

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Resolución do 29 de abril de 2009, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para o sector da actividade arqueolóxica.

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico para o sector da actividade arqueolóxica (código do convenio 8201025), que se subscribiu con data do 12 de marzo de 2009, dunha parte a *Asociación Galega de Arqueoloxía*, en representación das empresas do sector, e doutra, a Federación da Banca, Aforro, Seguros e Oficinas da Confederación Intersindical Galega, en representación do colectivo laboral afectado, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, a Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 29 de abril de 2009.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

I Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica (anos 2009 e 2010)

Artigo 1º.-Partes asinantes.

Son partes asinantes deste convenio colectivo, dunha parte, a (AEGA) e doutra, a Federación da Banca, Aforro, Seguros e Oficinas da Confederación Intersindical Galega (CIG), recoñecéndose mutuamente lexitimación para negociar este convenio.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo subscríbese ao abeiro do artigo 83.1º e 2º do R.D.L. 1/1995, texto refundido do Estatuto dos traballadores, en conexión coa súa disposición transitoria sexta, e é de obrigada observancia para todas as actividades propias do sector da arqueoloxía que aparecen especificadas no artigo 57 da Lei 8/1995, do patrimonio cultural de Galicia. Con carácter supletorio e no aquí non previsto, aplícarase o Estatuto dos traballadores.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia, sen prexuízo do disposto no artigo 1.4º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 4º.-Ámbito persoal.

1. A normativa deste convenio será de obrigada e xeral observancia para todas as empresas, entidades públicas e traballadores/as das actividades enumeradas no artigo 2º, con independencia do domicilio social destas.

2. Exclúese do ámbito deste convenio o persoal de alta dirección. Este persoal é de libre designación por parte da empresa. A súa relación laboral rexeráse polo seu contrato de traballo e, se é o caso, pola normativa especial que lles resulte de aplicación.

Artigo 5º.-Ámbito temporal.

Este convenio estenderá a súa vixencia desde o momento do seu asinamento ata o 31 de decembro do ano 2010, aínda que as condicións económicas entrarán en vigor desde o momento da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Artigo 6º.-Procedemento para a revisión do convenio.

A revisión do convenio poderaa solicitar por escrito calquera das partes asinantes, polo menos con tres meses de anticipación ao remate da súa vixencia.

Mentres non se chegue a un acordo para un novo convenio manterase prorrogada a vixencia deste. Poderase denunciar, a partir do remate da vixencia do actual convenio, de ano en ano, sempre que se denuncie cunha anticipación de tres meses antes do remate do ano natural que corresponda.

De non existir denuncia, o convenio prorrogarase por períodos anuais, revisándose os conceptos económicos de acordo co IPC previsto para cada ano e axustando esta previsión ao IPC real no momento en que se teña constancia del.

Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as melloras contidas neste convenio se establecen con carácter de mínimas.

Os pactos ou situacións actuais existentes en calquera empresa que impliquen condicións máis beneficiosas respecto das convidas serán respectadas.

Tamén serán respectadas as condicións máis beneficiosas que teñan recoñecidas os traballadores/as a título individual.

Artigo 8º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No suposto de que a autoridade do traballo ou a xurisdición competente, facendo uso das súas atri-

bucións, anulen ou invaliden algún dos pactos contidos neste convenio, as partes negociadoras considerarán se é válido por si só o resto do texto aprobado, ou ben se é necesaria unha nova, total ou parcial, renegociación deste.

Neste suposto, as partes asinantes deste convenio comprométese a reunirse dentro dos dez días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, co obxecto de resolver o problema suscitado. Se no prazo de 45 días a partir do da firmeza da resolución en cuestión as partes asinantes non acadasen un acordo, comprométese a fixar un calendario de xuntanzas para a negociación do convenio na súa totalidade.

Artigo 9º.-Comisión mixta paritaria.

Ambas as partes acordan establecer unha comisión mixta de interpretación e seguimento do cumprimento deste convenio.

Esta comisión mixta estará integrada por tres representantes das organizacións sindicais e tres da organización empresarial asinante.

No acto da súa constitución, a comisión mixta, en sesión plenaria, escollerá un presidente/a e dous secretarios/as, un/unha por parte empresarial e outro/a por parte sindical. Este/a último/a será rotativo cada ano.

Así mesmo, a comisión poderá solicitar os servizos de asesores/as ocasionais ou permanentes en todas as materias que sexan da súa competencia, que serán libremente designados polas partes.

A comisión elaborará o seu propio regulamento de funcionamento.

A comisión, que tomará os acordos, cando proceda, por maioría de dous membros de cada unha das representacións, deberase reunir polo menos unha vez ao ano.

A comisión terá as seguintes funcións:

1. A interpretación do convenio así como o seguimento do seu cumprimento.

2. Entender, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, en todos os conflitos colectivos que poidan ser interpostos polos que están lexitimados para isto, en relación coa aplicación e interpretación dos preceptos derivados deste convenio, sen que iso poida dar lugar a demoras que prexudiquen as accións das partes, de tal maneira que entre a entrada da solicitude de intervención e a pertinente resolución non haberá máis de quince días, xa que, superados estes, quedará expedita a vía correspondente polo simple transcurso deste prazo. As decisións que adopte a comisión neste tipo de conflitos terán a mesma eficacia normativa que teñen as cláusulas deste convenio.

3. Poderá elaborar un informe anual en relación co grao de cumprimento do convenio sobre as dificultades xurdidas na súa aplicación e interpretación, así como sobre aquelas cuestións que as partes presen-

tes na comisión coiden convenientes para un mellor desenvolvemento e aplicación deste.

4. A elaboración de recomendacións ou criterios para a negociación colectiva con vistas á súa racionalización e a unha progresiva extensión da actividade negociadora.

5. De conformidade co artigo 92.2º do Estatuto dos traballadores, esta comisión será a encargada de emitir informe previo co fin de proceder á extensión do convenio colectivo.

6. Cantas outras funcións se deriven do estipulado neste acordo.

O domicilio da comisión queda constituído para todos os efectos na sede da CIG.

Artigo 10º.-Adhesión ao AGA.

Cando a comisión mixta paritaria non alcance no seu seo un acordo na solución dos conflitos que se lle sometan en virtude do artigo anterior, as partes están obrigadas a recorrer aos mecanismos do Acordo Interprofesional Galego sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais (AGA), acordo e regulamento que as partes dan por ratificado.

Artigo 11º.-Clasificación profesional.

A clasificación profesional do persoal consignada neste convenio colectivo non implica que as empresas deban ter provistos todos os grupos profesionais se as necesidades e o volume destas non o require.

Artigo 12º.-Grupos profesionais.

O persoal incluído no ámbito deste convenio colectivo estrutúrase sobre a base dos seguintes grupos e categorías profesionais:

Grupo	Categoría
I (Arqueólogo/a)	Director/a
	Técnico/a
	Arqueólogo/a de empresa
	Técnico/a de apoio
II (Técnico/a especialista)	Técnico/a especialista
III (Persoal de apoio)	Oficial/a
	Auxiliar de apoio
IV (Persoal administrativo)	Xefe/a administrativo/a
	Oficial/a administrativo/a
	Auxiliar administrativo/a

Ademais, en calquera actividade arqueolóxica, o persoal das categorías I e II debe representar, cando menos, o 25% do persoal dedicado a esa actividade.

Artigo 13º.-Definición dos grupos profesionais.

Grupo I (arqueólogo/a): é aquel/a traballador/a coa titulación superior correspondente que o faculta para exercer como arqueólogo/a. Neste grupo distinguimos as seguintes categorías:

Director/a: é aquel/a traballador/a que pode realizar as funcións inherentes á dirección de intervencións arqueolóxicas de calquera clase e en calquera medio, incluíndo, entre outras, as funcións de redac-

ción de proxectos, informes e memorias ou a coordinación dos/as técnicos/as ao seu cargo.

Técnico/a: é aquel traballador/a que, baixo a supervisión e control da categoría anterior ou da dirección da empresa, en atención á súa experiencia e coñecementos, desenvolve as seguintes funcións:

-Apoio ao á director/a nas tarefas de prospección ou seguimento arqueolóxicos.

-Realización dos diferentes procesos de rexistro inherentes ás intervencións arqueolóxicas (estratigrafía, materiais, mostras, fotografía, debuxo...).

-Organización e procesamento dos materiais e mostras arqueolóxicas.

-Procesos manuais de limpeza, definición e escavación dos estratos arqueolóxicos.

-Calquera outra tarefa que, dentro dos parámetros de definición recollidos pola categoría profesional, lle sexan encargados polas categorías superiores antes citadas ou pola dirección da empresa.

Arqueólogo/a de empresa: é aquel/a traballador/a contratado/a con carácter indefinido, que, pola súa experiencia e coñecementos, pode realizar calquera tipo de actividade arqueolóxica dentro da empresa.

Técnico/a de apoio: é aquel traballador/a que, baixo a supervisión e control das tres categorías anteriores ou da dirección da empresa, desenvolve as funcións de apoio a/a técnico/a nas súas funcións específicas. O/a traballador/a que acredite unha experiencia laboral de 12 meses como técnico/a ou técnico/a de apoio, de forma continuada ou non, nunha ou varias empresas do sector, non poderá volver a ser contratado nesta categoría.

Grupo II (técnico/a especialista): é aquel/a traballador que, sen ser arqueólogo e tendo a titulación e experiencia necesarias, é especialista en técnicas afíns á arqueoloxía e pode participar no rexistro, documentación e estudos arqueolóxicos interdisciplinarios.

Grupo III (persoal de apoio): é aquel/a traballador/a que, pola súa titulación básica, só pode realizar as tarefas vinculadas coa actividade da empresa que non requiran coñecementos de carácter técnico, ben sexan nunha intervención de campo, no laboratorio ou no almacén. Neste grupo distinguimos as seguintes categorías:

Oficial/a: é aquel/a traballador/a que, por mor da experiencia contrastada no sector arqueolóxico, pero sempre baixo a supervisión dos/as técnicos/as correspondentes, realiza as seguintes funcións:

-Escavación e delimitación de estratos arqueolóxicos.

-Apoio nas tarefas básicas de documentación gráfica (ler cotas, axudar a tomar medidas, etc.).

-Limpeza e acondicionamento das superficies escavadas.

-Limpeza e conservación das ferramentas e dos equipamentos arqueolóxicos.

-Traslado do material.

-Calquera outra tarefa que non represente unha maior responsabilidade e que lle sexa encargada e supervisada polo persoal do grupo I e II.

Auxiliar de apoio: é aquel/a traballador/a que, con menos de 12 meses de experiencia, só ten a función de axudar nas súas tarefas ao oficial, baixo a supervisión deste. De igual xeito, ten que velar polo control e bo estado das ferramentas e equipamentos, así como cumprir as medidas de seguranza correspondentes.

Grupo IV (persoal administrativo): é aquel/a traballador/a que, pola súa titulación específica, só pode realizar as tarefas de carácter administrativo vinculadas coa actividade da empresa. Neste grupo distinguimos as seguintes categorías:

Xefe/a administrativo/a: é aquel/a traballador/a que, cumprindo os requisitos de formación ou experiencia exixibles, realiza as funcións que comportan a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas de carácter administrativo, realizadas por un conxunto de colaboradores/as.

Oficial/a administrativo/a: é aquel/a traballador/a co título e preparación teórico-práctica suficiente que ocupa un posto de traballo que comprende a execución de todo tipo de tarefas administrativas complexas, establece previsións de cobramentos e pagamentos, xestión de cobramento de débedas, control de caixa, facturación e, en xeral, todas aquelas tarefas que sexan propias da súa categoría, sen prexuízo doutras actividades como arquivo, coordinación e supervisión das tarefas do persoal subalterno.

Auxiliar administrativo/a: é aquel traballador/a que, co título axeitado ou a preparación teórico-práctica necesaria, realiza tarefas administrativas mecanizadas ou burocráticas propias da súa categoría.

Así mesmo, a comisión paritaria homologará todas as categorías non previstas neste convenio.

Artigo 14º. *Regulación da contratación.*

As partes asinantes do convenio constatan as dificultades especiais de acceso á estabilidade do emprego no sector, a consecuencia da oscilación do traballo derivada das condicións específicas da actividade, o que produce a utilización extensiva dos contratos temporais e, en especial, do de obra e servizo determinado.

Por tanto, e coa finalidade de favorecer unha maior estabilidade dos/as traballadores/as e facilitar a súa integración no mercado laboral, decídese crear un mecanismo denominado bolsa de emprego no sector da arqueoloxía profesional.

Esta bolsa de emprego, de carácter informativo e non vinculante, estará conformada por unha base de

datos, actualizada periodicamente, dos/as traballadores/as que desexen realizar a súa actividade no sector da arqueoloxía, especificando as categorías que, pola súa titulación ou experiencia acreditadas, poidan desenvolver.

A xestión, actualización e difusión desta bolsa de emprego será por conta das organizacións sindicais interesadas.

Artigo 15º.-Contrato para o fomento da contratación indefinida.

Co obxecto de facilitar o fomento da contratación indefinida, poderase empregar esta modalidade contractual, nos supostos previstos na lexislación vixente.

Artigo 16º.-Contrato fixo discontinuo.

Tal e como recoñece a normativa vixente, este contrato concertarase para realizar traballos que teñan o carácter de fixos discontinuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal de actividade da empresa. Por tanto, a todo o persoal que no momento da sinatura deste convenio estiver nesta situación faráselle contrato fixo discontinuo, mantendo a antigüidade. En todo caso garantiráselle un mínimo de tres meses de traballo ao ano. Avisarase cunha anticipación mínima de sete días.

Cando un/unha traballador/a con esta modalidade contractual sexa chamado por unha empresa e estea traballando e, por tanto, non se poida incorporar ao traballo, non perderá a súa condición de fixo/a discontinuo/a. O mesmo sucederá no caso de estar en situación de baixa médica.

Artigo 17º.-Contrato de interinaxe.

O persoal interino é o contratado para substituír o persoal da empresa durante as súas ausencias, como consecuencia de permisos, vacacións, incapacidade temporal, excedencia forzosa ou calquera outra causa que obligue a empresa a reservar a praza do/a traballador/a ausente. Deberase especificar no contrato o nome do traballador/a substituído/a e a causa da substitución.

Artigo 18º.-Contrato de obra ou servizo.

1. Segundo o previsto no artigo 15.1º a) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, este contrato ten por obxecto a realización dunha obra ou traballo determinado e formalizarase sempre por escrito.

2. Con carácter xeral, o contrato é para unha única obra, con independencia da súa duración, e rematará cando finalicen os traballos da categoría do/a traballador/a na dita obra.

3. Non obstante o anterior, o persoal fixo de obra poderá prestar servizos a unha mesma empresa e en distintos centros de traballo da mesma comunidade autónoma, sempre que exista acordo expreso entre ambas as partes para cada un dos distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres anos consecutivos, agás que os traballos da súa especiali-

dade na última obra se prolonguen máis alá do dito prazo.

4. O cesamento dos/as traballadores/as deberá producirse cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra fagan innecesario o número dos/as contratados/as para a súa execución, debendo reducirse este de acordo coa diminución real do volume de obra realizada.

Este cesamento deberá comunicarse por escrito ao/á traballador/a cunha anticipación de 15 días naturais.

5. Os contratos que se realicen con arqueólogos/as directores/as das intervencións arqueolóxicas non rematarán co traballo de campo, senón que finalizarán no momento en que se entregue a preceptiva memoria arqueolóxica. Esta vinculación tamén se poderá realizar a través dun contrato específico para a elaboración da memoria, previo acordo co/coa director/a da actuación, e nun período que, en ningún caso, superará os cinco meses desde o remate da intervención de campo.

6. En todos os supostos regulados nos apartados anteriores, e segundo o previsto no artigo 49.1º c) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, establécese unha indemnización por cesamento do 2,5 por cento, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable xerados durante a vixencia do contrato.

Artigo 19º.-Profesionais autónomos.

Co fin de evitar a utilización xeneralizada ou abusiva de profesionais autónomos para eludir as obrigas pactadas neste convenio, as empresas non poderán contratar con aqueles/as a prestación de servizos independentes por debaixo dos custos laborais que derivarían da contratación dun traballador/a por conta allea da mesma categoría e nas mesmas condicións laborais.

Artigo 20º.-O salario.

1. Estrutura do salario. Distínguense os seguintes conceptos:

-Salario base: entenderase por tal o que figura por cada categoría na táboa salarial (artigo 20º.2).

-Pagas extras: os traballadores/as afectados por este convenio terán dereito exclusivamente a dúas pagas extraordinarias ao ano, que se aboarán antes do día 15 do mes de xullo e antes do 20 de decembro respectivamente.

A contía das pagas extraordinarias será, para cada categoría, o importe que figura na táboa salarial do artigo 20º.2.

Os traballadores/as que ingresen ou cesen no transcurso de cada semestre natural teñen dereito á paga en proporción ao tempo de permanencia na empresa durante o mesmo período.

-Vacacións: o persoal afectado por este convenio, sexa cal for a súa modalidade de contratación labo-

ral, terá dereito a dispor dun período de vacacións anuais retribuídas de 30 días naturais de duración, iniciándose, en calquera caso, o seu goce en día laborable.

A contía da retribución das vacacións é a que figura na táboa salarial do artigo 20º.2.

As vacacións poderanse desfrutar en calquera momento do ano, sometidas á organización e necesidades de cada empresa.

-Complemento de asistencia: aboarase a todos os traballadores/as na contía sinalada na táboa salarial (artigo 20º.2) e xerárase por día efectivo de traballo sempre que o traballador/a preste servizo efectivo, polo menos, durante catro horas.

-Complemento de transporte: co fin de compensar os gastos que repercuten nos traballadores/as para acudir aos seus postos de traballo, tendo en conta a mobilidade destes, que constitúe unha característica deste sector, aboarase un complemento extrasalarial, calculado por día efectivo de traballo, que se determina nas táboas reflectidas no artigo 20º.2.

2. Táboa salarial:

Para as categorías profesionais sinaladas no artigo 13; a táboa salarial para o ano 2009 quedaría como segue:

Grupo	Categoría	Salario base	Compl. asist.	Compl. transp.	PP.EE.	Vacac.	Salario br. mes	Salario br. ano
I	Director/a	1.333,37	171,19	305,70	250,85	125,42	2187,03	26.244,36
	Técnico/a	885,51	171,19	305,70	176,12	88,06	1626,58	19.518,96
	Técnico/a de apoio	805,01	171,19	305,70	162,70	81,35	1525,95	18.311,40
	Arqueólogo/a de empresa	880,42	171,19	101,90	175,27	87,63	1416,41	16.996,92
II	Técnico/a esp.	885,51	171,19	203,80	176,12	88,06	1524,68	18.296,16
III	Oficial/a auxiliar	725,53	171,19	305,70	149,45	74,73	1426,60	17.119,20
	Auxiliar	664,40	171,19	203,80	139,26	69,63	1248,28	14.979,36
IV	Xefe/a adm.	752,02	171,19	101,90	153,88	76,93	1255,92	15.071,04
	Oficial/a adm.	723,49	171,19	101,90	149,11	74,56	1220,25	14.643,00
	Auxiliar adm.	664,40	171,19	101,90	139,26	69,63	1146,38	13.756,56

No ano 2010 o salario sinalado nas táboas anteriores revalorizarase na mesma porcentaxe que o IPC real de cada ano, incrementándose os salarios, desde o 1 de xaneiro, na porcentaxe do IPC previsto pola Administración. Para o caso de que exista diferenza entre o IPC real e previsto, no momento en que se constate esta, aboarase a diferenza aos traballadores/as con efectos do 1 de xaneiro de cada ano.

Artigo 21º.-Pagamento de haberes.

1. Todas as percepcións, agás as de vencemento superior ao mes, aboaranse mensualmente por períodos vencidos e dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ao do seu vencemento.

2. As empresas quedan obrigadas, agás acordo específico co traballador/a, a pagar as retribucións

mediante transferencia bancaria, para o cal o traballador/a deberá achegar os datos necesarios.

3. O traballador/a deberá facilitarlle á empresa, ao tempo do seu ingreso ou incorporación a esta, o seu número de identificación fiscal (NIF), de conformidade coa normativa aplicable ao respecto.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

As partes asinantes deste convenio aceptan reducir ao mínimo imprescindible a realización de horas extras, sendo a intención das partes a supresión total destas. No caso de térense que realizar, a súa normativa será a seguinte:

a) As horas extraordinarias, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias de acordo coas disposicións vixentes, agás as que veñan motivadas por causas de forza maior.

b) Tanto as horas extraordinarias compensadas con descanso como as efectuadas para previr ou reparar danos imprevistos e urxentes non se terán en conta para o cómputo do número máximo de horas extras autorizadas legalmente.

c) O importe da hora extraordinaria terá un incremento dun 75% sobre a hora ordinaria.

d) As empresas, sempre e cando non se perturbe o normal proceso produtivo, poderán compensar a retribución das horas extraordinarias por tempos de descanso na proporción de unha hora e corenta e cinco minutos por hora traballada.

Artigo 23º.-Gastos de desprazamento, manutención e aloxamento.

No caso dos traballadores/as indefinidos, o pagamento derivado destes gastos realizarase mediante a presentación por parte do traballador/a das facturas oficiais destes.

Artigo 24º.-Complemento de IT.

1. Nos casos de incapacidade transitoria derivada de accidente de traballo acontecido dentro do horario laboral, as empresas aboarán un complemento que, sumado ás prestacións regulamentarias, garanta o 100 por cento do salario base e o complemento de asistencia fixados na táboa de retribucións deste convenio e durante un período máximo de seis meses, agás que finalice antes do contrato de traballo ou a obra.

2. No caso de enfermidade común, así como de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, as empresas aboarán un complemento que, sumado ás prestacións regulamentarias, garanta o 100 por cento do salario base e o complemento de asistencia fixados na táboa de retribucións deste convenio durante un período máximo dun mes.

Artigo 25º.-Roupa de traballo e equipamentos.

A empresa queda obrigada a facilitarlle a todos os traballadores/as, desde o momento da súa contratación, a roupa de traballo e o equipamento exixido pola lexislación vixente.

Artigo 26º.-Xornada.

1. A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo.

2. A xornada laboral diaria poderá ser continuada ou partida, estenderase de luns a venres, cos descansos entre xornada e semanal correspondentes.

3. Na xornada continuada de seis ou máis horas, establécese un período de descanso diario de trinta minutos, que terá a consideración de traballo efectivo. Na xornada partida os traballadores/as terán dereito a un período de descanso de 15 minutos, que non terá a consideración de tempo de traballo.

4. A xornada dos venres será continuada de mañá desde o mes de maio ata o mes de outubro, finalizando o máis tardar ás 15.00 horas. Os directores/as dos controis e seguimentos arqueolóxicos poderán prestar os seus servizos os venres pola tarde sempre que exista actividade de obra que necesite a súa presenza.

Artigo 27º.-Calendario laboral.

Os traballadores/as afectados por este convenio colectivo disporán dos seguintes días festivos:

-Festividades estatais.

-Festividades galegas.

-Festividades locais (referentes ao domicilio social da empresa).

-Así mesmo, por convenio, establécense como festivos o 24 e o 31 de decembro.

No caso de que, por acordo entre empresa e traballadores/as, se decida traballar en día festivo, este compensarase por outro en xornada distinta, como máximo dentro do trimestre seguinte e, preferentemente, a seguir dun descanso semanal.

Polo que respecta ao traballo en días festivos, só se contempla nos casos estipulados pola lexislación vixente. Neste caso, as horas traballadas terán a consideración de horas extraordinarias.

Artigo 28º.-Permisos retribuídos.

Os traballadores/as afectados por este convenio, logo de aviso á empresa e posterior xustificación, poderanse ausentar ou faltar ao traballo con dereito a seguir mantendo a súa remuneración como se presen tasen servizo, por algún dos motivos e durante os períodos seguintes:

A) Por matrimonio: 15 días.

B) En caso de morte do/a cónxuxe, pais/nais ou fillos/as: 3 días se o feito acontece na mesma provincia e 5 días se acontece fóra dela. O permiso será tamén de tres días e de cinco días, respectivamente, en caso de falecemento de avós/as, pais/nais polí ticos, netos/as, irmás e irmáns polí ticos.

C) En caso de operación dos familiares descritos na liña B: o permiso necesario para visitalos será de ata oito horas distribuídas durante unha semana.

D) Por nacemento de fillo/a: 3 días naturais e, en caso de desprazamento fóra da provincia, 5 días naturais.

E) Por cambio de domicilio habitual: 1 día.

F) Pola consulta ao médico/a especialista: o traballador/a presentarlle á empresa o correspondente volante médico do/a de cabeceira que propoña a visita ao médico/a especialista, e posteriormente o traballador/a deberá xustificar documentalmente o tempo utilizado; na segunda e posteriores visitas ao/a especialista, co xustificante daquel/a será suficiente.

G) 2 días nos casos de accidente, enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou 5 se necesita un desprazamento fóra da provincia.

H) Aos traballadores/as que desempeñen cargo de representación sindical concederáselles o permiso horario que legal ou convencionalmente estea establecido.

I) As traballadoras ou os traballadores, por lactación do seu fillo/a menor de nove meses, teñen dereito a dúas horas de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. Tamén, se é a súa vontade, poderán substituír este dereito por unha redución da xornada habitual que realicen nunha hora. Deste permiso poderán dispor o pai ou a nai, no caso de que ambos traballen, incrementándose proporcionalmente ao número de fillos/as en caso de partos múltiples.

L) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do seu traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto, logo de aviso á empresa e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

M) Quen, por razón de garda legal, teña ao seu cargo directo algún menor de seis anos ou un diminuído/a físico ou psíquico ou sensorial que non realice ningunha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario ou retribución, polo menos, dun terzo e, como máximo, da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo/a e que non desempeñe actividade retribuída. A redución de xornada recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Porén, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito para o mesmo suxeito causante, o empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de

xornada, previstos nos anteriores puntos deste artigo, corresponderá ao traballador/a, dentro da súa xornada horaria. O traballador/a deberá avisar previamente ao empresario/a con quince días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

N) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

Ñ) Os traballadores/as indefinidos disporán dun día de libre disposición que poderán solicitar en calquera momento, aínda que deberán comunicalo á empresa con 7 días de anticipación.

Terá a mesma consideración que o matrimonio a parella de feito estable, legalmente acreditada, con relación aos permisos aquí descritos.

Se a lexislación vixente establece o dereito para as/os traballadoras/es á licenza ou permisos para a conciliación da vida familiar, os permisos retribuídos establecidos neste artigo sumaranse aos establecidos na lexislación de carácter xeral.

Artigo 29º.-*Excedencias.*

En materia de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, observarase a lexislación vixente. Aos traballadores/as fixos que soliciten excedencia voluntaria seralles reservado o seu posto de traballo durante o primeiro ano, estando obrigada a empresa a reincorporalos/as ao posto, sempre que o traballador/a o solicite cun prazo non inferior a 30 días a data de reincorporación.

Artigo 30º.-*Extinción do contrato de traballo.*

As causas, formas, procedementos e efectos tanto das suspensións como das extincións colectivas de contrato de traballo son as establecidas na lexislación vixente ou por acordo entre os traballadores/as e a dirección da empresa.

No referente á extinción individual do contrato de traballo por vontade do traballador/a, establécese que quen desexe cesar voluntariamente no servizo á empresa estará obrigado a poñelo en coñecemento dela, por escrito, con 15 días de anticipación, sempre que o contrato de traballo teña unha duración superior a un ano.

O incumprimento por parte do traballador/a desta obriga de avisar previamente coa suficiente antelación dará dereito a que se lle desconte da liquidación final o importe do salario real dun día por cada día de demora no aviso previo, máis a súa equivalente en partes proporcionais.

De cumprir o traballador/a o aviso previo estipulado, se a empresa non lle entrega ou aboa a pertinente liquidación final por todo o último día de traballo e iso non se debe ao rexeitamento inxustificable dela por parte do traballador/a, este terá dereito a que se lle aplique o importe da liquidación final, a partir do mencionado día, do xuro por mora que legalmente estea establecido.

En caso de extinción do contrato de traballo por expiración do prazo contraído, a empresa estará obrigada en contratos de modalidade temporal, de duración superior a doce meses consecutivos, a avisar previamente ao traballador/a desta decisión, polo menos con quince días naturais de anticipación. De non cumprir este aviso previo, ou facelo de forma parcial, coa liquidación final aboaráselle ao traballador/a o importe dun día de salario por cada día de prazo incompleto co máximo de quince días de salario.

O contrato nunca poderá ser extinguido por causas alleas aos asinantes deste convenio, especialmente por motivos meteorolóxicos.

Artigo 31º.-*Xubilación.*

Os traballadores/as interesados na xubilación parcial poderán concertar de común acordo coa empresa o pertinente contrato de substitución, de conformidade co previsto na lexislación vixente e no artigo 15.2º do Estatuto dos traballadores.

Igualmente, de conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, aqueles traballadores/as con sesenta e catro anos cumpridos que desexen acollerse á xubilación co 100% dos seus dereitos, de mutuo acordo coa empresa, serán substituídos por outros traballadores/as perceptores de prestacións por desemprego ou mozo/a demandante de primeira ocupación, mediante contrato de igual natureza ao que se extinga coa xubilación.

Artigo 32º.-*Faltas e sancións.*

Criterios xerais.

A empresa poderá sancionar, como falta laboral, as accións ou omisións dos traballadores/as que se produzan con ocasión ou como consecuencia da relación laboral e que supoñan unha infracción ou incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa tipificación e gradación das faltas establecidas neste capítulo ou noutras normas laborais ou sociais.

* Clases de faltas.

As faltas cometidas polos traballadores/as ao servizo das empresas do sector clasificaranse atendendo á súa importancia e, se é o caso, á súa reincidencia, en: leves, graves, e moi graves, de conformidade co que se dispón nos puntos seguintes:

-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

- a) Ata tres faltas de puntualidade nun mes, sen motivo xustificable.
- b) A non comunicación, con corenta e oito horas como mínimo de anticipación, de calquera falta de asistencia ao traballo por causas xustificadas, a non ser que se acredite a imposibilidade de facelo.
- c) O abandono do centro ou do posto de traballo, sen causa ou motivo xustificable, aínda por breve tempo, sempre que o devandito abandono non fose

prexudicial para o desenvolvemento da actividade da empresa ou causa de danos ou accidentes aos seus compañeiros/as de traballo, en que poderá ser considerada como grave ou moi grave.

d) Faltar ao traballo un día ao mes, sen causa xustificada.

e) A falta de atención e dilixencia debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, a condición de que non cause prexuízo de consideración á empresa ou aos seus compañeiros/as de traballo, suposto no cal poderá ser considerada como grave ou moi grave.

f) Pequenos descoidos na conservación do material.

g) Non comunicar á empresa calquera variación da súa situación que teña incidencia laboral, como o cambio da súa residencia habitual.

h) A falta ocasional de aseo ou limpeza persoal, cando iso ocasiona reclamacións ou queixas dos seus compañeiros/as ou xefes/as.

i) As faltas de respecto, de escasa consideración, aos seus compañeiros/as, e mesmo a terceiras persoas alleas á empresa ou centro de actividade, sempre que iso se produza con motivo ou ocasión do traballo.

j) Permanecer en zonas ou lugares distintos daqueles en que realice o seu traballo habitual, sen causa que o xustifique, ou sen estar autorizado/a para iso.

k) Atoparse no local de traballo, sen autorización, fóra da xornada laboral.

l) A inobservancia das normas en materia de prevención de riscos laborais, que non entrañen risco grave para o traballador/a, nin para os seus compañeiros/as ou terceiras persoas.

m) As discusións sobre asuntos estraños ao traballo durante a xornada laboral. Se tales discusións producisen graves escándalos ou alborotos, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

n) Distraer os seus compañeiros/as durante o tempo de traballo e prolongar as ausencias breves e xustificadas por tempo superior ao necesario.

o) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos ou electrónicos da empresa para asuntos particulares sen a debida autorización.

-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

a) Máis de tres faltas de puntualidade nun mes ou ata tres cando o atraso sexa superior a 15 minutos, en cada unha delas, durante o devandito período, sen causa xustificada.

b) Faltar dous días ao traballo durante un mes, sen causa que o xustifique.

c) Non prestar a dilixencia ou a atención debidas no traballo encomendado, que poida supor risco ou

prexuízo de certa consideración para o propio traballador/a, os seus compañeiros/as, a empresa ou terceiros.

d) A simulación de supostos de incapacidade temporal ou accidente.

e) O incumprimento das ordes ou a inobservancia das normas, en materia de prevención de riscos laborais, cando as mesmas supoñan risco grave para o traballador/a, os seus compañeiros/as ou terceiros, así como negarse ao uso dos medios de seguranza facilitados pola empresa.

f) A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, sempre que a orde non implique condición vexatoria para o traballador/a ou entrañe risco para a vida ou saúde, tanto del/a como doutros traballadores/as.

g) Calquera alteración ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ao propio traballador/a ou aos seus compañeiros/as.

h) A negligencia ou imprudencia graves no desenvolvemento da actividade encomendada.

i) Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares no centro de traballo, así como utilizar para usos propios ferramentas da empresa, tanto dentro como fóra dos locais de traballo, a non ser que se conte coa oportuna autorización.

j) A diminución voluntaria e ocasional no rendemento de traballo.

k) Proporcionar datos reservados ou información do traballo ou centro de traballo ou da empresa, ou de persoas desta, sen a debida autorización para iso.

l) A ocultación de calquera feito ou falta que o traballador/a presenciase e que podería causar prexuízo grave de calquera índole para a empresa, para os seus compañeiros/as de traballo ou para terceiros.

m) Non advertir inmediatamente os seus xefes/as, o empresario/a ou quen o represente, de calquera anomalía, avaría ou accidente que observe nas instalacións, maquinaria ou locais.

n) Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas.

o) A negligencia grave na conservación ou na limpeza de materiais e máquinas que o traballador/a teña ao seu cargo.

p) A reincidencia en calquera falta leve, dentro do mesmo trimestre, cando medie sanción por escrito da empresa.

q) Consumo de bebidas alcohólicas ou de calquera sustancia estupefaciente que repercuta negativamente no traballo.

-Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de dez faltas de puntualidade non xustificadas, cometidas no período de tres meses ou de vinte, durante seis meses.

b) Faltar ao traballo máis de dous días ao mes, sen causa ou motivo que o xustifique.

c) A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza no traballo, xestión ou actividade encomendados, o furto e o roubo, tanto aos seus compañeiros/as como á empresa ou a calquera persoa que estea no centro de traballo ou fóra deste durante o desenvolvemento da súa actividade laboral.

d) Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos en calquera material, ferramentas, máquinas, instalacións, edificios, aparellos, utensilios, documentos, libros ou vehículos da empresa ou do centro de traballo.

e) A embriaguez habitual ou a toxicomanía, se repercuten negativamente no traballo.

f) A revelación de calquera información de reserva obrigada.

g) A competencia desleal.

h) Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto, consideración aos superiores, compañeiros/as ou subordinados/as.

i) O incumprimento ou inobservancia das normas de prevención de riscos laborais, cando sexan causantes de accidente laboral grave, prexuízos graves aos seus compañeiros/as ou a terceiros ou danos graves á empresa.

j) O abuso de autoridade por parte de quen a exerza.

k) A diminución voluntaria e reiterada ou continuada no rendemento normal do traballo.

l) A desobediencia continuada ou persistente.

m) Os actos desenvolvidos no centro de traballo ou fóra del, con motivo ou ocasión do traballo encomendado, que poidan ser constitutivos de delito.

n) A emisión maliciosa, ou por negligencia inescusable, de noticias ou información falsa referente á empresa ou centro de traballo.

o) O abandono do posto ou do traballo sen xustificación, especialmente en postos de mando ou responsabilidade, ou cando iso ocasione evidente prexuízo para a empresa ou poida chegar a ser causa de accidente para o traballador/a, os seus compañeiros/as ou terceiros.

p) A imprudencia ou negligencia no desempeño do traballo encomendado ou cando a forma de realizalo implique risco de accidente ou perigo grave de avaría para as instalacións ou maquinaria da empresa.

q) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo semestre, que sexa obxecto de sanción por escrito.

Sancións e aplicación.

1. As sancións que as empresas poden aplicar, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

a) Faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

b) Faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de un a quince días.

c) Faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a noventa días.

-Despedimento.

2. Para a aplicación e gradación das sancións que anteceden no punto 1, terase en conta:

a) O maior ou menor grao de responsabilidade do/a que comete a falta.

b) A categoría profesional deste/a.

c) A repercusión do feito nos demais traballadores/as e na empresa.

3. Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves aos traballadores/as que posúan a condición de representante legal ou sindical, seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, á parte da persoa interesada, os/as restantes membros da representación a que este/a pertenza, se os/as houber.

A obriga de instruír o expediente contradictorio aludido anteriormente esténdese ata o ano seguinte ao cesamento no cargo representativo.

4. Naqueles supostos en que a empresa pretenda impor unha sanción a aqueles traballadores/as de que teña constancia que están afiliados/as a un sindicato, deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, dar audiencia aos delegados/as sindicais, se os/as houber.

Outros efectos das sancións.

As empresas anotarán nos expedientes laborais dos seus traballadores/as as sancións que por falta grave ou moi grave se lles impoñan, consignando tamén a reincidencia nas faltas leves.

Disposicións adicionais

Primeira.-As partes asinantes deste convenio coinciden na necesaria sensibilización das empresas e dos traballadores/as en materia de seguranza e saúde, lembrándolles ás primeiras a súa obriga ineludible de lles prestar a protección adecuada e eficaz aos traballadores/as e a estes/as, a súa dilixencia e colaboración, como primeiros destinatarios/as en cantas medidas preserven a súa saúde e integridade física.

A complexidade inherente a esta materia aconsella que as empresas pequenas e medianas sen suficiente estrutura para iso concerten con empresas especializadas a necesaria avaliación inicial de riscos e as súas posibles revisións e o asesoramento adecuado para o seguimento da observancia estrita das súas obrigas en todo o que atinxe a seguranza e saúde laboral.

Segunda.-Segundo o Regulamento de eleccións a órganos de representación dos traballadores/as na empresa, establécese unha antigüidade mínima na empresa de tres meses para concorrer como candidato/a a eleccións sindicais (R.D. 1.844/1994, do 9 de setembro).

Terceira.-As partes asinantes deste convenio acordan que prestarán especial vixilancia para que se cumpran as disposicións legais en materia de igualdade.



www.cigservizos.org