



Convenio Colectivo Arqueología de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	80100075012013	ACTUALIZACIÓN	2013/04/17
VIGENCIA	2013/01/01 — 2015/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGV 7005		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-arqueologia-de-c-autonoma-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Arqueología. Última actualización a: 17-04-2013 Vigencia de: 01-01-2013 a 31-12-2015. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGV 7005.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 7005 - 17.04.2013)

RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación de Empresas de Arqueología de la Comunidad Valenciana (ASEMARQ), y de otra, por el sindicato FECOMA-CCOO.PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Valencia, 25 de marzo de 2013.- El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ARQUEOLOGÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

CAPÍTULO PRELIMINAR. Partes signatarias

Las partes firmantes del presente convenio autonómico (con alcance a las provincias de Alicante, Castellón y Valencia), de una parte Comisiones Obreras (FECOMA CCOOPV), como representación laboral, y de otra parte la Asociación de Empresas de Arqueología de la Comunidad Valenciana (ASEMARQ), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio autonómico será de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Valenciana, tanto en las empresas con domicilio social en la misma como las que tengan ubicado su domicilio social en otra comunidad mientras desarrollen su actividad en la Comunidad Valenciana y contraten personal en esta Comunidad, asimismo será de aplicación el presente convenio a las empresas ubicadas en la Comunidad Valenciana que desarrollen trabajos en otras comunidades del territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales entre cualquiera que intervenga en trabajos relativos al sector, sean personas jurídicas, 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 conservación, restauración, gestión y difusión del patrimonio histórico y 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 artículo 59 del título III de la Ley 5/2007, de 9 de febrero, de la Generalitat Valenciana, de modificación de la Ley 4/1998, de 11 de junio, con la definición específica que para cada una de las actividades arqueológicas se desarrolla en dicha ley.

Se entiende por restauración y conservación del patrimonio histórico cualquier acción encaminada a garantizar la preservación y el mantenimiento en perfecto estado de los bienes muebles e inmuebles que tienen esa consideración. Se entiende por difusión del patrimonio histórico 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, así como las actividades didácticas encaminadas a la difusión de estos mismos contenidos que favorezcan la concienciación sobre la protección del patrimonio y su

conocimiento.

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

La duración del presente convenio será de tres años a contar desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015. El presente convenio entra en vigor a partir del día de su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, siendo de aplicación los aspectos económicos a partir del mes siguiente a dicha publicación.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de solicitarse la revisión del convenio, la parte que formule su denuncia, y para que esta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia.

De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Administración correspondiente.

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 (en adelante, y para todo el texto del presente convenio, personal), con excepción expresa del personal de alta dirección, que se rige por sus propias disposiciones legales y contractuales.

Constituye también una excepción el primer año de trabajo de aquellas empresas que inicien su actividad en el sector. 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

En lo referente a esta materia se atenderá a lo establecido en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, y en la normativa laboral vigente en cada momento.

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 este. 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 el personal.

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 la empresa y el personal 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 cuantas 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 o asesoras en todas las materias que son de su competencia.

La Comisión Paritaria se regirá por lo establecido en la legislación vigente, reuniéndose cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente convenio y determinando, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Las partes firmantes del presente convenio, en representación del personal y empresas comprendidas en su ámbito personal, pactan expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, 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, sometiéndose a los diferentes procedimientos que puedan plantearse en las comisiones o delegación específicas para cada caso.

Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación 1. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, pueden suscitarse en la aplicación del presente convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la Comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales desarrollados en el capítulo XVI del convenio, así como ante el órgano judicial competente.
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- e) Actualización de los salarios fijados en el anexo I.
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.
- g) Adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En caso de modificación deberán incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de miembros legitimados en la negociación por cada organización, aunque no hayan sido firmantes del convenio. En este supuesto, el acuerdo de adaptación o modificación del convenio deberá acordarse por mayoría absoluta de cada una de las partes, empresarial y sindical.

2. Como tramite que será previo y preceptivo a toda actualización jurisdiccional, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

4. La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedara abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptaran la forma escrita y motivada.

7. Se fija el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación en la calle Benimar 5-B 46980 Paterna (Valencia) y Plaza Nápoles y Sicilia 5, 1.º (FECOMA), 46003 Valencia.

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 la representación del personal.

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 personal.
- b. La exigencia de una actividad y un rendimiento normal para cada tipo de personal 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 la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del personal.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores estas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la representación del personal.
3. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el personal podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de cuatro meses durante un año, o siete 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 personal quedará encuadrado en la categoría superior que vino desempeñando. Estos periodos serán en todos los casos acumulables, correspondiendo a seis meses durante un año y ocho durante dos. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados o delegadas de personal, el personal podrá reclamar ante la jurisdicción competente.
4. El personal tendrá 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 sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
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 personal que no haya sido contratado 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.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al personal, 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 personal 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 personal que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión de la empresa podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del personal 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 la representación legal del personal de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco personas, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de personas de, al menos:

- a) Diez personas, en las empresas que ocupen menos de cien personas.
- b) El 10 por ciento del número de personas, en las empresas que ocupen entre cien y trescientas personas.
- c) Treinta personas, en las empresas que ocupen más de trescientas personas.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la empresa y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para el personal afectado.

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 miembros del comité o comités de empresa, de los

delegados o delegadas de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría del personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal del personal en la empresa, el personal podrá atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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 la representación legal del personal en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho del personal afectado al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

La empresa y la representación legal del personal podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

CAPÍTULO III. Clasificación del personal

Artículo 14

Las definiciones correspondientes a las diferentes categorías tienen carácter enunciativo y no tienen carácter exclusivo ni excluyente.

Grupo 1. Arqueólogo/arqueóloga: Es aquel personal con la titulación superior correspondiente que le faculta para ejercer como arqueólogo o arqueóloga. Se distinguen 3 categorías al ámbito de este grupo y se corresponden con las descripciones que se hacen a continuación:

- Coordinador/coordinadora: es aquel personal con la titulación superior correspondiente que le faculta para ejercer profesionalmente como arqueólogo o arqueóloga y que, de conformidad con su experiencia y conocimientos, puede llevar a cabo las funciones de coordinación, dirección, 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, siendo responsable de la calidad y el acabado de los trabajos realizados.
- Arqueólogo/arqueóloga: es aquel personal con la titulación superior correspondiente que le faculta para ejercer profesionalmente como arqueólogo o arqueóloga y que dentro de la empresa puede tener 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 histórico. Será responsabilidad del arqueólogo o de la arqueóloga que asuma la dirección de una intervención arqueológica como personal laboral de una empresa la elaboración y organización de todos los trabajos generados por cualquier tipo de estudio arqueológico bajo la supervisión del coordinador adjudicatario/coordinadora adjudicataria del servicio. Asimismo, se encargará de supervisar la ejecución de los trabajos a realizar por el arqueólogo o la arqueóloga ayudante y por el grupo 3.

- Arqueólogo/arqueóloga ayudante: Es aquel personal con la titulación superior correspondiente que le faculta para ejercer profesionalmente como arqueólogo o arqueóloga y que dentro de la empresa participa en el proceso de todo tipo de estudio arqueológico bajo la supervisión de un arqueólogo o una arqueóloga. A su vez, también podrá supervisar las labores de personal del grupo 3.

Se distingue entre:

- Arqueólogo/arqueóloga ayudante A: tiene a su cargo cuatro o más personas del grupo 3.
- Arqueólogo/arqueóloga ayudante B: tiene a su cargo tres o menos personas del grupo 3.

Grupo 2. Especialista:

- Especialista: es aquel personal que teniendo la titulación superior requerida y/o la experiencia necesaria, es especialista en técnicas, análisis y trabajos afines a los generados por la actividad arqueológica o de conservación y estudio del patrimonio cultural.
- Especialista ayudante: es aquel personal que disponiendo de la experiencia y titulación necesarias, lleva a cabo tareas de documentación del patrimonio basadas en la aplicación de disciplinas auxiliares (topografía, dibujo arqueológico, informática, restauración, fotografía...).
- Intérprete cultural: es aquel personal con la experiencia y conocimientos necesarios para llevar a cabo tareas de interpretación y difusión del patrimonio cultural bajo la supervisión del coordinador o de la coordinadora.
- Administrativo/administrativa: es aquel personal 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.

Grupo 3. Personal de apoyo: Es aquel personal que lleva a cabo tareas complementarias para el desarrollo de cualquier tipo de trabajo, aplicando procedimientos e instrucciones recibidas bajo directa supervisión jerárquica. Para desempeñar estos trabajos se requiere formación básica. Derivado de las diferentes funciones a desempeñar, se crean las siguientes categorías:

- Auxiliar de arqueología: es aquel personal sin la titulación superior que le facultaría para ejercer profesionalmente como arqueólogo o arqueóloga y que da apoyo logístico a las tareas arqueológicas, estando bajo la supervisión del coordinador o coordinadora.
- Operario/operaria de arqueología: es aquel personal que da apoyo a todas las tareas arqueológicas, estando bajo la supervisión del personal del grupo 1. Además, se responsabilizará de la limpieza de su entorno laboral, así como de las herramientas de uso.
- Auxiliar administrativo/administrativa: es aquel personal que con el título adecuado o la preparación teórico-práctica necesaria, realiza tareas administrativas mecanizadas o burocráticas propias de su categoría.
- Conductor/conductora: es aquel personal encargado de conducir vehículos de la empresa, así como del mantenimiento de los mismos.
- Representante comercial: es aquel personal encargado de ofrecer a clientes o posibles clientes los servicios que la empresa puede realizar.
- Personal de limpieza y mantenimiento: es aquel personal que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

La totalidad del personal debe velar por la correcta conservación del material, la maquinaria y las herramientas, así como del cumplimiento de las medidas de seguridad implantadas.

En función de la destreza con que un trabajador o una trabajadora desempeñe las labores asignadas a su

categoría profesional, la formación, méritos y antigüedad, la dirección podrá ascenderlo o ascenderla de categoría, momento a partir del cual se le asignará la correspondiente tabla salarial. El criterio de ascensos será homogéneo y común para todo el personal, 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, el personal se clasificará 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 en 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.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo 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 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.

El personal contratado por tiempo determinado tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de personal 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 quince.

El personal que formalice contrato eventual tendrá derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese de 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.

Artículo 16. 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.

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 personal continuara desarrollando sus actividades en la empresa o entidad, pasará automáticamente a la condición de fijo. El cese deberá comunicarse por escrito al personal con una antelación de quince días naturales. No obstante la empresa 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.

El personal que formalice contrato de obra y servicio tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese de 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.

Artículo 17. Contrato en prácticas

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

- a. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad.
- b. Las retribuciones económicas serán las correspondientes al 70 % de sus categorías profesionales para los 12 primeros meses de duración del contrato y las correspondientes al 80 % de sus categorías profesionales para los 12 meses restantes. Dichas retribuciones nunca podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional.

CAPÍTULO V. Forma del contrato, períodos de prueba, vacantes y cese de personal

Artículo 16. Forma del contrato

Los ingresos del personal 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, las personas que estén o hayan sido contratadas 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 o de la delegada de personal 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 o la delegada de personal o al comité de empresa, como mínimo a la vez que a la persona interesada.

Artículo 18. 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: dos meses.
- Personal comprendido en el grupo 3: un mes.

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 19. Cese voluntario

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

- Personal comprendido en el grupo 1: un mes.
- Personal comprendido en los grupos 2 y 3: quince días.

El incumplimiento por parte del personal de la obligación de pre avisar 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 20. Finalización relación laboral

La empresa y/o entidad, en contrataciones temporales superiores a 12 meses, tiene que pre avisar al personal con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al personal 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 o delegada de personal o al comité de empresa, como mínimo, a la vez que a la persona interesada.

Artículo 21. Derecho de sucesión

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo, o de una unidad productiva autónoma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, pasando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de la 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 la empresa 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 accesoria.

3. Sin perjuicio de aquello establecido a la legislación de la Seguridad Social, la cedente y la cesionaria, 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. La cedente y la cesionaria, también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre la cesionaria y la representación laboral del personal, las relaciones laborales del personal afectado 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.

CAPÍTULO VI. Régimen de retribuciones

Artículo 22. Retribuciones

El pago del salario deberá hacerse efectivo en los primeros cinco días del mes siguiente a su devengo.

Para el año 2013 los salarios a percibir desde la publicación del presente convenio son los establecidos en el anexo I.

Para los años 2014 y 2015 se establece un incremento del IPC previsto por el Gobierno para dichos años.

En el caso de que el IPC anual registrado por el INE alcanzara el 31 de diciembre de 2014 y 2015 un incremento superior al previsto calculado, se efectuará una revisión de la tabla salarial por el exceso sobre el citado IPC previsto.

Para llevar a cabo tal revisión, se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para realizar el incremento pactado para 2014 y 2015.

La revisión salarial que proceda se abonará, en su caso, en una sola paga, previa publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana de las tablas salariales que elabore la Comisión Paritaria.

Las empresas dispondrán de 30 días desde su firma para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en el presente convenio.

Artículo 23. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del

Estatuto de los Trabajadores, podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el convenio.

1. Procedimiento

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de

las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/ s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente tribunal de arbitraje laboral u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente convenio.

Artículo 24. Pagas extraordinarias

El personal comprendido 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 base.

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 personal.

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 25. Jornada de trabajo

El número de horas de trabajo a que corresponden las retribuciones fijadas en el presente convenio, en cómputo anual es de 1.752 horas de trabajo efectivo, distribuidas en jornadas semanales de 40 horas, con carácter general, de lunes a viernes. No obstante, si así lo requieren las características del trabajo a desarrollar por las empresas, la distribución de la jornada laboral será de lunes a domingo con dos días de descanso semanales.

Se incluye dentro de la jornada laboral todo aquello que se derive de la tarea concreta que se realiza, independientemente de donde se lleve a cabo, incluyendo el tiempo de desplazamiento una vez empezada la jornada laboral, e incluso cualquier trabajo de laboratorio, gabinete, oficinas y almacén.

En todo caso, el personal dispondrá de todo el tiempo necesario, de conformidad a criterios técnicos y de forma consensuada, para completar cualquier estudio de acuerdo con la legislación vigente.

El descanso entre jornadas laborales no será inferior en ningún caso a 12 horas.

Las empresas distribuirán los horarios concretos de trabajo con la participación, legalmente prevista, de la representación del personal.

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 marcha del personal hacia su domicilio sin darle una tarea alternativa a desarrollar, se abonará todo el día y por todos los conceptos retributivos, siendo aplicable al primer día de inclemencia. En el segundo y/o sucesivos días, se pactará entre las partes la fórmula de recuperación del/de los mencionado/s día/s.

En relación en el calendario que rija en la empresa, la dirección de esta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 175 horas cada uno de los años de vigencia del convenio, que consideradas como de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Estas horas flexibles serán de aplicación en los días laborales que resulten para cada persona del calendario que rija en la empresa, con respeto de los descansos mínimos señalados.

Solo se podrá prolongar por esta razón una hora diaria. A partir de la novena hora, todo el resto computaran como horas extraordinarias.

Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en consideración los criterios de causalización y explicación de las razones productivas u organizativas que lo justifiquen con la representación del personal, si esta existe, así como con el personal directamente afectado, con carácter general, con siete días de adelanto a la adopción de la mencionada decisión, garantizando una comunicación mínima de 72 horas.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación al personal que tenga limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

Artículo 26. Horas extraordinarias

A 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 en situaciones de fuerza 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 económica se realizará según la siguiente tabla:

- Hora extraordinaria diurna: +25 % hora ordinaria
- Hora extraordinaria festiva o nocturna: +50 % hora ordinaria
- Hora extraordinaria festiva y nocturna: +75 % hora ordinaria

No obstante, las empresas podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

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

La compensación, en tiempo de descanso, de las horas extraordinarias se llevará a cabo, de común acuerdo, como máximo en los tres meses siguientes de su realización.

Artículo 27. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tiene que disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, debiéndose disfrutar este período ininterrumpidamente.

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. Sólo de común acuerdo entre la empresa y el personal se podrá celebrar en 2 períodos, teniendo obligadamente uno de ellos, al menos, 21 días naturales ininterrumpidos. Dicho período no podrá iniciarse ni en sábado ni en domingo. Las vacaciones se determinarán con el personal con una antelación mínima de 2 meses de su disfrute.

El período vacacional se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

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.

Se podrán pactar criterios con la representación del personal a los efectos de la planificación anual de vacaciones.

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

Si durante el disfrute de vacaciones, el trabajador o la trabajadora se encontrara en situación de IT 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 período, de común acuerdo entre las partes.

Finalmente, de mutuo acuerdo, las vacaciones podrían ser disfrutadas en otro momento. El personal no podrá simultanear sus vacaciones más allá del 50 % de la plantilla salvo acuerdo con la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO VIII. Excedencias y permisos

Artículo 28. Excedencias y permisos retribuidos Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el

cargo público.

2. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El personal también tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal.

No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando una misma persona causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El personal excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Permisos retribuidos

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días por el nacimiento de hijo o hija y dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el plazo será de cinco días.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Para la asistencia al médico de cabecera siempre que coincida el horario de consulta con el de la jornada laboral y con un máximo de 15 horas anuales y el tiempo necesario para asistir al médico especialista.

8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora 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, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

9. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas 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 estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un 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 pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal.

No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Este artículo, corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria.

11. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 8, 9 y 10 de este artículo, corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el personal sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

12. El personal víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a

la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el presente convenio o en los acuerdos entre la empresa y la representación del personal, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá al personal, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

Artículo 29. 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 períodos 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 del personal.

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. Tras el empleo del permiso, este deberá justificarse debidamente.

CAPÍTULO IX. Dietas y desplazamientos

Artículo 30. Dietas

La empresa deberá organizar y costear el alojamiento y manutención del personal desplazado.

En el caso de que el personal haya de pernoctar como consecuencia del trabajo, percibirá un importe de 60 euros por día de pernoctación, más un importe de 10 euros por comida que sea necesario realizar (comida y/o cena), excepto que se haga cargo la empresa de los mencionados gastos.

La necesidad de hacer una comida vendrá determinada siempre que la jornada laboral sea partida, no abonándose nunca en caso de jornada continuada ni en el caso de que la distancia entre el lugar de trabajo y el domicilio del personal sea inferior a 50 km.

En los desplazamientos de más de una semana de duración, el personal 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 personal tenga la necesidad de realizarla fuera de su centro de trabajo habitual, previa justificación. La empresa podrá sustituir esta obligación pagando la comida a su cargo. Los importes mencionados serán satisfechos por la empresa por meses vencidos.

Artículo 31. Desplazamientos

La empresa deberá proporcionar al personal 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 personal, 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 los conceptos derivados del desplazamiento de 0,19 euros por kilómetro.

Esta cuantía se actualizará anualmente con el porcentaje del IPC real del año anterior, 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 abonará el precio del transporte público debidamente acreditado.

CAPÍTULO X. Régimen disciplinario

Artículo 32. Faltas y sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el personal, 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 33. 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 las personas compañeras 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 la persona ni para las personas compañeras 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 las personas compañeras de trabajo, sin la debida autorización de las personas interesadas.

Artículo 34. Faltas graves

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin tener la autorización 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 cualquiera de la empresa.
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 cualquiera de la empresa en el trabajo 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 la persona u otras personas, 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 otras personas compañeras sobre las 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 o 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 superiores o superiores, a la empresa, o a quien le 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 se utilice en el trabajo.

Artículo 35. 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 las personas compañeras 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, destrozar 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 esta 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 cualquier persona de la empresa.
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 el personal de la empresa 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.
21. La apropiación para uso particular de cualquier tipo de información generada en función de los trabajos encargados a la empresa, así como de modelos y procedimientos generados en la empresa.

Artículo 36. 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 seis meses.

3. Por faltas muy graves:

- 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.

Artículo 37. 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 38. Jubilaciones

Las empresas y/o entidades y su personal, 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 39. Vestuario y material

En función de las tareas a desarrollar la empresa facilitará al personal el material necesario para desarrollar su tarea; así como, la vestimenta 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 personal eventual o cuyo período 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 personal 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.). Asimismo se dispensará al personal de otros complementos que fueran necesarios (gorras, guantes, etc.) El personal asumirá la responsabilidad en el cuidado, pérdida y/o limpieza del vestuario proporcionado.

CAPÍTULO XI. De la seguridad y salud

Artículo 40. De la seguridad y salud. Generalidades

1. Las empresas y/o entidades, y el personal afectados por el presente convenio, se registrarán sobre esta materia

y a todos los efectos por el establecido a la Ley 31/1995 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.

2. El personal, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

3. El personal está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

4. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por la empresa, el personal tiene derecho a participar por medio de su representación legal en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

5. 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.

6. La empresa y/o entidad pondrá a disposición del personal los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales. La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene al personal que contrata, o cuando exista cambio de puesto de trabajo o se tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la propia persona o para el resto de personal o para terceras personas, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

7. 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 tal y como se recoge en la legislación vigente.

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio regular en el presente texto las medidas oportunas para prevenir los accidentes laborales en el sector, así como las encaminadas a velar por la salud del personal del mismo, para lo cual se redactan los siguientes artículos.

Artículo 41. De la formación

Se establece la realización de un curso de prevención de riesgos en el lugar de trabajo de un mínimo de 8 horas. Deberá incluir aspectos relativos a la formación general y los riesgos derivados de los trabajos del puesto de trabajo que se ocupa, con especial incidencia en lo que se refiere a trabajos en altura y a la utilización de materiales peligrosos, así como a los riesgos derivados de efectuar los trabajos en el marco de las obras de construcción.

En este sentido, se desarrollarán cursos específicos de las diferentes disciplinas y especialidades del personal adherido al presente Convenio, atendiendo a sus múltiples particularidades.

CAPÍTULO XII. Prestaciones complementarias a las de Seguridad Social

Artículo 42. Complemento de IT

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización del mes anterior, a partir de los 30 días ininterrumpidos de IT y mientras dure la misma.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

El personal de las empresas afectadas por este convenio autonómico, que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización del mes anterior, a partir de los 90 días ininterrumpidos de IT y mientras dure la misma.

Artículo 43. Indemnizaciones

Las empresas afectadas por el presente convenio deberán formalizar una póliza de seguros a favor de su personal, que tendrá derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en las contingencias y cuantías que se detallan:

En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 40.000 €.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes la persona fallecida hubiese declarado beneficiario o beneficiaria, y, en su defecto al cónyuge, hijos o hijas, padre y madre, hermanos o hermanas y demás herederos o herederas legales por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente.

En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente. La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los treinta días de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO XIII. Derechos sindicales

Artículo 44. De todo el personal

El personal no puede ser discriminado en ningún momento en razón de su afiliación sindical, y todo el personal puede exponer sus opiniones en el centro.

Todo el personal puede ser elector y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado o delegada o en una sección sindical.

El personal que disfrute de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, se tiene 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 45. De la asamblea del personal

1. Puede ser constituida por el personal 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 o las delegadas del personal el comité de empresa, por una sección sindical o por el 30 % del personal 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 46. De la delegación del personal y comités de empresa

Como representación del personal de la empresa:

1. Ejerce sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por esta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este convenio.
2. Tiene derecho a comunicarse libremente con todo el personal 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. Tiene derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa y/o entidad que puedan afectar a quienes representan, 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, la representación del personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

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

Artículo 47. De las secciones sindicales de la empresa

El personal afiliado en un sindicato o central sindical puede constituir secciones sindicales dentro de la empresa y/o entidad. El personal afiliado a una sección sindical tiene derecho a ser informado por la representación 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 del personal.

Artículo 48. De la negociación colectiva

A efectos de la negociación colectiva del convenio, el personal puede utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones de negociación o preparatorias, justificándolo previamente.

Artículo 49. Acumulación de horas

Con el fin de facilitar la actividad sindical a la empresa y/o entidad, la legal representación del personal en cada empresa y/o entidad podrá acumular las horas de crédito horario de los o las diferentes miembros en cómputo trimestral.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, las legales representaciones 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.

CAPITULO XIV. Protección contra la violencia de género

Artículo 50. 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 personal, 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 el personal, 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 quien se asigne, 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 51. 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 la persona afectada 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 persona afectada 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 persona interesada. En caso de que no haya vacantes si existen puestos de trabajo ocupados por personal con contrato de interinidad, se abrirá la posibilidad a un intercambio temporal de puestos de trabajo entre la persona afectada y la persona interina. 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 persona afectada 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 de la persona afectada, 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 una persona es despedida 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 la persona tendrá que ser readmitida.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Tiempo de formación:

Dadas las características del tipo de trabajo a desempeñar, se asignará un tiempo de formación al personal en función de lo que la dirección estime en base a su currículum o formación.

El objetivo es la integración del personal en el menor tiempo posible para el desarrollo normalizado de sus tareas. Dicha labor de formación será acometida por compañeros y compañeras de igual o superior categoría, así como por el Coordinador o la Coordinadora.

Segunda

El presente convenio ha sido redactado con un lenguaje incluyente.

Se han utilizado las palabras personal y persona para referirse a los trabajadores y las trabajadoras.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2013.

Salario Convenio anual bruto. Incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias. Artículo 22 Convenio colectivo.

CATEGORIAS PROFESIONALES	PUESTO	ANUAL 2013	MENSUAL SIN PAGAS	MENSUAL CON PAGAS
GRUPO 1. ARQUEÓLOGO/ARQUEÓLOGA				
	COORDINADOR/COORDINADORA	22.850,00 €	1.632,14 €	1.904,17 €
	ARQUEÓLOGO/ARQUEÓLOGA	20.500,00 €	1.464,29 €	1.708,33 €
	ARQUEÓLOGO/ARQUEÓLOGA AYUDANTE A	19.380,00 €	1.384,29 €	1.615,00 €
	ARQUEÓLOGO/ARQUEÓLOGA AYUDANTE B	18.510,00 €	1.322,14 €	1.542,50 €
GRUPO 2. ESPECIALISTA				
	ESPECIALISTA	18.890,00 €	1.349,29 €	1.574,17 €
	ESPECIALISTA AYUDANTE	17.540,00 €	1.252,86 €	1.461,67 €
	INTÉRPRETE CULTURAL	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	ADMINISTRATIVO/ADMINISTRATIVA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
GRUPO 3. PERSONAL DE APOYO				
	AUXILIAR DE ARQUEOLOGÍA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	OPERARIO/OPERARIA DE ARQUEOLOGÍA	15.102,00 €	1.078,71 €	1.258,50 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/ADMINISTRATIVA	15.102,00 €	1.078,71 €	1.258,50 €
	CONDUCTOR/CONDUCTORA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	REPRESENTANTE COMERCIAL	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	PERSONAL DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	14.315,00 €	1.022,50 €	1.192,92 €

REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 7223 / 27.02.2014)

RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector de arqueología de la Comunidad Valenciana sobre las tablas salariales para el año 2014 (código número 80100075012013).

Vista el acta de acuerdo de fecha cuatro de febrero de 2014, de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo autonómico del sector de arqueología, sobre tablas salariales para el año 2014, suscrito, de una parte por la organización empresarial ASEMARQ y de otra, por la federación sindical FECOMA-CCOO PV, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Valencia, 20 de febrero de 2014.- El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ARQUEOLOGÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Valencia, 4 de febrero de 2014, siendo las 16.30 horas, reunidos, de una parte, la Asociación de Empresas de Arqueología de la Comunidad Valenciana ASEMARQ, y de la otra, la federación sindical FECOMACCOO PV, al margen citadas, con motivo de la negociación de las tablas salariales para el año 2014 del Convenio colectivo del sector de arqueología de la Comunidad Valenciana, ambas partes,

ACUERDAN

1.º Aprobar por unanimidad las tablas salariales para el año 2014 del Convenio colectivo del sector de arqueología de la Comunidad Valenciana, las cuales se adjuntan a la presente acta. Se establece un incremento del 0,25 por ciento con respecto a las tablas salariales del ejercicio 2013. En el caso de que el IPC anual registrado por el INE alcanzara el 31 de diciembre de 2014 un incremento superior al 0,25 por ciento, se efectuará una revisión de dicha tabla por la diferencia resultante. Los atrasos derivados de la presente tabla se abonarán en el plazo de un mes desde su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

2.º Facultan solidariamente a Julio Antonio Plà Martínez y a Jaime Gil Escontrela a dar traslado del presente acuerdo, a la autoridad laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana

Y en prueba de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman todos los presentes, miembros de la comisión negociadora.

Por ASEMARQ

Gabriel Segura Herrero.

Ruth Falcó Martí

Mavi Lleida Fernández

Enric Flors Ureña

María Luisa Serrano Marcos

Julio A Pla Martínez (asesor)

Jaime Gil Escontrela (asesor)

Por FITEQA de CCOO PV

Miguel Montalbán Gámez

Josefina Cuevas Fandos

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2014

Salario convenio anual bruto. Incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias. Artículo 22. Convenio colectivo

<i>Categorías profesionales</i>	<i>Puesto</i>	<i>Anual 2014</i>	<i>Mensual sin pagas</i>	<i>Mensual con pagas</i>
Grupo 1. Arqueólogo/a				
	Coordinador/a	23.421,25 €	1.672,95 €	1.951,77 €
	Arqueólogo/a	21.012,50 €	1.500,89 €	1.751,04 €
	Ayudante A	19.864,50 €	1.418,89 €	1.655,38 €
	Ayudante B	18.972,75 €	1.355,20 €	1.581,06 €
Grupo 2. Especialista				
	Especialista	19.362,25 €	1.383,02 €	1.613,52 €
	Especialista ayudante	17.978,50 €	1.284,18 €	1.498,21 €
	Administrativo/a	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
Grupo 3. Personal de Apoyo				
	Auxiliar de arqueología	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Operario/a de arqueología	15.479,55 €	1.105,68 €	1.289,96 €
	Intérprete cultural	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Auxiliar administrativo/a	15.479,55 €	1.105,68 €	1.289,96 €
	Conductor/a	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Representante comercial	16.722,88 €	1.194,49 €	1.393,57 €
	Personal de limpieza y mantenimiento	14.672,88 €	1.048,06 €	1.222,74 €

REVISIÓN SALARIAL (DOGV Num. 7577 / 23.07.2015)

RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial para el año 2015 en el Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana (Código 80100075012013).

Vista el acta del acuerdo sobre revisión salarial para el año 2015 en el Convenio Colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación de Empresas de Arqueología de la Comunidad Valenciana (ASEMARQ), y de otra, por el sindicato CCOO Construcción y Servicios-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de

los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Valencia, 7 de julio de 2015.- El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2015 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ARQUEOLOGÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Asistentes

Por la asociación empresarial:

- Mavi Leida Fernández
- Julio A. Plà Martínez (asesor)
- Jaime Gil Escontrela (asesor)

Por la representación de los trabajadores:

- Miguel Montalbán Gámez
- Josefina Cuevas Fandos

En Valencia, a veinticuatro de junio de 2015, siendo las 16.30 horas, reunidos, de una parte, la Asociación de Empresas de Arqueología de la Comunidad Valenciana ASEMARQ, y de la otra, la federación sindical CCOO Construcción y Servicios PV, al margen citadas, con motivo de la negociación de las tablas salariales para el año 2015 del convenio colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana, ambas partes,

Acuerdan:

1.º Aprobar por unanimidad las tablas salariales para el año 2015 del convenio colectivo del Sector de Arqueología de la Comunidad Valenciana, las cuales se adjuntan a la presente acta. Se establece un incremento del 0,25 por ciento con respecto a las tablas salariales del ejercicio 2014. En el caso de que el IPC anual registrado por el INE alcanzara el 31 de diciembre de 2015 un incremento superior al 0,25 por ciento, se efectuará una revisión de dicha tabla por la diferencia resultante. Los atrasos derivados de la presente tabla se abonarán en el plazo de un mes desde su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

2.º Facultan solidariamente a Julio Antonio Plà Martínez y a Jaime Gil Escontrela a dar traslado del presente acuerdo, a la autoridad laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Y en prueba de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman todos los presentes, miembros de la comisión negociadora. En el lugar y fecha del encabezamiento

ANEXO I
Tabla salarial 2015

Salario convenio anual bruto. Incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias. Artículo 22 convenio colectivo.

<i>Categorías profesionales</i>	<i>Puesto</i>	<i>Anual 2015</i>	<i>Mensual sin pagas</i>	<i>Mensual con pagas</i>
Grupo 1. Arqueólogo/a				
	Coordinador/a	23.479,80 €	1.677,13 €	1.956,65 €
	Arqueólogo/a	21.065,03 €	1.504,65 €	1.755,42 €
	Ayudante «A»	19.914,16 €	1.422,44 €	1.659,51 €
	Ayudante «B»	19.020,18 €	1.358,58 €	1.585,02 €
Grupo 2. Especialista				
	Especialista	19.410,66 €	1.386,48 €	1.617,55 €
	Especialista ayudante	18.023,45 €	1.287,39 €	1.501,95 €
	Intérprete cultural	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Administrativo/a	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
Grupo 3. Personal de apoyo				
	Auxiliar de arqueología	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Operario/a de arqueología	15.518,25 €	1.108,45 €	1.293,19 €
	Auxiliar administrativo/a	15.518,25 €	1.108,45 €	1.293,19 €
	Conductor/a	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Representante comercial	16.764,68 €	1.197,48 €	1.397,06 €
	Personal de limpieza y mantenimiento	14.709,56 €	1.050,68 €	1.225,80 €

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE ARQUEOLOGÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA			

REVISIÓN SALARIAL (DOGV Num. 7577 / 23.07.2015)			
ANEXO I.- Tabla salarial 2015			
Salario convenio anual bruto. Incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias. Artículo 22 convenio colectivo.			
Categorías profesionales/Puesto	Anual 2015. Euros	Mensual sin pagas. Euros	Mensual con pagas. Euros
Grupo 1. Arqueólogo/a			
Coordinador/a	23479,8	1677,13	1956,65
Arqueólogo/a	21065,03	1504,65	1755,42
Ayudante "A"	19914,16	1422,44	1659,51
Ayudante "B"	19020,18	1358,58	1585,02
Grupo 2. Especialista			
Especialista	19410,66	1386,48	1617,55
Especialista ayudante	18023,45	1287,39	1501,95
Intérprete cultural	16764,68	1197,48	1397,06
Administrativo/a	16764,68	1197,48	1397,06
Grupo 3. Personal de apoyo			
Auxiliar de arqueología	16764,68	1197,48	1397,06
Operario/a de arqueología	15518,25	1108,45	1293,19
Auxiliar administrativo/a	15518,25	1108,45	1293,19
Conductor/a	16764,68	1197,48	1397,06
Representante comercial	16764,68	1197,48	1397,06
Personal de limpieza y mantenimiento	14709,56	1050,68	1225,8