



# Convenio Colectivo Actividad Arqueológica de Galicia

ÁREA	Galicia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	82001025011900	ACTUALIZACIÓN	2025/04/21
VIGENCIA	1955/01/01 — 2030/12/31	DURACIÓN	SEIS AÑOS
PUBLICACIÓN	DOG 75 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-actividad-arqueologica-de-galicia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-actividad-arqueologica-de-galicia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Actividad Arqueológica. Última actualización a: 21-04-2025 Vigencia de: 01-01-1955 a 31-12-2030. Duración SEIS AÑOS. Última publicación en DOG 75 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOG Núm. 75 – Luns, 21 de abril de 2025)

RESOLUCIÓN de 17 de marzo de 2025, de la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, por la que se dispone el depósito e inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, del III Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para la actividad arqueológica (años 2025-2030).

Hechos:

Primero. El día 12 de febrero de 2025 tuvo entrada en esta unidad la solicitud para la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del III Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para la actividad arqueológica.

Segundo. Una vez revisada dicha solicitud, se observan defectos en el texto del convenio, por tanto, el 14 de febrero de 2025 se requiere para que los subsane. El día 3 de marzo de 2025 presenta la subsanación al requerimiento.

Consideraciones legales y técnicas:

Primera. La Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales tiene atribuidas, entre otras funciones, las competencias que como autoridad laboral corresponden a la Consellería de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 147/2024, de 20 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo,

Comercio y Emigración.

Segunda. De acuerdo con el artículo 25 del citado Decreto 147/2024, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales es el órgano competente de coordinación de los registros administrativos de elecciones sindicales, de asociaciones empresariales y sindicales (Deose), de convenios colectivos (Regcon) y de empresas acreditadas para intervenir en el proceso de contratación en el sector da construcción (REA).

Tercera. El artículo 8 del Real decreto 713/2010, do 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, regula el procedimiento de inscripción de solicitudes de registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y establece que la autoridad laboral competente, procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.

Revisada la documentación aportada y teniendo en cuenta la normativa aplicable, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, en su condición de autoridad laboral,

RESUELVE:

Primero. Ordenar el depósito y la inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del III Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para la actividad arqueológica (años 2025-2030).

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante el conselleiro de Empleo, Comercio y Emigración en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Galicia, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Santiago de Compostela, 17 de marzo de 2025

Pablo Fernández López

Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales

## **III CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO AUTONÓMICO DE GALICIA PARA LA ACTIVIDAD ARQUEOLÓGICA (AÑOS 2025-2030)**

---

### **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

---

#### **Artículo 1. Partes firmantes**

Son partes firmantes de este convenio colectivo, de una parte, la Asociación de Empresas Galegas de Arqueoloxía (AEGA) y, de otra, la Federación de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de la Confederación Intersindical Galega (CIG), reconociéndose mutuamente legitimación para negociar este convenio.

## **Artículo 2. Ámbito funcional**

1. Este convenio colectivo se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 2 del Real decreto legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta.
2. Este convenio regula las relaciones laborales entre cualquiera que intervenga en trabajos relativos al sector, sean personas jurídicas y físicas, 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 actividades arqueológicas, incluida la conservación y restauración de bienes arqueológicos y la gestión y difusión del patrimonio histórico y arqueológico, ya sea por sí mismas o bien para otras empresas u organismos públicos y privados.
3. Se entiende por actividades arqueológicas, a los efectos previstos en este artículo, las establecidas en el artículo 95 del capítulo IV del título VII de la Ley 5/2016, de 4 de mayo, del patrimonio cultural de Galicia. Con carácter supletorio y en lo no previsto aquí se aplicará el Estatuto de los trabajadores.
4. El ámbito funcional será el del sector de la arqueología en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los trabajadores. Por este convenio están afectadas las empresas, autónomos y trabajadores del sector, en todos sus diversos aspectos, asimismo, aquellas empresas, autónomos y centros de trabajo que lleven a cabo trabajos arqueológicos o de carácter auxiliar a la arqueología, o subcontratados en empresas públicas o privadas.
5. Afecta al personal que actualmente presta servicios en las referidas empresas, así como a aquel que ingrese en el futuro, tanto en las empresas ya establecidas como en las que en el futuro pudiesen establecerse.

## **Artículo 3. Ámbito territorial**

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los trabajadores, y será de aplicación a todas las empresas y autónomos con domicilio social en dicha comunidad autónoma y a aquellas que tengan su domicilio social en otra comunidad autónoma o Estado, mientras desarrollen alguna de sus actividades en la Comunidad Autónoma de Galicia y contraten personal en esta comunidad.

## **Artículo 4. Ámbito personal**

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, autónomos/as, promotores, entidades públicas o privadas y trabajadores/as de las actividades enumeradas en el artículo 2 de este convenio, con independencia del domicilio social de estas.
2. En todo lo no previsto en este convenio, se atenderá a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, así como en las demás normas laborales de carácter general.

## **Artículo 5. Ámbito temporal**

1. Este convenio extenderá su vigencia desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2030, aunque las condiciones económicas entrarán en vigor desde el momento de su publicación en el Diario Oficial de Galicia (DOG).
2. Para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez finalizada su vigencia inicial, el contenido normativo de este convenio seguirá rigiendo en toda su totalidad mientras no sea sustituido por otro.

## **Artículo 6. Procedimiento para la revisión del convenio**

1. La revisión del convenio podrá solicitarla por escrito cualquiera de las partes firmantes, al menos con tres meses de antelación al final de su vigencia.
2. Denunciado este convenio colectivo y mientras no sea sustituido por otro nuevo convenio, mantendrá su ultractividad y se prorrogará tácitamente de año en año, mientras no se llegue a un acuerdo entre las partes. Se podrá denunciar, a partir de la finalización de la vigencia del actual convenio, de año en año, siempre que se denuncie con una antelación de tres meses antes del final del año natural que corresponda.
3. De no existir denuncia, el convenio se prorrogará, por períodos anuales, y se revisarán los conceptos económicos con el IPC real en el momento en que se tenga constancia de él.
4. De mutuo acuerdo, se propone una subida máxima salarial anual con respecto al IPC con un máximo del 3 % en relación con la del año inmediatamente anterior, tomando de base las tablas salariales establecidas en el actual convenio y hasta la finalización del período de vigencia de este, indicada en el artículo 5 de este documento.

## **Artículo 7. Condiciones más beneficiosas**

Todas las condiciones que establece el presente convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantadas individual o colectivamente entre la empresa o autónomo/a y los trabajadores y trabajadoras que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio se tienen que respetar íntegramente.

## **Artículo 8. Vinculación a la totalidad**

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
2. En el supuesto de que la autoridad del trabajo o la jurisdicción competente, haciendo uso de sus atribuciones, anule o invalide alguno de los pactos contenidos en este 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 del mismo.
3. En este supuesto, las partes firmantes de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la publicación de la resolución correspondiente, con el objeto de resolver el problema suscitado.
4. Si en el plazo de 45 días, a partir del de la publicación de la resolución en cuestión, las partes firmantes no alcanzan un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su

totalidad.

## **Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria**

1. Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
2. Esta Comisión Mixta estará integrada por tres representantes de las organizaciones sindicales y tres de la organización empresarial firmante. La constitución de la Comisión Mixta se conformará con un margen de 30 días después de la publicación oficial del Convenio y tendrá consideración de permanente hasta la firma del siguiente convenio.
3. En el acto de su constitución, la Comisión Mixta, en sesión plenaria, escogerá a un/una presidente/a y dos secretarios/as, uno por la parte empresarial y otro por la parte sindical. Estos/as últimos/as serán rotativos/as cada año.
4. Asimismo, la Comisión podrá solicitar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes.
5. La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.
6. La Comisión, que tomará los acuerdos, cuando proceda, por mayoría de dos miembros de cada una de las representaciones, se deberá reunir por lo menos una vez al año.
7. La Comisión tendrá las siguientes funciones:
  - 1º. La interpretación del Convenio, así como el seguimiento de su cumplimiento.
  - 2º. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, de todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que ello pueda dar lugar a demoras que perjudiquen las acciones de las partes, de tal manera que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que, superados estos, quedará expedita la vía correspondiente por el simple transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este convenio.
  - 3º. Podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del Convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo.
  - 4º. La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de esta y a una progresiva extensión de la actividad negociadora.
  - 5º. De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los trabajadores, esta comisión será la encargada de emitir informe previo con el fin extender el Convenio colectivo.
  - 6º. La Comisión velará activamente para que la Administración autonómica y municipal con competencias en patrimonio cultural emplee el convenio de arqueología como criterio de mínima calidad en la valoración de la ejecución de los proyectos arqueológicos.
  - 7º. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en este acuerdo.
8. El domicilio de la Comisión queda constituido a todos los efectos en la sede de la CIG.

## Artículo 10. Adhesión al AGA

Cuando la Comisión Mixta Paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le sometan en virtud del artículo anterior, las partes están obligadas a recurrir a los mecanismos del Acuerdo interprofesional gallego sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (AGA), acuerdo y reglamento que las partes dan por ratificado.

## CAPÍTULO II Clasificación de los/las trabajadores/as

### Artículo 11. Clasificación profesional

La clasificación profesional del personal consignada en este convenio colectivo no implica que las empresas deban tener previstos todos los grupos profesionales si las necesidades y el volumen de estas no lo requiere.

### Artículo 12. Grupos profesionales

1. El personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo se estructura sobre la base de los siguientes grupos y escalas profesionales:

Grupo profesional	Escala
A. Arqueólogo/a	A1. Director/a
	A2. Técnico/a
	A3. Arqueólogo/a de empresa
B. Técnicos/as especializados	B1. Restaurador/a-conservador/a en arqueología B2. Técnico/a especialista
C. Oficiales especializados	Oficial de arqueología
D. Personal auxiliar o de apoyo	Auxiliar de arqueología
E. Personal administrativo	Administrativo/a

2. Solo el personal del grupo profesional A puede realizar labores de técnico y dirección en una intervención arqueológica, de acuerdo con la tabla recogida en este convenio.

3. Es condición para poder ejercer en el grupo profesional A la posesión de la titulación de licenciatura o grado en Historia o equivalente dentro de las titulaciones del Sistema universitario gallego (o equivalentes fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia) consideradas como habilitantes para el ejercicio de labores técnicas, de acuerdo con el Decreto 199/1997, de 10 de julio, que regula la actividad arqueológica de Galicia, o la normativa que lo suceda.

4. La proporción mínima de personal correspondiente a cada grupo profesional se recoge en la tabla adjunta del artículo 14 de este convenio, de obligado cumplimiento.

5. Queda totalmente prohibida la cesión temporal de trabajadores/as de empresas de la construcción o similares para la realización de los trabajos específicos en arqueología recogidos en este convenio, de acuerdo con lo indicado en su artículo 22.

6. Un/una trabajador/a de cualquier grupo profesional podrá y deberá realizar, si así se requiere por motivos de

operatividad, las tareas de cualquiera de los grupos profesionales inferiores, siempre y cuando no influya en el desempeño de las competencias que le son propias. No así a la inversa, nunca se podrán realizar tareas correspondientes a grupos profesionales superiores.

7. La Comisión paritaria homologará todas las escalas no previstas en este convenio y que eventualmente puedan surgir.

## **Artículo 13. Definición de los grupos y escalas profesionales**

1. La definición de las labores y tareas técnicas específicas para cada escala profesional se basa en aquellas reflejadas en el Decreto 199/1997, de 10 de julio, que regula la actividad arqueológica de Galicia, así como los futuros decretos que lo sustituyan.

2. Entre las labores propias de los trabajos arqueológicos se incluyen:

- a. Inventarios y catalogaciones de elementos patrimoniales y arqueológicos.
- b. Propuestas de áreas de protección y cautelas alrededor de los bienes patrimoniales y arqueológicos.
- c. Propuestas de medidas cautelares para eventuales afectaciones sobre elementos patrimoniales y arqueológicos y sus áreas de protección.
- d. Prospecciones arqueológicas territoriales superficiales, tanto lineales como en área.
- e. Controles y seguimientos de obra en ámbitos de protección arqueológica.
- f. Comprobaciones evaluativas de incidencias arqueológicas, tanto en fase de obra como casuales.
- g. Excavaciones de sondeos arqueológicos valorativos y todas las labores específicamente arqueológicas inherentes a esta actividad.
- h. Excavaciones arqueológicas en área y todas las labores específicamente arqueológicas inherentes a esta actividad.
- i. Valorización o puesta en valor de yacimientos arqueológicos, incluidas las tareas de consolidaciones y restauración.
- j. Supervisión en la elaboración de contenidos didácticos y divulgativos relacionados con el patrimonio arqueológico.
- k. Labores de limpieza y mantenimiento de yacimientos y estructuras arqueológicas.
- l. Labores de estudio, tratamiento e inventarios de material arqueológico mueble e inmueble.
- m. Labores de asesoramiento o peritaje en materia propia de la disciplina arqueológica o del patrimonio cultural.

3. Para garantizar unos mínimos de calidad en el trabajo, también se deberá especificar, si no es nominalmente sí numéricamente, la composición del resto del personal que conforme los equipos de las intervenciones, para garantizar el respeto a los grupos laborales y profesionales, así como las competencias de cada uno de ellos, recogidas en este documento.

4. En función de los grupos profesionales establecidos en este convenio, a cada uno de ellos le corresponde desarrollar las siguientes tareas o competencias:

Grupo profesional A:

Arqueólogo/a: es aquel/aquella trabajador/a con la titulación superior correspondiente entendida como habilitante de acuerdo con el Decreto 199/1997, de 10 de julio, por el que se regula la actividad arqueológica de Galicia (licenciatura o grado en Historia o directamente relacionada, con especialidad en Prehistoria y

Arqueología, o en cualquier otra disciplina susceptible de ser estudiada con metodología arqueológica), que lo/la faculta para ejercer como arqueólogo/a con responsabilidades técnicas.

En este grupo se distinguen las siguientes escalas profesionales:

Escala A1:

Director/a arqueólogo/a: es aquel/aquella trabajador/a que puede realizar las funciones inherentes a la dirección técnica, científica y/o facultativa de intervenciones arqueológicas de cualquier clase y en cualquier medio, así como todo tipo de tareas inherentes al trabajo arqueológico.

Es competencia y responsabilidad del/de la director/a arqueólogo/a la redacción y firma de proyectos, informes, memorias y la emisión de cualquier otro tipo de documentación, científica, técnica o administrativa derivada de la intervención arqueológica que dirija.

Se incluye en esta responsabilidad la coordinación del trabajo de los técnicos, oficiales, auxiliares y otros especialistas a su cargo durante el transcurso de los trabajos arqueológicos sometidos a su dirección.

El/la director/a de una intervención estará presente durante la realización de los trabajos a su cargo, tal y como marca el Decreto 199/1997, de 10 de julio, por el que se regula la actividad arqueológica en la Comunidad Autónoma de Galicia, en su capítulo III, artículo 9, en que se especifica la necesidad de notificar a la Dirección General de Patrimonio Cultural la sustitución excepcional del/de la director/a por parte de un ayudante de dirección, escogido entre los técnicos contratados.

Según el Decreto 199/1997, en su capítulo III, artículo 9, es responsabilidad del/de la arqueólogo/a director/a remitir a la Dirección General de Patrimonio Cultural la relación nominal del personal técnico de la intervención al final de la misma, por lo que se considerará prioritaria esta comunicación con la finalidad de que la Administración compruebe la validez y cualificación de los técnicos de cada intervención.

Según el artículo 97 de la Ley 5/2016, del patrimonio cultural de Galicia, el director de una intervención arqueológica tiene que asumir personalmente la dirección efectiva de esa actuación. En el mismo artículo, apartado 4, se señala que la intervención arqueológica y la responsabilidad del director solo finaliza con la entrega de la memoria técnica en la consellería responsable, por lo que la contratación de un director contratado debe de ser en la misma condición.

Escala A2:

Técnico/a arqueólogo/a: es aquel/aquella trabajador/a que, siempre bajo la supervisión y control del/de la director/a arqueólogo/a, en atención a su experiencia y conocimientos, desarrolla las siguientes funciones:

- a. Apoyo al/a la director/a en las tareas de prospección, control, seguimiento arqueológico o cualquier otra actividad que requiera apoyo técnico.
- b. Apoyo al/a la director/a o realización directa bajo su supervisión en los procesos de registro inherentes a las intervenciones arqueológicas (estratigrafía, materiales, muestras, fotografía, dibujo...).
- c. Cualquier otra tarea que, dentro de los parámetros de definición recogidos por la escala profesional, le sean encargados por la escala inmediatamente superior antes citada o por la dirección de la empresa y que no suponga la realización de tareas propias de las escalas superiores.
- d. Tratamiento, procesamiento y estudio de materiales arqueológicos.

Escala A3:

Arqueólogo/a de empresa: es aquel/aquella trabajador/a contratado/a con carácter indefinido que, por su experiencia y conocimientos, puede realizar cualquier tipo de actividad arqueológica como técnico dentro de la empresa, tanto en campo como en gabinete.

Se entiende que el carácter indefinido debe aparecer como tal en el contrato laboral, por lo que la figura del fijo

discontinuo no se corresponde en ningún caso con un arqueólogo de empresa.

Se considera que un trabajador es arqueólogo/a de empresa cuando el tiempo de duración de su contrato sea, cuando menos, de 12 meses.

En caso de que el/la arqueólogo/a de empresa desempeñe labores propias de la escala de director/a arqueólogo/a en campo, le será aplicado en sus emolumentos el complemento de dirección proporcional correspondiente al tiempo de desempeño en ese grupo profesional superior, tal y como se indica en el artículo 32 de este convenio.

Grupo profesional B:

Técnico/a especializado/a: es aquel/aquella trabajador/a que, sin ser arqueólogo/a y teniendo la titulación y experiencia necesarias, es especialista en técnicas afines a la arqueología.

En este grupo profesional se distinguen las siguientes escalas profesionales:

Escala B1:

Conservador/a-restaurador/a en arqueología: es aquel/aquella trabajador/a con la titulación superior correspondiente (título, título superior, grado en enseñanzas artísticas superiores y grado en Conservación y Restauración de Bienes Culturales o Patrimonio Cultural y licenciatura en Bellas Artes con la especialidad o itinerario en Conservación y Restauración de Bienes Arqueológicos, o equivalentes) que lo/la faculta para ejercer como conservador/a-restaurador/a del patrimonio cultural, cuando realiza su actividad dentro del ámbito de la disciplina arqueológica.

Escala B2:

Técnico/a especialista: es aquel/aquella trabajador/a que, sin ser arqueólogo/a es especialista en técnicas afines a la arqueología y puede llevar a cabo tareas o técnicas de apoyo al registro dentro de una intervención arqueológica.

Grupo profesional C:

Oficial especializado: se establece este grupo profesional como escala intermedia entre el cuerpo técnico y el auxiliar, debido a la necesidad de formación o especialización para el desempeño de sus funciones, pero sin implicar una responsabilidad técnica en el ejercicio de estas.

Escala C1:

Oficial de arqueología: es aquel trabajador que, contando con titulación académica habilitante o, en su defecto, con una experiencia laboral acreditada en excavaciones arqueológicas, siempre bajo la supervisión y control de las escalas técnicas superiores o de la dirección de la empresa, desarrolla las siguientes funciones:

- a. Procesos manuales de limpieza, definición y excavación de estructuras o estratos arqueológicos.
- b. Cualquier otra tarea que, dentro de los parámetros de definición recogidos por la escala profesional, le sean encargados por los grupos superiores antes citados o por la dirección de la empresa y que no suponga la realización de tareas propias de las escalas superiores.
- c. Estas tareas no comprenden las labores de prospección, control o seguimiento arqueológico, que deberán ser siempre realizadas por la escala técnica.

La experiencia para los oficiales no titulados se acreditará mediante la vida laboral, habiendo ejercido específicamente labores vinculadas a excavaciones arqueológicas por lo menos durante 6 meses.

Grupo profesional D:

Auxiliar de arqueología: es aquel/aquella trabajador/a que, por su titulación básica o no relacionada con la disciplina arqueológica, solo puede realizar las tareas vinculadas con la actividad de la empresa que no

requieran conocimientos de carácter técnico, en una excavación, en el laboratorio o en el almacén.

Las labores que desarrolle contarán siempre con la supervisión de algún cuerpo de las escalas técnicas superiores. Realiza las siguientes funciones en una excavación arqueológica:

- a. Apoyo en las tareas elementales de documentación topográfica (mediciones y cuotas).
- b. Limpieza y acondicionamiento de las superficies excavadas o estructuras arqueológicas previamente documentadas.
- c. Limpieza y conservación de las herramientas y de los equipos arqueológicos.
- d. Traslado de equipos y material.
- e. Cualquier otra tarea que no represente una mayor responsabilidad y que le sea encargada y supervisada por el personal técnico superior.

Un auxiliar que acumule más de 6 meses de experiencia acreditada en trabajos auxiliares en excavación arqueológica a través de la vida laboral podrá acceder al cuerpo de oficial especializado.

Grupo profesional E:

Personal administrativo: es aquel/aquella trabajador/a que, por su titulación específica, solo puede realizar las tareas de carácter administrativo vinculadas con la actividad de la empresa.

El personal administrativo se recoge en una única escala, debiendo cumplir los requisitos de formación o experiencia exigibles, y realizará las funciones que comportan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas de carácter administrativo.

## Artículo 14. Ratios y conformación de equipos

1. En cualquier actividad arqueológica la conformación del equipo deberá respetar las siguientes proporciones o ratios, para el respeto a los grupos profesionales y a las competencias que desempeñan reflejadas en este convenio, y serán de obligado cumplimiento.
2. El número de auxiliares no podrá ser superior al de oficiales.
3. Las ratios se refieren a mínimos, en todo caso cualquier puesto podrá ser cubierto, en cuanto al cómputo de las proporciones de las escalas integrantes de los equipos, por un trabajador de una escala siempre superior al puesto que entre en cálculo.
4. En una excavación arqueológica, el personal técnico supondrá en la conformación del equipo por lo menos el 30 % del personal, lo que se traduce en que de cada 4 trabajadores por lo menos 1 deberá ser técnico.
5. Los trabajos de prospección arqueológica, tanto por motivos de seguridad como operatividad, deberán estar conformados, al menos, por 2 trabajadores técnicos, adquiriendo siempre uno de ellos la categoría de director o equivalente.
6. Los trabajos de control y seguimiento de obra deberán ser realizados siempre por trabajadores de las escalas técnicas (grupo profesional A).

Total trabajadores	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17-20	>de 20
Director/a	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Técnico/a	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	Proporción semejante
Oficiales/ auxiliares	1	2	3	4	4	5	6	7	7	8	9	9	10	11	12-15	Proporción semejante

---

## **CAPÍTULO III Contratación**

---

### **Artículo 15. Regulación de la contratación**

En razón de las características del servicio en la empresa, el personal se clasificará de acuerdo con los tipos de contratos que se encuentren definidos en la legislación laboral vigente.

### **Artículo 16. Período de prueba**

Se establece un período de prueba de 2 meses para contratos fijos en el grupo profesional A y B, y de 1 mes para el resto de los supuestos y grupos profesionales.

El período de prueba quedará en suspenso durante períodos de incapacidad temporal o cualquier otro supuesto de suspensión temporal de contrato recogido en este convenio.

El período de pruebas solo se podrá aplicar una vez por trabajador en una misma empresa.

### **Artículo 17. Bolsa de empleo**

1. Las partes firmantes del convenio constatan las dificultades especiales de acceso a la estabilidad del empleo en el sector, como consecuencia de la oscilación del trabajo derivada de las condiciones específicas de la actividad. Por lo dicho, la Comisión Mixta tendrá la capacidad de crear un mecanismo denominado Bolsa de empleo en el sector de la arqueología profesional.

2. Esta bolsa de empleo, de carácter informativo y no vinculante, estará conformada por una base de datos, actualizada periódicamente, de los trabajadores que deseen realizar su actividad en el sector de la arqueología, especificando los grupos profesionales que, por su titulación o experiencia acreditadas, puedan desarrollar.

3. La gestión, actualización y difusión de esta bolsa de empleo correrá a cargo de las organizaciones sindicales interesadas.

### **Artículo 18. Contrato eventual por circunstancias de la producción**

1. Cuando, por exigencias circunstanciales de la carga de trabajo ordinaria, las plantillas de las empresas no puedan asumir las tareas, se podrá contratar según la legislación vigente mediante esta figura.

2. En el caso de una desproporción entre las actividades laborales puntuales de la empresa y su plantilla, sea por reducción en el número de empleados o por la propia dinámica laboral, también sería legal la contratación mediante este tipo de contrato eventual, al amparo de la normativa vigente.

3. Los contratos que se realicen con arqueólogos/as directores/as de las intervenciones arqueológicas de empresa no finalizarán con el trabajo de campo sino que finalizarán obligatoriamente en el momento en que se entregue la preceptiva memoria arqueológica en la consellería correspondiente. Esta vinculación también se podrá realizar a través de un contrato específico para la elaboración de la memoria y en un período que, en ningún caso, superará los seis meses desde la finalización de la intervención de campo.

4. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del

texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece una indemnización por cese de 12 días por año trabajado, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato, actualizable siempre en consonancia con la legislación vigente.

## **Artículo 19. Contrato fijo discontinuo**

1. Tal y como reconoce la normativa vigente, este contrato se concertará para realizar trabajos que tengan carácter discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

2. La empresa garantizará un mínimo de 3 meses de trabajo al año para que el trabajador pueda adquirir la categoría de fijo discontinuo.

3. En caso de que un trabajador fijo discontinuo prolongue la contratación a 10 meses, excluido el período de vacaciones correspondiente, le será reconocida la condición de trabajador indefinido.

4. Criterios por los que se rige el llamamiento de fijos discontinuos:

a. El llamamiento deberá realizarse por escrito o mediante cualquier medio electrónico que deje constancia del llamamiento, para lo cual los/las trabajadores/as estarán obligados/as a facilitar a la empresa una vía de contacto.

b. La notificación se realizará con una antelación mínima de siete días naturales.

c. En la notificación del llamamiento deberá especificarse la duración y las condiciones de la incorporación.

d. Los llamamientos se realizarán por criterios objetivos: antigüedad en la empresa, experiencia, especialidad, proximidad etc., sin menoscabo de la pérdida de derechos en cuanto a la acumulación del tiempo mínimo requerido para la no pérdida de derechos:

- Antigüedad en la empresa.

- Experiencia.

- Titulación.

- Especialidad.

- Proximidad.

e. No podrá suspenderse la actividad de trabajadores fijos discontinuos mientras permanezcan en alta en la empresa trabajadores contratados con carácter temporal, salvo que estos dos tipos de trabajadores estén empleados en grupos profesionales distintos o en intervenciones diferentes e independientes, para no alterar el buen transcurso de los trabajos.

f. En el caso de más de dos llamamientos no atendidos sin causa justificada por parte del trabajador, este perderá la condición de fijo discontinuo.

g. Serán causas justificadas para no atender al llamamiento y, por tanto, sin pérdida de la condición de fijo discontinuo, las siguientes:

- Estar en situación de alta laboral en otro trabajo ajeno a la empresa.

- Baja médica.

h. El incumplimiento de las cláusulas anteriores conllevará a la pérdida de la condición de fijo discontinuo.

## **Artículo 20. Contrato indefinido**

La normativa vigente recoge este tipo de contratación para el personal de las empresas. En este convenio colectivo se refiere especialmente al arqueólogo de empresa, figura que desarrolla diversas actividades arqueológicas dentro de la misma empresa a lo largo del año, sin menoscabo de aplicarse la misma figura al resto de los cuerpos y escalas en función de la legislación laboral vigente.

## **Artículo 21. Profesionales autónomos y subcontratación**

1. Queda totalmente prohibida la contratación de profesionales autónomos para cubrir cualquier puesto de trabajo, excepto el grupo profesional A1, por la dificultad de cubrir dicho puesto.
2. Con el fin de evitar la utilización generalizada o abusiva de profesionales autónomos para eludir las obligaciones pactadas en este convenio, las empresas no podrán contratar con aquellos/as la prestación de servicios independientes por debajo de los costes laborales que derivarían de la contratación de un/una trabajador/a por cuenta ajena del mismo grupo profesional y en iguales condiciones laborales, teniendo en cuenta salarios, cotizaciones y otros costes indirectos.

## **Artículo 22. Cesión ilegal de trabajadores**

1. La cesión de trabajadores, especialmente por parte de empresas de la construcción, para actividades arqueológicas disminuye la carga de trabajo para el personal afectado por este convenio. Queda, por tanto, totalmente prohibida la cesión temporal de trabajadores de empresas de la construcción o similares para realizar cualquier trabajo arqueológico recogido en este convenio.
2. Se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores recogida en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable dedicada a la arqueología, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.
3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los puntos anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

## **Artículo 23. Voluntariado**

1. Las partes firmantes se comprometen a no fomentar la precarización del sector y a eliminar el voluntariado de las intervenciones arqueológicas.
2. No está permitido, por lo tanto, el voluntariado para la realización de tareas arqueológicas, y se considera intrusismo laboral.

## **Artículo 24. Prácticas**

1. No se prevé la forma de contrato de prácticas.
2. Únicamente podrá participar en intervenciones arqueológicas personal en prácticas al amparo de algún convenio entre la empresa/institución en que se dé y una universidad del Sistema universitario gallego (SUG) o del Sistema universitario español y europeo. En todo caso, estas prácticas serán reconocidas y en ellas solo podrán participar estudiantes vinculados a las carreras relacionadas con la disciplina histórica o arqueológica (Arqueología, Historia, Historia del Arte, Humanidades, Antropología y Conservación-Restauración de Bienes Culturales).
3. La incorporación de personal en prácticas afectará a los porcentajes y ratios indicados en este convenio, y no computará nunca como personal técnico de los grupos A o B.
4. El personal en prácticas se incorporará a la empresa con la intención de formarse y proporcionar su trabajo a ella, pero nunca podrá sustituir un puesto del cuerpo técnico en el cálculo de esas ratios y porcentajes en la conformación de equipos.

## **Artículo 25. Tarjeta profesional**

1. Las partes firmantes consideran que uno de los instrumentos básicos determinante para combatir decisivamente la siniestralidad en el sector es mejorar las condiciones de seguridad y salud y que todos los trabajadores que prestan servicios en las excavaciones tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.
2. Además y teniendo en cuenta la presencia de los trabajadores sin experiencia en un sector tan específico como la arqueología, la formación e información dirigida a este personal será la adecuada y necesaria a sus características.
3. En consecuencia, las partes firmantes consideran necesario que una comisión del convenio, designada por los negociadores, lleve a cabo, en el plazo de 3 a 6 meses, los proyectos y acciones formativas necesarios para el desarrollo de un sistema de prevención de riesgos laborales en el sector.
4. Como forma de acreditar la formación específica recibida por los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, se acuerda implantar, tras las conclusiones que emanen de la comisión designada al efecto, una cartilla o carné profesional que será único para toda Galicia y tendrá validez en el conjunto del sector, como forma de acreditar la formación de los trabajadores, la denominada «Tarjeta profesional del sector de la arqueología» (TPSA).

## **Artículo 26. Excedencias**

1. Excedencia por cuidados:
  - 1º. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, contado desde la fecha de nacimiento hasta los cinco años, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el período de excedencia se aplicará la suspensión de contrato y cotización.
  - 2º. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas

trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3º. La excedencia recogida en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de manera fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4º. Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a uno nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniese disfrutando.

5º. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Las excedencias recogidas en el artículo 46.3 ET referidas al nacimiento de hijo/a (4 años) y dependencia (2 años) tendrán reserva de puesto de trabajo hasta la finalización de las mismas.

## 2. Excedencia especial:

1º. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia especial de hasta un máximo de 6 meses, con reserva del puesto de trabajo y suspensión del contrato y cotización durante este período.

2º. Esta excedencia deberá solicitarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha de disfrute del derecho, siempre de común acuerdo con las necesidades de la empresa.

3º. El período de duración de la excedencia especial será acordado entre el trabajador y la empresa contratante, y podrá prorrogarse las veces que sea preciso, de nuevo de mutuo acuerdo, hasta el máximo de 1 año.

4º. Para ambas excedencias se aplicará el tope del 50 % del personal que pueda disfrutarlas simultáneamente, estableciendo preferencia por fecha de solicitud.

5º. La excedencia especial no podrá ser solicitada para trabajar en otra empresa del sector, salvo común acuerdo entre el trabajador y la empresa contratante.

## **Artículo 27. Teletrabajo**

1. En lo referido a este apartado, se remite a todo lo recogido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre el trabajo a distancia. De mutuo acuerdo entre el trabajador y la parte contratante, se podrá realizar teletrabajo en las condiciones reguladas por la referida ley.

2. Se promocionará dicho tipo de trabajo a distancia en el caso de aquellos/as trabajadores/as que, por razón de guardia legal, tengan a su cargo directo algún menor de 12 años o una persona con necesidades especiales que no realice ninguna actividad retribuida, para la elaboración de proyectos, informes, planimetrías, memorias, estudios de materiales o cualquier otra actividad que no requiera la presencia física del/de la trabajador/a en la oficina o en campo. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida, siempre de mutuo acuerdo con la empresa y si las necesidades del servicio lo permiten.

3. Del mismo modo, de mutuo acuerdo entre la empresa contratante y el/la trabajador/a, se podrán realizar dichas tareas antes mencionadas, mediante teletrabajo, en las condiciones reguladas por la ley.

## **Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo**

1. Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contrato de trabajo son las establecidas en la legislación vigente o por acuerdo entre los/las trabajadores/as y la dirección de la empresa.
2. En lo referente a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del/de la trabajador/a, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de ella, por escrito, con 15 días de antelación.
3. El incumplimiento por parte del/de la trabajador/a de esta obligación de avisar previamente con la suficiente antelación dará derecho a que se le descuente de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de demora en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.
4. De cumplir el/la trabajador/a el preaviso estipulado, si la empresa no le entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no se debe al rechazo injustificado de la misma por parte del/de la trabajador/a, este tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir del mencionado día, del interés por demora que legalmente esté establecido.
5. El contrato nunca podrá ser extinguido por motivos meteorológicos.

## **Artículo 29. Jubilación**

1. Los/las trabajadores/as interesados/as en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente y el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores.
2. Igualmente, de conformidad con el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, aquellos/as trabajadores/as con sesenta y cuatro años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100 % de sus derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otros/as trabajadores/as perceptores de prestaciones por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

---

## **CAPÍTULO IV Régimen de retribuciones**

---

### **Artículo 30. Retribuciones**

1. En la estructura del salario se distinguen los siguientes conceptos:
  - 1º. Salario base: se entenderá por tal el que figura por cada categoría en la tabla salarial del artículo 31.
  - 2º. Pagas extraordinarias: se corresponde con las dos pagas extraordinarias anuales.

### **Artículo 31. Tabla salarial**

1. Para los grupos profesionales señalados en el artículo 14, la tabla salarial para el año 2024 quedaría como se representa en la tabla adjunta.

2. Esta tabla no recoge los costes de la Seguridad Social, cotizaciones etc. a que se debe ver sometido el contratante, y estos deben sumarse a los salarios para el cálculo de los gastos de contratación. Se deberán tener en cuenta los costes derivados de estos conceptos en el momento de la contratación.
3. Con el fin de renovar el poder adquisitivo del personal afectado por este convenio se acuerda que la tabla salarial para los años siguientes al de entrada en vigor de este acuerdo, y mientras no sea renovado, será la que resulte de aplicarles a los salarios del año anterior el IPC real hasta un máximo de 3 % de subida anual, con efectos de 1 de enero de cada año.
4. Esta tabla revisada anualmente servirá de base de cálculo para el incremento del año siguiente.

Grupo profesional	Puesto	Salario base	PPEE	Salario bruto mes
A1	Director/a	2.225,00	370,83	2.595,83
A2	Técnico/a	1.668,00	278,00	1.946,00
A3*	Arqueólogo/a de empresa	1.457,50	242,92	1.700,42
B1	Técnico/a especialista /Restaurador/a-conservador/a	1.551,50	258,58	1.810,08
C1	Oficial de arqueología	1.405,75	234,29	1.640,04
E	Auxiliar de arqueología	1.385,00	230,83	1.615,83
F	Administrativo/a	1.252,00	208,67	1.460,67

## Artículo 32. Complemento de dirección

Con el fin compensar la mayor responsabilidad en la dirección y coordinación de equipos, se establece un complemento de 300,00 €/mes para el/la arqueólogo/a de empresa. Este complemento es aplicable solo durante el trabajo de campo (excavaciones, sondeos, prospecciones, etc.) y se calculará por día efectivo de trabajo.

## Artículo 33. Pagas extraordinarias

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio tiene 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 base.
2. Dichas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas antes del día 15 del mes de julio y antes del 23 de diciembre, respectivamente.
3. La cuantía de las pagas extraordinarias será, para cada grupo profesional, el importe que figura en la tabla salarial del artículo 31. Al personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural se devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo período,
4. A los efectos del 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 personal

## **Artículo 34. Pago de haberes**

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.
2. En el caso de obras que finalicen antes del día 15 de un mes, la empresa abonará en los tres días siguientes las retribuciones.
3. Las empresas quedan obligadas, excepto acuerdo específico con el/la trabajador/a, a pagar las retribuciones mediante transferencia bancaria, para lo que el trabajador deberá aportar los datos necesarios.
4. El/la trabajador/a deberá facilitar a la empresa, en el momento de su ingreso o incorporación a esta, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

## **Artículo 35. Gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento**

1. Se entiende por desplazamiento el recorrido existente fuera del centro de trabajo, correspondiéndose este con la sede fiscal de la empresa contratante.
2. En caso de que la empresa comunique un lugar de trabajo distinto al centro de trabajo, y el trabajador resida en el mismo ayuntamiento, este acordará con la empresa la distancia de desplazamiento hasta el lugar de trabajo, que será siempre remunerada y adecuada a la distancia recorrida.
3. Correrán a cargo de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento fuera del centro de trabajo, ya sea poniendo medios propios a disposición, ya abonándole la compensación correspondiente.
4. En caso de que cualquier trabajador emplee su vehículo propio para el desplazamiento, tiene derecho a una compensación de 0,26 céntimos por kilómetro recorrido, que no incluye los peajes. La compensación se podrá revisar anualmente y adecuarse a los incrementos de precios según la legislación vigente.
5. El tiempo de desplazamiento fuera del centro de trabajo computará como jornada laboral.
6. Cuando el personal desplazado que pueda volver a dormir en su residencia habitual, y así lo deciden entre el trabajador y la empresa, tenga que emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de 60 minutos en cada una de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de convenio.
7. Los trabajadores tendrán los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento cubiertos en su totalidad por la empresa a que pertenecen.

## **Artículo 36. Complemento de IT**

1. En los casos de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo acontecido dentro del horario laboral, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 % del salario base fijado en la tabla de retribuciones de este convenio y durante un período máximo de seis meses, excepto que finalice antes del contrato de trabajo o la obra.
2. En el caso de enfermedad común, así como de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 % del salario base. Durante un mes como máximo y con una moratoria de una jornada.

## **Artículo 37. Seguridad y salud en el trabajo arqueológico**

1. Las partes firmantes de este convenio son conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos/as los/las que intervienen en este sector, y por ello se extrema la vigilancia en el cumplimiento de las normas establecidas.
2. Las prospecciones arqueológicas son una actividad que entraña un riesgo importante derivado de las características del territorio gallego, por lo que los equipos de prospección serán de un mínimo de dos arqueólogos.
3. Del mismo modo, en los controles y seguimientos de obras de gran entidad y lineales (carreteras, líneas férreas, gasoductos, oleoductos, parques eólicos, líneas eléctricas y cualquier otra en que se emplee maquinaria pesada), los equipos de trabajo se compondrán de, por lo menos, dos arqueólogos cuando los trabajos arqueológicos impliquen que el personal tenga que estar a pie de obra durante el desarrollo de los trabajos arqueológicos de campo.
4. La empresa queda obligada a facilitarles a todos los trabajadores, desde el momento de su contratación, la ropa de trabajo y el equipamiento exigido por la legislación vigente, adecuada en cada caso a las condiciones climáticas y tipo de trabajo desarrollado. Se hace especial hincapié en la entrega de los equipos de protección individual (EPI) en el caso de la ejecución de cualquier tipo de obra o excavación.
5. La empresa deberá entregar al personal, anualmente o cuando sea necesario por desgaste o rotura, ropa de trabajo adecuada a su actividad, consistente en camisetas, una o varias chaquetas y cualquier otra prenda que la empresa considere, pudiendo figurar publicidad de la empresa en dicha ropa, así como calzado adecuado a la actividad que se va a desarrollar en cada momento. En el caso de trabajadores de nueva incorporación, la ropa se entregará antes del comienzo del trabajo efectivo.
6. Los trabajadores a los cuales no se les facilite la ropa de trabajo en el momento de su contratación, o que no se les renueve al cabo de un año, podrán reclamar a la empresa para los años de vigencia del convenio la cantidad de 75 €. Esta cantidad no abarca el EPI, solo la ropa de uso común.

## **Artículo 38. Reconocimientos médicos**

1. La empresa está obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.
2. Los reconocimientos posteriores al primer año serán de libre aceptación por parte del/de la trabajador/a, excepto cuando sea imprescindible para el acceso a la obra. La no aceptación del reconocimiento deberá ser dejada por escrito y firmada por el/la trabajador/a.
3. El reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.
4. Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, los gastos de desplazamientos originados por estos.

## **Artículo 39. Aspectos relativos a la salud en los centros de trabajo**

1. En los lugares de trabajo, cuando estos sean distintos al domicilio de la empresa (centro de trabajo), esta garantizará la existencia de, al menos, un baño químico portátil cuando los trabajos superen una duración mínima de 4 días.

2. En los centros de trabajo, cuando este sea distinto al domicilio de la empresa, esta garantizará la existencia de una caseta para el resguardo del personal, independiente de la destinada al resguardo de la herramienta, en que el personal pueda guardar sus pertenencias, cambiarse y, en su caso, comer al abrigo de las inclemencias meteorológicas.

3. Para cumplir con lo establecido en el artículo 9.3 de la Directiva 90/270 en lo relativo a la protección de los ojos y de la vista de los trabajadores, las empresas deberán proporcionar a los trabajadores dispositivos correctores especiales para el trabajo de que se trata (filtros o monitores que cumplan la normativa vigente).

## **Artículo 40. Organización sindical de los trabajadores de la empresa**

1. Las horas sindicales podrán acumularse en uno o en varios de los distintos miembros de comités de empresa o, en su caso, de los delegados de personal, sin tope de horas.

2. Los/las delegados/as sindicales y de personal tendrán 40 horas mensuales retribuidas para realizar su labor de representación en las empresas con más de 25 trabajadores/as

3. Las empresas deberán respetar el derecho constitucional de los/las trabajadores/as a sindicarse libremente y admitirán que puedan desarrollar las funciones propias de la actividad sindical, como es el mantenimiento de reuniones, recaudación de cuotas y distribución de información sindical sin interrumpir la producción en las horas de trabajo. No se podrá sujetar el empleo de un/una trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un/una trabajador/a o bien someterlo/a a agravio y daño de cualquier otra forma debido a su afiliación o actividad sindical.

4. Delegados sindicales. Las empresas que tengan más de 25 trabajadores/as tendrán derecho a la creación de la sección sindical y su delegado/a sindical deberá ser trabajador/a en activo en la empresa. Este/a será designado/a de acuerdo con los estatutos de la central sindical o sindicato a que representa. Tendrá reconocidos, entre otros, los mismos derechos que tiene el Comité de Empresa.

5. Debido al reducido tamaño de las empresas del sector, se podrá elegir a un delegado o delegada de personal en aquellas empresas que cuenten con cuatro o más trabajadores, si así lo deciden estos por mayoría, con los derechos regulados en el artículo 62 del ET.

6. Funciones de los delegados sindicales:

1º. Representar y defender los intereses del sindicato que representan y a los afiliados de este en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2º. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de salud laboral en el trabajo, comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3º. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, y están obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenios colectivos que los miembros del comité de empresas.

4º. Serán escuchados por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/las trabajadores/as en general y a los/las afiliados/as del sindicato.

7. Los delegados sindicales serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1º. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados de los sindicatos.

2º. En materia de reestructuración de la plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando

revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto a acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/las trabajadores/as.

3º. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

8. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones sin interrumpir el proceso productivo.

9. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los/las trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación desempeñe el/la delegado/a un tablón de anuncios que deberá establecerse en la empresa en lugar accesible a todos los trabajadores.

10. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

11. Los/las delegados/as se ceñirán en sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

12. Cuota sindical. Por requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados/as, las centrales o sindicatos que desempeñen la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cantidad de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta a que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

13. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

14. El total de horas retribuidas que por ley correspondan a la representación sindical en la empresa podrá ser acumulado, de manera que pueda ser disfrutado por uno o varios representantes sin exceder del máximo total.

15. Las empresas facilitarán local adecuado, caso de que dispongan de él, para reunión o consultas de los/las delegados/as o comité de los delegados con los trabajadores/as, así como un tablón para poner comunicaciones, avisos, carteles, etc.

---

## **CAPÍTULO V Jornadas, horarios, horas extraordinarias**

---

### **Artículo 41. Jornada laboral**

1. El número de horas de trabajo corresponde a las retribuciones fijadas en este convenio, distribuidas en jornadas semanales de 40 horas, con carácter general de lunes a viernes. El número de horas se ajustará siempre a la legislación laboral vigente y puede reducirse, si se da el caso.

2. Se incluye en la jornada laboral el tiempo de desplazamiento según lo estipulado en el artículo 35.

3. La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, se extenderá de lunes a viernes, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes.

4. Las empresas distribuirán los horarios concretos de trabajo con la participación de los/las trabajadores/as afectados/as.

5. En la jornada continuada de seis o más horas se establece un período de descanso diario de veinte minutos,

que tendrá la consideración de trabajo efectivo. En la jornada partida los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

6. La jornada de los viernes será continuada de mañana desde el mes de mayo hasta el mes de octubre, finalizando a más tardar a las 15.00 horas, siempre de acuerdo con el personal y con la distribución de horas correspondiente a los restantes días de la semana.

7. Los/las directores/as de los controles y seguimientos arqueológicos podrán prestar sus servicios los viernes por la tarde siempre que exista actividad de obra que necesite su presencia.

8. Cuando, por inclemencia del tiempo, existan actividades en las cuales no se pueda trabajar, a criterio de la dirección de la empresa, y esta disponga la vuelta del personal a sus correspondientes domicilios sin darle una tarea alternativa a desarrollar, se abonará todo el día y todos los conceptos retribuidos, siendo aplicable al primer día de inclemencia. En el segundo y/o sucesivos días, se pactará entre las partes la fórmula de recuperación de los días perdidos.

## **Artículo 42. Horas extraordinarias**

1. Las partes firmantes de este convenio aceptan reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extras y la intención de las partes es la supresión total de estas. En el caso de tener que realizarlas, su normativa será la que sigue.

2. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que vengan motivadas por causas de fuerza mayor. Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extras autorizadas legalmente.

3. El importe de la hora extraordinaria tendrá un incremento de un 75 % sobre la hora ordinaria.

4. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos de descanso en la proporción de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora trabajada.

## **Artículo 43. Vacaciones**

1. Todo el personal afectado por este convenio, sea cual sea su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho a disponer de un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales por cada año completo de servicio activo.

2. De los 30 días de vacaciones, por lo menos 22 serán días laborables.

3. Las vacaciones se podrán disfrutar en cualquier momento del año, sometidas a la organización y necesidades de cada empresa.

4. Las vacaciones se determinarán con el personal con una antelación mínima de 2 meses antes de su disfrute.

5. Si el tiempo trabajado, dentro de cada año natural, es inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan proporcionalmente.

6. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. Sin embargo, el personal que no continúe durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa, aunque las vacaciones a que tenga derecho en parte correspondan al año natural anterior.

## **Artículo 44. Calendario laboral**

1. Los trabajadores afectados por este convenio colectivo dispondrán de los siguientes días festivos:

1º. Festividades estatales.

2º. Festividades gallegas.

3º. Festividades locales (referentes al domicilio social de la empresa).

4º. Asimismo, por convenio, se establecen como festivos el 24 y el 31 de diciembre (permutables por otras fechas si caen en fin de semana).

2. En caso de que, por acuerdo entre empresa y trabajadores, se decida trabajar en día festivo, este se compensará por otro en jornada distinta, como máximo dentro del trimestre siguiente y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal.

3. Por lo que respecta al trabajo en días festivos, solo se prevé en los casos estipulados por la legislación vigente. En este caso, las horas trabajadas tendrán la consideración de horas extraordinarias.

4. Se establece el día 18 de agosto como Día de la Arqueología, laborable pero declarado como de actividades conjuntas entre la empresa y los trabajadores, de carácter voluntario pero retribuido, especialmente encaminado a abrir el trabajo arqueológico al público y, en general, a la divulgación de la profesión.

5. El calendario laboral será establecido al inicio de cada año por la Comisión Negociadora de la Actividad Arqueológica en Galicia, compuesta por representantes de la Ataga (Asociación de Trabajadores de Arqueología de Galicia) y de la AEGA (Asociación de Empresas Gallgas de Arqueología), en función de los festivos indicados anteriormente.

## **Artículo 45. Permisos retribuidos**

1. Los/las trabajadores/as afectados/as por este convenio, después de aviso a la empresa y posterior justificación, se podrán ausentar o faltar al trabajo con pleno derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestasen servicio, por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

a. Por matrimonio o unión de hecho: 15 días.

b. En caso de muerte del cónyuge o persona conviviente, padres/madres o hijos/as: 3 días si el hecho acontece en la misma provincia y 5 días si acontece fuera de ella. El permiso será también de 3 días y de 5 días, respectivamente, en caso de fallecimiento de abuelos/as, padres/madres políticos/as, nietos/as, hermanas y hermanos políticos.

c. En caso de operación de un cónyuge o persona conviviente, padres/madres o hijos/as, el permiso necesario para visitarlos será de hasta 8 horas distribuidas durante una semana.

d. Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales y, en caso de desplazamiento fuera de la provincia, 5 días naturales.

e. 4 días al año por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes e imprevisibles que pueden ser distribuidos por horas.

f. Por cambio de domicilio habitual: 1 día.

g. Por la consulta al/a la médico/a especialista: el/la trabajador/a presentará a la empresa el correspondiente volante del/de la médico/a de cabecera que proponga la visita al/a la médico/a especialista, y posteriormente el/la trabajador/a deberá justificar documentalmente el tiempo utilizado; en la segunda y posteriores visitas al/a la especialista, con el justificante de aquel/aquella será suficiente, siempre que sea de profesionales de la

sanidad pública o mutuas.

h. 5 días laborables en los casos de accidente, enfermedad grave, hospitalización u operación que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

i. A las personas trabajadoras que desempeñen cargo de representación sindical se les concederá el permiso horario que legal o convencionalmente esté establecido.

l. Las trabajadoras o los trabajadores, por lactancia de su hijo/a menor de 9 meses, tienen derecho a un permiso de 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho se podrá sustituir por una reducción de la jornada correspondiente a 1 hora al inicio o al final de la jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en caso de que ambos trabajen. En el caso de nacimientos múltiples, cada hijo/a dará lugar a un nuevo derecho.

m. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse de su trabajo, con pleno derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

n. Quien, por razón de guardia legal, tenga a su cargo directo algún menor de 12 años o una persona con necesidades especiales que no realice ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un tercio y, como máximo, de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

o. La reducción de jornada recogida en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho para el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

p. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada, previstos en los anteriores apartados de este artículo, corresponderá al/a la trabajador/a, dentro de su jornada horaria. El/la trabajador/a deberá avisar previamente al/a la empresario/a con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

q. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

r. Las personas trabajadoras con un año de antigüedad o más tendrán derecho a un día de asuntos propios por año.

s. Tendrá la misma consideración que el matrimonio la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos.

t. Si la legislación vigente establece el derecho para las/los trabajadoras/es a la licencia o permisos para la conciliación de la vida familiar, los permisos retribuidos establecidos en este artículo se sumarán a los establecidos en la legislación de carácter general.

u. Para los casos no recogidos se remite a la legislación vigente.

---

## **CAPÍTULO VI Igualdad de género y oportunidades**

---

## Artículo 46. Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos laborales del sector deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, después de consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
4. En caso de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no exista puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional o categoría equivalente, aunque conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
5. Si dicho cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, recogida en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores (RCL 1995, 997), durante el período necesario para la jornada.
6. Conforme al tenor literal del apartado 4 bis del vigente artículo 37 del Estatuto de los trabajadores: «En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se observará lo previsto en el apartado 6 de este artículo».
7. Conforme al tenor literal del apartado 3 bis del vigente artículo 40 del Estatuto de los trabajadores: «La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo».
8. Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente a lo previsto por los siguientes artículos de la Ley orgánica 3/2007.

## **Artículo 47. Permiso por atención de hijos/as lactantes**

1. En lo referido a dicho permiso, se remite al artículo 45.d) de este convenio colectivo y a la legislación vigente. En todo lo no regulado en este artículo, se aplica el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores.
  2. La concreción horaria, la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria y del período de referencia legal.
  3. La persona trabajadora deberá avisar previamente al empresario con 15 días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
  4. Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la jurisdicción social.
- 

## **CAPÍTULO VII Faltas y sanciones**

---

### **Artículo 48. Criterios generales**

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en este capítulo o en otras normas laborales o sociales.
2. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo recogido en el Estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 49. Sanciones y aplicación**

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
  - a. Faltas leves:
    - Amonestación verbal.
    - Amonestación por escrito.
  - b. Faltas graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
  - c. Faltas muy graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
    - Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el apartado 1 se tendrá en cuenta:
  - a. Mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

- b. El grupo profesional de este/a.
  - c. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.
3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/las trabajadores/as que tengan la condición de representante legal o sindical les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en que serán oídos, a parte de la persona interesada, los restantes miembros de la representación a que este/a pertenezca, si los hubiere.
4. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al de cese en el cargo representativo.
5. En aquellos supuestos en que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

### **Disposición adicional primera**

---

Según el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los/las trabajadores/as en la empresa, se establece una antigüedad mínima en la empresa de tres meses para concurrir como candidato/a a elecciones sindicales (Real decreto 1844/1994, de 9 de septiembre).

### **Disposición adicional segunda**

---

Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesaria sensibilización de las empresas y de los trabajadores en materia de seguridad y salud. Se recuerda a las primeras su obligación ineludible de prestarles la protección adecuada y eficaz a los trabajadores y a estos, su diligencia y colaboración, como primeros destinatarios en cuantas medidas preserven su salud e integridad física.

### **Disposición adicional tercera**

---

La complejidad inherente a esta materia aconseja que las empresas pequeñas y medianas, sin suficiente estructura para ello, concierten con empresas especializadas la necesaria evaluación inicial de riesgos y sus posibles revisiones y el asesoramiento adecuado para el seguimiento de la observancia estricta de sus obligaciones en todo lo que alcanza a la seguridad y salud laboral.

### **Disposición adicional cuarta**

---

El texto del presente convenio fue elaborado en lengua gallega y será este el idioma que sirva de base para cualquier interpretación o aclaración de la Comisión Paritaria.

### **Disposición adicional. Acoso sexual y moobing**

---

Las partes afectadas por este convenio asumen el compromiso de velar por que exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, estableciendo procedimientos en

las empresas para que quién sea víctima de tales tratos presente quejas, con el fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el código de conducta comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

## Disposición final

Ambas partes acuerdan la incorporación y aplicación de los nuevos aspectos de la Ley de igualdad que no están incluidos en el convenio o que se modifican con esta nueva ley y los nuevos aspectos en materia de prevención de riesgos laborales y de la Ley de dependencia que no recoja este convenio, y cualquier aspecto de otra ley de carácter social que, durante la vigencia de este convenio, pueda incidir en el contenido de este.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDAD ARQUEOLÓGICA DE GALICIA</b>							
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOG Núm. 107 - Martes, 9 de junio de 2015)</b>							
Artículo 23. Horas extraordinaria ... incremento de un	75%	sobre la hora ordinaria					
<b>REVISIÓN SALARIAL Y CALENDARIO 2017 (DOG Núm. 224 - Viernes, 24 de noviembre de 2017)</b>							
ANEXO II.- TABLA SALARIAL AÑO 2017							
Grupo-Categoría	Salario base	Plus asistencia	Vacaciones	PP. EE.	Plus transporte	Salario bruto mes	
I							
Director/a	1,435.14	184.18	134.94	269.89	328.91	2,353.06	



<b>CONVENIO COLECTIVO (DOG Núm. 75 - Luns, 21 de abril de 2025)</b>							
Artículo 31. Tabla salarial							
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024							
Grupo profesional	Puesto	Salario base	PPEE	Salario bruto mes			
A1	Director/a	2,225.00	370.83	2,595.83			
A2	Técnico/a	1,668.00	278.00	1,946.00			
A3*	Arqueólogo/a de empresa	1,457.50	242.92	1,700.42			
B1	Técnico/a especialista/Restaurador/a conservador/a	1,551.50	258.58	1,810.08			
C1	Oficial de arqueología	1,405.75	234.29	1,640.04			
E	Auxiliar de arqueología	1,385.00	230.83	1,615.83			
F	Administrativo/a	1,252.00	208.67	1,460.67			
Artículo 32. Complemento de dirección							
complemento de	300	euros/mes para el/la arqueólogo/a de empresa					
Artículo 33. Pagas extraordinarias							
importe de	2	gratificaciones extraordinarias					
julio	antes del día 15 del mes de julio	una mensualidad de salario base					
diciembre	antes del 23 de diciembre	una mensualidad de salario base					
Artículo 35. Gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento							

compensación de	0.26	céntimos por kilómetro recorrido					
Artículo 42. Horas extraordinarias							
incremento de	75.00 %	sobre la hora ordinaria					