de los trabajadores/as de la empresa:

1. Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por ésta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este Convenio.
2. Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores/as de la empresa y/o entidad y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de

sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas, en este segundo caso, siempre que sea posible.

3. Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa y/o entidad que puedan afectar los suyos representados, sobre:
 - a. Situación económica de la empresa y/o entidad.
 - b. Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.
 - c. Intención de decisiones que afecten a la organización y distribución del trabajo, con una antelación mínima de dos semanas.

Además de lo que aquí está recogido y lo que contempla el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los/las representantes de los trabajadores/as dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- De 0 a 25 trabajadores/as: 16 horas.
- De 26 a 50 trabajadores/as: 24 horas.
- De 51 a 100 trabajadores/as: 32 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 40 horas.
- De 251 en adelante: 40 horas.

Artículo 41.– De las secciones sindicales de la empresa.

Los trabajadores/as afiliados/as en un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa y/o entidad. Los afiliados/as a una sección sindical tienen derecho a ser informados por los representantes de esta central de todo lo que consideren que les afecta, incluso en horario de trabajo, sin que antes haya sido escuchada la sección sindical a qué pertenecen.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la Ley les reconoce y los que les determina este Convenio, entre los cuales:

1. Difusión libre en la empresa y/o entidades de sus publicaciones, avisos y opiniones.
2. Reunión en los locales de la empresa y/o entidad, en las mismas condiciones que se mencionan a la asamblea de trabajadores/as.

Artículo 42.– De la negociación colectiva.

A Efectos de la negociación colectiva del Convenio, los trabajadores/as pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones de negociación o preparatorias, justificándolo previamente.

Artículo 43.– Acumulación de horas.

Con el fin de facilitar la actividad sindical a la empresa y/o entidad, los representantes legales de los trabajadores en cada empresa y/o entidad podrán acumular las horas de crédito horario de los diferentes miembros en cómputo trimestral.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, las representaciones legales comunicarán a la dirección de la respectiva empresa su deseo de acumular las horas de sus representantes.

Si no se hace uso de todas las horas acumuladas en un trimestre, la regularización se podrá producir durante el mes siguiente.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 44.– Faltas y sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

Artículo 45.– Faltas leves.

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de tres días en el período de un mes.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

7. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

8. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.
9. La embriaguez ocasional.
10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 46.– Faltas graves.

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo sin permiso de la empresa.
4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes o dos faltas por implicar a otro/s trabajador/es.
5. Faltar al trabajo dos días durante el mes, sin causa justificada.
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
14. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
15. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

16. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

17. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

Artículo 47.– Faltas muy graves.

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa, de manera intencionada.
6. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el desarrollo de la actividad.
7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
9. Dedicarse a actividades profesionales de arqueología, por cuenta propia en empresas de la competencia o de manera particular, sin la oportuna y expresa autorización.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
11. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
12. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para la empresa.
13. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

14. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el trabajo de la empresa, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

16. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

17. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

18. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

19. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

20. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

Artículo 48.– Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

1. Por faltas leves:

– Amonestación escrita.

– Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

3. Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres meses a seis meses.

– Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia.

CAPÍTULO XII*Mejoras sociales**Artículo 49.– Premios.*

Se establecen premios de natalidad y nupcialidad en cuantía de 250 euros y 200 euros respectivamente, este último por una sola vez.

Artículo 50.– Enfermedad.

Las empresas afectadas por el presente convenio complementarán las prestaciones que reciban los trabajadores en situación de I.T. hasta alcanzar el 100% de su base reguladora desde el primer día de baja en caso de accidente laboral.

Por enfermedad común o accidente no laboral se complementarán las prestaciones que reciban los trabajadores en situación de I.T. hasta alcanzar el 80% los primeros tres días y el 100% desde el cuarto día.

Artículo 51.– Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio deberán formalizar una póliza de seguros para sus trabajadores para que en caso de accidente laboral tengan las indemnizaciones siguientes:

- 46.000 euros en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 52.– Seguro de responsabilidad civil.

Todas las empresas y/o entidades formalizarán un seguro que garantice la responsabilidad civil al menos de 300.000 € y la defensa de todo el personal incluido en este Convenio. Este seguro se prorrogará de forma automática cada año.

Artículo 53.– Jubilaciones.

Todo el personal puede jubilarse anticipadamente, tal como lo contempla la legislación vigente.

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años para todos los/las trabajadores/as afectados por este Convenio, siempre que, en cumplir esta edad, tenga el periodo de carencia necesaria para acceder en la pensión correspondiente, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social. Si no es así, estarán obligados a jubilarse en el momento que quede cubierto el periodo de carencia mínima en que dispone la legislación vigente en cada momento.

Las empresas y/o entidades y sus trabajadores y trabajadoras, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas que prevé la legislación vigente.

También se establece la fórmula de contrato de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 54.– Vestuario y material.

En función de las tareas a desarrollar la empresa facilitará a los empleados la vestimenta uniforme y adecuada para el desarrollo de sus funciones tanto en temporada de verano como de invierno. consensuándose por las partes la modalidad de entrega de dicho material, bien en especie o mediante su contravalor económico.

En el caso de trabajadores eventuales o cuyo periodo de duración de contrato no exceda de seis meses, se le proporcionará la vestimenta en función de su disponibilidad en el momento del año que en comenzara sus tareas.

El vestuario será renovado cuando se estime conveniente y de forma consensuada por las partes así como por la rotura o no eficacia de la prenda para el desarrollo de las tareas previstas, manteniendo en todo momento el buen decoro, presencia personal y seguridad.

Además de las prendas de trabajo señaladas, el trabajador vestirá con todos complementos de protección marcados en la Ley de seguridad y salud (ver artículo 56.3) en función del tipo de obra a desarrollar (chaleco, casco, gafas, etc.). Así mismo se dispensará a los trabajadores de otros complementos que fueran necesarios, como gorras, guantes, etc.

Cada trabajador asumirá la responsabilidad en el cuidado, pérdida y/o limpieza del vestuario proporcionado.

Artículo 55.– Seguridad y salud.

1. Las empresas y/o entidades, y personal afectados por el presente convenio, se registrarán sobre esta materia y a todos los efectos por el establecido a la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales así como por todas las disposiciones legales de aplicación, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a una revisión médica anual de carácter voluntario –excepción hecha de los casos de obligatoriedad– que, en el caso de las mujeres, incluirá una mamografía, y a los hombres mayores de 45 años revisión urológica.

2. Una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que los producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrá que planificar la prevención, con la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

3. La empresa y/o entidad pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales.

4. Es responsabilidad de la empresa y/o entidad, la adecuación de las medidas correspondientes en los casos de acoso moral y/o sexual del personal comprendido en el ámbito de este Convenio, que sean producidos por los clientes de éstas.

Artículo 56.– El acoso sexual y el acoso moral.

Las empresas y/o entidad y la representación del personal, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

1. Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

2. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que despreciando la dignidad personal, ejercen una violencia psicológica (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el puesto de trabajo.

3. Con el fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características por quien sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral, en los centros de trabajo han de:

- Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúan también los riesgos derivados de la organización del trabajo.
- Organizar el trabajo de una forma saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:
- Fomentar el soporte social colectivo entre los trabajadores/as, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente la competitividad y el aislamiento.
- Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en la ocupación y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.
- Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.
- Fomentar la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo y las tareas a cada uno asignadas, así como los roles de cada persona.
- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.

- Impedir todo tipo de manifestación de violencia.
- Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.
- La dirección de la empresa y/o entidad tiene que definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, conteniendo una declaración de radical rechazo de este tipo de actuaciones. Esta declaración será incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno.

Artículo 57.– Medidas de protección integral contra la violencia de género.

En todo el personal le será de aplicación aquello que dispone la Ley Orgánica integral contra la violencia de género:

1. Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo. La reducción horaria implica reducción salarial, y no hay límite de tiempo para esta situación, siendo el trabajador/a afectado/a quien decide el tiempo de reducción. La recuperación del horario normal se preavisará con 15 días de antelación. La reducción horaria o la modificación horaria, tendrán vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectado lo solicite.
2. Derecho a la movilidad geográfica. Se establece la posibilidad de traslado a cualquier otro centro de trabajo de la empresa durante 6 meses, con reserva del puesto de trabajo. La empresa se obliga a informar a la persona afectada por violencia de género de las vacantes existentes. Esta información se producirá con el máximo de una semana, y se concederá la movilidad, en el lugar pedido de esta relación de vacantes, a partir del momento que lo solicite la interesada/o. En caso de que no haya ninguno vacante si existen puestos de trabajo ocupados por trabajadores/as con contrato de interinidad, se abrirá la posibilidad a un intercambio temporal de puestos de trabajo entre la persona afectada y el interino/a. Si existen vacantes a amortizar se mantendrán temporalmente y podrán ser ocupadas de forma temporal por la persona afectada por violencia de género.

A los seis meses se puede volver al sitio inicial o continuar en el nuevo, perdiéndose en este caso la reserva del puesto de trabajo.

3. Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo. La víctima de violencia de género tiene derecho a suspender durante 6 meses su contrato laboral, con reserva del puesto de trabajo, pudiendo prorrogarse mensualmente hasta un máximo de 18 meses. Este derecho comporta el derecho a la prestación del desempleo, y durante este tiempo se computan las cotizaciones en la Seguridad Social. La renuncia del contrato de trabajo tendrá vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectada/o lo pida. La persona afectada podrá renunciar a la suspensión del contrato de trabajo en el momento que exista una vacante, en la que podrá acceder de manera preferente.
4. Derecho a la extinción del contrato de trabajo. Ésta es una decisión que la persona afectada tiene derecho como consecuencia de ser víctima de violencia

de género, comporta también el derecho a recibir la prestación del desempleo y durante este periodo computan las cotizaciones en la Seguridad Social.

5. Justificación de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo. Si son motivadas por situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas. No se tendrán en cuenta los retrasos y las ausencias de trabajo en los planes de productividad o de otras formas que valoren el trabajo efectivo y/o presencial. Estas ausencias o faltas de puntualidad tienen que estar determinadas por los servicios sociales de atención o por servicios de salud. Las ausencias tienen que comunicarse en la empresa, por parte del trabajador/a afectado/a, con el plazo de tiempo posible más breve.
6. Despido nulo. Las ausencias de trabajo motivadas por violencia de género no se utilizarán para justificar un despido por absentismo laboral. Si un trabajador/a es despedido mientras ejerza los derechos derivados de la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, el despido será declarado nulo y el trabajador/a tendrá que ser readmitido/a.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Tiempo de formación: Dadas las características del tipo de trabajo a desempeñar, especialmente en puestos como administrativo, especialista, técnico especialista, arqueólogo ayudante y/o arqueólogo director, se asignará un tiempo de formación al trabajador en función de lo que la dirección estime en base a su currículo o formación. El objetivo es la integración del trabajador en el menor tiempo posible para el desarrollo normalizado de sus tareas. Dicha labor de formación será acometida por compañeros de igual o superior categoría, así como por el/los coordinador/es técnicos.

Segunda.

En algunas partes del texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO I**TABLAS SALARIALES**

Salario Convenio anual bruto personal arqueología (incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias. Artículo 28 Convenio colectivo.

CATEGORÍA	Año 2010
GRUPO 1	
COORDINADOR TECNICO	21.000 €
ARQUEOLOGO DIRECTOR	20.000 €
ARQUEOLOGO AYUDANTE	18.000 €
GRUPO 2	
TECNICO	17.000 €
ESPECIALISTA	16.500 €
GRUPO 3	
PERSONAL DE APOYO	13.700 €
ADMINISTRATIVO	13.700 €

ANEXO II**TABLAS SALARIALES**

Salario Convenio anual bruto personal arqueología (incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias. Artículo 28 Convenio colectivo.

CATEGORIA	Año 2011
GRUPO 1	
COORDINADOR TECNICO	21.263 €
ARQUEOLOGO DIRECTOR	20.250 €
ARQUEOLOGO AYUDANTE	18.225 €
GRUPO 2	
TECNICO	17.213 €
ESPECIALISTA	16.706 €
GRUPO 3	
PERSONAL DE APOYO	13.871 €
ADMINISTRATIVO	13.871 €

ANEXO III**TABLAS SALARIALES**

Salario Convenio anual bruto personal arqueología (incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias. Artículo 28 Convenio colectivo.

CATEGORÍA	Año 2012
GRUPO 1	
COORDINADOR TECNICO	21.538 €
ARQUEOLOGO DIRECTOR	20.503 €
ARQUEOLOGO AYUDANTE	18.464 €
GRUPO 2	
TECNICO	17.466 €
ESPECIALISTA	16.967 €
GRUPO 3	
PERSONAL DE APOYO	14.045 €
ADMINISTRATIVO	14.045 €