

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 25 de març de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana. [2013/3533]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per l'Associació d'Empreses d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana (ASEMARQ), i d'una altra, pel sindicat FECOMA-CCOO-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 25 de març de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni col·lectiu del sector d'arqueologia de la Comunitat Valenciana

CAPÍTOL PRELIMINAR

Partes signatàries

Les parts firmants del present conveni autonòmic (amb abast a les províncies d'Alacant, Castelló i València) són, d'una part, Comissions Obreres (FECOMA CCOOPV), com a representació laboral, i d'una altra part l'Associació d'Empreses d'Arqueologia de la Comunitat Valenciana (ASEMARQ), com a representació empresarial.

Ambdós parts se reconeixen mútuament legitimació per a negociar el present conveni.

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni autonòmic serà aplicable a tot el territori de la Comunitat Valenciana, tant en les empreses amb domicili social en esta com les que tinguen ubicat el seu domicili social en una altra comunitat mentre desenvolupen la seua activitat a la Comunitat Valenciana i contracten personal en esta Comunitat. Així mateix, el present conveni serà aplicable a les empreses ubicades a la Comunitat Valenciana que desenvolupen treballs en altres comunitats del territori nacional.

Article 2. Àmbit funcional

El present conveni regula les relacions laborals entre qualsevol que intervinga en treballs relatius al sector, siguen persones jurídiques, empreses i/o entitats privades, siga quina siga la forma jurídica que adopten, que tinguen i exercisquen l'activitat de prestació de servicis relacionats amb intervencions arqueològiques i la conservació, restaura-

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

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. [2013/3533]

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,

ració, gestió i difusió del patrimoni històric i arqueològic, siga per si mateixos o bé per a altres empreses o organismes públics i privats.

S'entén per *intervencions arqueològiques* als efectes previstos en este article les establides en l'article 59 del títol III de la Llei 5/2007, de 9 de febrer, de la Generalitat Valenciana, de modificació de la Llei 4/1998, d'11 de juny, amb la definició específica que per a cada una de les activitats arqueològiques es desenrotlla en la dita llei. S'entén per *restauració i conservació del patrimoni històric* qualsevol acció encaminada a garantir la preservació i el manteniment en perfecte estat dels béns mobles i immobles que tenen eixa consideració. S'entén per *difusió del patrimoni històric arqueològic* la presentació dels resultats de les intervencions, estudis i investigacions sobre patrimoni històric en qualsevol tipus de mitjà i suport amb la finalitat de donar-los a conèixer a la societat, així com les activitats didàctiques encaminades a la difusió d'estos mateixos continguts que afavorisquen la conscienciació sobre la protecció del patrimoni i el seu coneixement.

La relació efectuada no s'entén tancada, per la qual cosa es considera inclosa qualsevol altra activitat que existisca o de nova creació, sempre que la seua funció puga ser enquadrada en la relació anterior.

Article 3. Àmbit temporal

La duració del present conveni serà de tres anys, a comptar des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2015. El present conveni entra en vigor a partir del dia que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, i els aspectes econòmics s'aplicaran a partir del mes següent a la dita publicació.

No obstant això, i per a evitar el buit normatiu que en qualsevol altre cas es produïra una vegada acabada la seua vigència inicial, o la de qualsevol de les seues pròrrogues, continuarà regint totalment el seu contingut normatiu fins que siga substituït per un altre.

Qualsevol de les dos parts firmants del present conveni podrà demanar, per mitjà de denúncia notificada fehacientment per escrit a l'altra part, la seua revisió, amb un mes mínim d'antelació al venciment del termini de vigència abans assenyalat i/o de qualsevol de les seues pròrrogues.

En el cas de sol·licitar-se la revisió del conveni, la part que formule la seua denúncia, i perquè esta es considere vàlida als efectes assenyalats en l'apartat anterior, haurà de remetre a l'altra part, en el termini màxim dels dos mesos següents al de la denúncia, una proposta concreta sobre els punts i el contingut que comprega la revisió sol·licitada. En cas d'incomplir-se este requisit, es tindrà per no feta la denúncia. D'esta comunicació i de la proposta s'enviarà una còpia, a l'efecte de registre, a l'Administració corresponent.

Article 4. Àmbit personal

Este conveni regula les relacions laborals de les empreses incloses en el seu àmbit funcional i territorial amb la totalitat dels seus treballadors i treballadores (d'ara en avant, i per a tot el text del present conveni, «personal»), amb excepció expressa del personal d'alta direcció, que es regix per les seues pròpies disposicions legals i contractuals. Constitueix també una excepció el primer any de treball d'aquelles empreses que inicien la seua activitat en el sector. En tot el que no s'hi preveu, cal atindre's al que estableixen l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de les disposicions laborals de caràcter general.

Article 5. Concurrencia de convenis

Pel que fa a esta matèria, caldrà ajustar-se al que estableixen els articles 83 i 84 de l'Estatut dels Treballadors i a la normativa laboral vigent en cada moment.

Article 6. Equilibri intern del conveni

Les condicions pactades en este conveni col·lectiu formen un tot indivisible, per la qual cosa no es podran aplicar les seues normes de forma independent i/o aleatòria, que s'ha d'aplicar i observar en la seua integritat.

En el cas que l'autoritat de treball o la jurisdicció competent, fent ús de les seues atribucions, anul·len o invaliden algun dels pactes continguts en el present conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlida per si mateixa la resta del text aprovat o bé si cal una renegociació nova, total o parcial d'este. En este supòsit, les parts signatàries

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 trabajadoras 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 Orgànica 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

d'este conveni es comprometen a reunir-se dins dels 30 dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent a fi de resoldre el problema plantejat. Si en el termini de 90 dies, a partir de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no aconseguiren un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del conveni en la seua totalitat.

Article 7. Garantia ad personam

S'han de respectar *ad personam*, ja siga col·lectivament i individualment, com a condicions més avantatjoses, les reconegudes en els contractes de treball que eren vigents en l'entrada en vigor del present conveni quan, examinades en conjunt i en còmput anual, resulten més beneficioses per al personal.

Article 8. Garantia de les condicions més beneficioses

Totes les condicions que estableix este conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantats individualment o col·lectivament entre l'empresa i el personal que en conjunt impliquen condicions més beneficioses que les pactades en este conveni s'han de respectar íntegrament.

Article 9. Comissió paritària

Es crea la Comissió Paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del seu compliment. Esta comissió paritària entendra obligatòriament, i com a tràmit previ, de tots els dubtes i divergències que puguen sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'este conveni, sense prejuí que, una vegada conegut el dictamen de la Comissió Paritària, es puguen utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que corresponguen.

Esta comissió paritària està integrada per tres representants de cada una de les organitzacions empresarials i sindicats que hagen firmat el present conveni, i es pot efectuar la delegació de vot. La Comissió Paritària pot utilitzar, a més, els servicis permanents i ocasionals d'assessors o assessores en totes les matèries que són de la seua competència.

La Comissió Paritària es regirà pel que estableix la legislació vigent, es reunirà totes les vegades que estime necessari per a la bona marxa del present conveni i determinarà, en cada cas, les seues normes de funcionament.

Les parts firmants del present conveni, en representació del personal i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament els procediments de conciliació i mediació del Tribunal d'Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que puguen suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'este tribunal als efectes d'allò que s'estableix en els articles 63 i 154 del TRLPL, i se sotmeten als diferents procediments que puguen plantejar-se en les comissions o delegació específiques per a cada cas.

Funcions i procediment de la Comissió Paritària d'Interpretació

1. Les seues funcions seran les següents:

a) Interpretació de totes i cada una de les clàusules d'este conveni.

b) A instància d'alguna de les parts, mediar i/o intentar conciliar, si és el cas, i amb l'acord previ de les parts i a sol·licitud d'estes, arbitrar en qüestions i conflictes, tots de caràcter col·lectiu, que poden suscitar-se en l'aplicació del present conveni. En cas de conflicte col·lectiu, les parts es comprometen a sol·licitar la intervenció de la Comissió Paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials desenrotllats en el capítol XVI del conveni, així com davant de l'òrgan judicial competent.

c) Vigilància i seguiment del compliment dels pactes.

d) Elaboració del registre de mediadors i àrbitres en els procediments voluntaris extrajudicials de solució de conflictes col·lectius.

e) Actualització dels salaris fixats en l'annex I.

f) Totes les altres funcions que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni o estiguen establides en el seu text.

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, sometiendo 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) Adaptació o, si és el cas, modificació del conveni durant la seua vigència. En cas de modificació, hauran d'incorporar-se a la Comissió Paritària la totalitat de membres legitimats en la negociació per cada organització, encara que no hagen sigut firmants del conveni. En este supòsit, l'acord d'adaptació o modificació del conveni haurà d'acordar-se per majoria absoluta de cada una de les parts, empresarial i sindical.

2. Com a tràmit que serà previ i preceptiu a tota actualització jurisdiccional, les parts signatàries del present conveni s'obliguen a informar la Comissió Mixta Paritària sobre tots els dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius de caràcter general que puguen plantejar-se en relació amb la interpretació i l'aplicació d'este, sempre que siguen de la seua competència d'acord amb el que estableix l'apartat anterior, a fi que, per mitjà de la seua intervenció, es resolga el problema plantejat o, si això no és possible, emeta dictamen respecte d'això. El dit tràmit previ s'entendrà complert en el cas que haja transcorregut el termini previst en el paràgraf 4 d'este mateix article sense que s'haja emés una resolució o dictamen.

3. Quan una part desitge utilitzar algun dels supòsits previstos en els apartats a), b) i d) del paràgraf 1 d'este mateix article, faran arribar a la Comissió Mixta d'Interpretació, a través de les organitzacions firmants d'esta, amb una antelació de 15 dies, documentació suficient que contindrà com a mínim:

- a) Exposició del problema o conflicte.
- b) Argumentació.
- c) Proposta de solució.

4. La Comissió Mixta Paritària, una vegada rebut l'escrit de proposta o, si és el cas, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a 20 dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada o, si això no és possible, emetre el dictamen oportú. Transcorregut el dit termini sense haver-se produït resolució ni dictamen, quedarà oberta la via jurisdiccional competent.

5. La Comissió podrà demanar, per via d'ampliació, tota la informació o documentació que estime pertinent per a una informació millor o més completa de l'assumpte, a l'efecte de la qual concedirà un termini al proponent que no podrà excedir els cinc dies hàbils.

6. En tot cas, les resolucions de la Comissió Mixta d'Interpretació adoptaran la forma escrita i motivada.

7. Es fixa el domicili de la Comissió Mixta d'Interpretació en el carrer de Benimar, 5-B, 46980 Paterna (València), i la plaça de Nàpoles i Sicília, 5, 1r (FECOMA), 46003 València.

CAPÍTOL II

L'organització del treball

Article 10. Facultats i responsabilitats

L'organització del treball, amb subjecció a les normes de l'article següent, és facultat privativa de l'empresa, per mitjà dels seus òrgans de direcció, la qual és responsable del seu ús davant de l'autoritat competent, sense perjudici dels drets d'informació i participació de la representació del personal.

Article 11. Normes per al seu desenrotllament

L'organització del treball es fonamenta en els principis següents, a títol enunciatiu:

- a. L'adjudicació de la tasca específica, necessària per a la plena activitat del personal.
- b. L'exigència d'una activitat i un rendiment normal per a cada tipus de personal i, en general, per a tot el personal de l'empresa o entitat.
- c. La fixació de l'índex de qualitat admissible en la realització del treball.
- d. La mobilitat i la redistribució del personal de manera racional, compatible amb la dispersió dels centres o espais físics de treball, i les necessitats estrictes del servei, d'acord amb el que estableixen els articles 39 i 41 de l'Estatut dels Treballadors, i les limitacions que estableixen els articles 12 i 13 d'este conveni.

Article 12. Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del personal.

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, quedará 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 mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si hi ha, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. En el cas de comanda de funcions inferiors, hauran d'estar justificades per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresa haurà de comunicar la seua decisió i les raons d'esta a la representació del personal.

3. Per necessitats organitzatives, de producció o de contractació, el personal podrà ser destinat a ocupar un lloc de categoria superior al que tinga reconegut per un termini que no excedisca els quatre mesos durant un any, o set en dos anys, amb la percepció des de la incorporació al nou lloc de la remuneració corresponent a la funció efectivament exercida. En cas de superar els dits terminis, el personal quedarà enquadrat en la categoria superior que ja exercia. Estos períodes seran en tots els casos acumulables, i corresponen a sis mesos durant un any i huit durant dos. Contra la negativa de l'empresa, i amb un informe previ del comitè o, si és el cas, dels delegats o delegades de personal, el personal podrà reclamar davant de la jurisdicció competent.

4. El personal tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitze, excepte en els casos de comanda de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No es podran invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

5. El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en este article requerirà l'acord de les parts o, si no n'hi ha, el sotmetiment a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb este fi s'hagen establert en conveni col·lectiu.

Article 13. Mobilitat geogràfica

1. El trasllat de personal que no haja sigut contractat específicament per a prestar els seus servicis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigisca canvis de residència requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que el justifiquen.

La decisió de trasllat haurà de ser notificada per l'empresa al personal, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies de la data de la seua efectivitat.

Notificada la decisió de trasllat, el personal tindrà dret a optar entre el trasllat, percebent una compensació per gastos, o l'extinció del seu contracte, percebent una indemnització de vint dies de salari per any treballat, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats. La compensació a què es referix el primer supòsit comprendrà tant els gastos propis com els dels familiars a càrrec seu, en els termes que es convinguen entre les parts, que mai serà inferior als límits mínims establerts en els convenis col·lectius.

Sense perjudi de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació esmentat, el personal que no haja optat per l'extinció del seu contracte i es mostre disconforme amb la decisió de l'empresa podrà impugnar-la davant de la jurisdicció competent. La sentència declararà el trasllat justificat o injustificat i, en este últim cas, reconeixerà el dret del personal a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Quan, a fi d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'este article, l'empresa realitze trasllats en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als l·lindars allí assenyalats sense que concórreguen causes noves que justifiquen tal actuació, estos nous trasllats es consideraran efectuats en frau de llei i seran declarats nuls i sense efecte.

2. El trasllat a què es referix l'apartat anterior ha d'anar precedit d'un període de consultes amb la representació legal del personal d'una duració no inferior a quinze dies, quan afecte la totalitat del centre de treball, sempre que este ocupe més de cinc persones, o quan, sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de noranta dies comprenga un nombre de persones, almenys, de:

a) Deu persones en les empreses que ocupen menys de cent persones.

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 sobrevenida 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 efectivitat.

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 periodos 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 periodos 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 per cent del nombre de persones en les empreses que ocupen entre cent i tres-cents persones.

c) Trenta persones en les empreses que ocupen més de tres-cents persones.

El dit període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió de l'empresa i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per al personal afectat.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seua conclusió hauran de ser notificades a l'autoritat laboral per al seu coneixement.

Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

El dit acord requerirà la conformitat de la majoria de membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats o delegades de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representen la majoria del personal.

En els supòsits d'absència de representació legal del personal en l'empresa, el personal podrà atribuir la seua representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresa notificarà al personal la seua decisió sobre el trasllat, que es regirà a tots els efectes pel que disposa l'apartat 1 d'este article.

Contra les decisions a què es referix el present apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudi de l'acció individual prevista en l'apartat 1 d'este article. La interposició del conflicte paraitzará la tramitació de les accions individuals iniciades fins a la seua resolució.

L'acord amb la representació legal del personal en el període de consultes s'entendrà sense perjudi del dret del personal afectat l'exercici de l'opció prevista en el paràgraf quart de l'apartat 1 d'este article.

L'empresa i la representació legal del personal podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes a què es refereix este apartat per l'aplicació del procediment de mediació o arbitratge que s'aplique en l'àmbit de l'empresa, que haurà de desenrotllar-se dins del termini màxim assenyalat per al dit període.

CAPÍTOL III *Classificació del personal*

Article 14

Les definicions corresponents a les diferents categories tenen caràcter enunciatiu i no tenen caràcter exclusiu ni exclouent.

Grup 1. Arqueòleg o arqueòloga

És aquell personal amb la titulació superior corresponent que el faculta per a exercir com a arqueòleg o arqueòloga. Es distingixen 3 categories en l'àmbit d'este grup i es corresponen amb les descripcions que es fan a continuació:

– Coordinador o coordinadora: és aquell personal amb la titulació superior corresponent que el faculta per a exercir professionalment com a arqueòleg o arqueòloga i que, de conformitat amb la seua experiència i coneixements, pot dur a terme les funcions de coordinació, direcció, assessorament, planificació, administració i/o supervisió d'intervencions, del registre, de la documentació, dels estudis i de la difusió de qualsevol tipus de tasca arqueològica o pròpia de l'empresa, a més de ser el responsable de la qualitat i l'acabat dels treballs realitzats.

– Arqueòleg o arqueòloga: és aquell personal amb la titulació superior corresponent que el faculta per a exercir professionalment com a arqueòleg o arqueòloga i que dins de l'empresa pot tindre a càrrec seu la direcció o codirecció tant d'intervencions arqueològiques com la redacció de projectes, informes, peritatges i assessoraments en temes arqueològics i relatius al patrimoni històric. Serà responsabilitat de l'arqueòleg o de l'arqueòloga assumir la direcció d'una intervenció arqueològica com a personal laboral d'una empresa, l'elaboració i organització de tots els treballs generats per qualsevol tipus d'estudi arqueològic sota la supervisió del coordinador adjudicatari o coordinadora adjudicatària del servici. Així mateix, s'encarregarà de supervisar l'execució dels treballs a realitzar per l'arqueòloga o l'arqueòloga ajudant i pel grup 3.

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 paraitzará la tramitació 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 período 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 período.

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 adjudicatària 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.

– Arqueòleg o arqueòloga ajudant: és aquell personal amb la titulació superior corresponent que el faculta per a exercir professionalment com a arqueòleg o arqueòloga i que dins de l'empresa participa en el procés de qualsevol tipus d'estudi arqueològic sota la supervisió d'un arqueòleg o una arqueòloga. Al seu torn, també podrà supervisar les labors de personal del grup 3.

Es distingeix entre:

– Arqueòleg o arqueòloga ajudant A: té a càrrec seu quatre o més persones del grup 3.

– Arqueòleg o arqueòloga ajudant B: té a càrrec seu tres o menys persones del grup 3.

Grup 2. Especialista

– Especialista: és aquell personal que té la titulació superior requerida i/o l'experiència necessària i és especialista en tècniques, anàlisis i treballs afins als generats per l'activitat arqueològica o de conservació i estudi del patrimoni cultural.

– Especialista ajudant: és aquell personal que disposa de l'experiència i titulació necessàries i du a terme tasques de documentació del patrimoni basades en l'aplicació de disciplines auxiliars (topografia, dibuix arqueològic, informàtica, restauració, fotografia, etc.).

– Intèrpret cultural: és aquell personal amb l'experiència i els coneixements necessaris per a dur a terme tasques d'interpretació i difusió del patrimoni cultural sota la supervisió del coordinador o de la coordinadora.

– Administratiu o administrativa: és aquell personal amb el títol o la preparació teoricopràctica que el faculta per a l'execució de qualsevol tipus de tasques administratives, establir previsions de cobraments i pagaments, la relació amb els bancs, la gestió del cobrament d'impagats, control de la Caixa, facturació i, amb caràcter general, totes aquelles tasques administratives mecanitzades o burocràtiques pròpies de la seua categoria.

Grup 3. Personal de suport

És aquell personal que du a terme tasques complementàries per al desenvolupament de qualsevol tipus de treball, aplicant procediments i instruccions rebudes sota la directa supervisió jeràrquica. Per a exercir estos treballs es requereix formació bàsica. Derivades de les diferents funcions a exercir, es creen les categories següents:

– Auxiliar d'arqueologia: és aquell personal sense la titulació superior que el facultaria per a exercir professionalment com a arqueòleg o arqueòloga i que dona suport logístic a les tasques arqueològiques i està sota la supervisió del coordinador o coordinadora.

– Operari o operària d'arqueologia: és aquell personal que dona suport a totes les tasques arqueològiques i està sota la supervisió del personal del grup 1. A més, es responsabilitzarà de la neteja del seu entorn laboral, així com de les ferramentes d'ús.

– Auxiliar administratiu o administrativa: és aquell personal que, amb el títol adequat o la preparació teoricopràctica necessària, realitza tasques administratives mecanitzades o burocràtiques pròpies de la seua categoria.

– Conductor o conductora: és aquell personal encarregat de conduir vehicles de l'empresa i del seu manteniment.

– Representant comercial: és aquell personal encarregat d'oferir a clients o possibles clients els servicis que l'empresa pot realitzar.

– Personal de neteja i manteniment: és aquell personal que s'ocupa de la neteja i manteniment de les oficines, instal·lacions i dependències annexes de l'empresa.

La totalitat del personal ha de vetlar per la correcta conservació del material, la maquinària i les ferramentes, així com del compliment de les mesures de seguretat implantades.

En funció de la destresa amb què un treballador o una treballadora exercisca les labors assignades a la seua categoria professional, la formació, els mèrits i l'antiguitat, la direcció podrà ascendir-lo o ascendir-la de categoria, moment a partir del qual se li assignarà la corresponent taula salarial. El criteri d'ascensos serà homogeni i comú per a tot el personal i podrà ser objectivable. En tot moment es respectarà el principi de no-discriminació.

Una vegada que es trobe vigent el present conveni, les empreses duran a terme l'organització de la seua plantilla prenent com a referència les categories establides en este document.

– 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 provisiones 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.

CAPÍTOL IV Contractació

Críteris generals

Quant a les característiques del servei en l'empresa, el personal es classificarà d'acord amb els tipus de contractes que es troben definits en la legislació laboral vigent.

Les relacions laborals tendiran, prioritàriament, a ser de caràcter indefinit, sense més excepcions que les indicades en la llei i els articles següents. Les diverses modalitats contractuals hauran de tindre correspondència efectiva amb la finalitat legal o convencionalment establida. En cas contrari, els mencionats contractes en frau de llei passaran a ser considerats indefinits a tots els efectes. El personal contractat per les empreses i/o entitats sense pactar cap modalitat especial respecte a la duració del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Tot el personal passarà automàticament a la condició de fix si, transcorregut el termini determinant en el contracte, continuen desenrotllant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Article 15. Contracte eventual

Es contractarà personal eventual per les empreses i/o entitats per a realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons transitòries i circumstancials.

El personal contractat per un temps determinat tindrà els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que la resta de personal de la plantilla, excepte les limitacions que es deriven de la naturalesa i duració del seu contracte. Es podran celebrar contractes de jubilació parcial i de relleu, segons la legislació vigent.

Per a l'aplicació dels contractes temporals, l'empresa i/o entitat s'haurà d'ajustar al que s'establix en els articles 15 i 49 de l'Estatut dels Treballadors. Els contractes de duració determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes podran tindre una duració màxima de dotze mesos en un període de quinze.

El personal que formalitze contracte eventual tindrà dret, una vegada finalitzat el contracte corresponent per expiració del temps convingut, a percebre una indemnització de caràcter no salarial per cessament de 12 dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebren a partir de l'1 de gener de 2013.

Article 16. Contracte d'obra o servici

Amb la finalitat de potenciar l'ús per les empreses del sector de les modalitats de contractació previstes per la llei, s'acorda crear un contracte d'obra o servici determinat, segons el que es preveu en l'article 15.1 de l'Estatut dels Treballadors, i reafirmar la naturalesa causal d'estos contractes.

Els mencionats contractes podran cobrir totes aquelles tasques o treballs prou diferenciats pel volum de treball adicional que representen, que limitats en el temps i amb una duració que puga preveure's estiguen directament o col·lateralment relacionats amb l'activitat de l'empresa.

Esta inclusió en el present conveni no es podrà entendre, en cap cas, com una limitació a la modalitat contractual prevista en el referit article 15.1.a) de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, mantenint el caràcter d'un únic contracte, el personal contractat per obra o servici podrà prestar servicis a una mateixa empresa en diversos centres de treball sempre que hi haja un acord exprés per a cadascun dels diferents centres successius durant un període màxim de tres anys consecutius. Si transcorreguts estos tres anys el personal continua desenrotllant les seues activitats en l'empresa o entitat, passarà automàticament a la condició de fix. El cessament haurà de comunicar-se per escrit al personal amb una antelació de quinze dies naturals. No obstant això, l'empresa podrà substituir este preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavís omesos calculada sobre els conceptes salarials de les taules del conveni aplicable, tot això sense perjudi de la notificació escrita del cessament. L'esmentada indemnització haurà d'incloure's en el rebut de salari amb la liquidació corresponent al cessament.

El personal que formalitze un contracte d'obra i servici tindrà dret, una vegada finalitzat el contracte corresponent, a percebre una indemnització de caràcter no salarial per cessament de 12 dies de salari per

CAPÍTULO IV Contratación

Críterios 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 any de servici per als contractes temporals que se celebren a partir de l'1 de gener de 2013.

Article 17. Contracte en pràctiques

Tot el personal contractat en la modalitat de pràctiques segons la legislació vigent tindrà els mateixos drets que els especificats per al personal de la mateixa categoria, amb les millores següents:

a. El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb els que estiguen en possessió d'un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat d'acord amb el que preveu la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, que habiliten per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys quan el contracte es concerte amb una persona amb discapacitat.

b. Les retribucions econòmiques seran les corresponents al 70 % de les seues categories professionals per als 12 primers mesos de duració del contracte i les corresponents al 80 % de les seues categories professionals per als 12 mesos restants. Les dites retribucions no podran mai ser inferiors al salari mínim interprofessional.

CAPÍTOL V

Forma del contracte, períodes de prova, vacants i cessament de personal

Article 16. Forma del contracte

Els ingressos del personal s'ajustaran a la legislació vigent. Tindran dret preferent per a l'ingrés o per a la cobertura de vacants, en igualtat de mèrits, entenent per estos la capacitat i idoneïtat per al lloc de treball concret, les persones que estiguen o hagen sigut contractades amb caràcter temporal, a temps parcial o en formació o pràctiques.

El contracte haurà de formalitzar-se, en tot cas, per escrit i adequar-se a allò previst a la legislació vigent respecte al control de la contractació. En tot cas, una de les còpies bàsiques del contracte estarà a disposició del delegat o de la delegada de personal o del comitè d'empresa, en un termini màxim de 10 dies des de la seua formalització. Els casos d'acomiadament s'han de comunicar al delegat o la delegada de personal o al comitè d'empresa, com a mínim al mateix temps que a la persona interessada.

Article 18. Períodes de prova

El personal de nou ingrés en l'empresa, excepte pacte en sentit contrari, se sotmet a un període de prova que es formalitzarà per escrit i que no pot excedir el que indica la taula següent:

- Personal comprés en el grup 1: tres mesos.
- Personal comprés en el grup 2: dos mesos.
- Personal comprés en el grup 3: un mes.

Durant el període de prova, les parts poden rescindir lliurement el contracte sense que hi haja més obligació, per part de l'empresa, que la d'abonar els salaris meritats durant el període treballat.

Tots els contractes han de ser sotmesos a les disposicions legals que hi haja. Els contractes d'interinitat s'acolliran a la legislació vigent.

Article 19. Cessament voluntari

El personal que desitge cessar voluntàriament en el servici en l'empresa i/o entitat, estarà obligat a posar-ho en coneixement d'esta per escrit, complint els requisits de preavís següents:

- Personal comprés en el grup 1: un mes.
- Personal comprés en els grups 2 i 3: quinze dies.

L'incompliment per part del personal de l'obligació de preavisar amb la antelació indicada donarà dret a l'empresa i/o entitat a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

Article 20. Finalització de la relació laboral

L'empresa i/o entitat, en contractacions temporals superiors a 12 mesos, ha de preavisar el personal amb una antelació de 15 dies en el cas de finalització de la relació laboral. L'incompliment d'esta obligació donarà dret al personal a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un

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

Artículo 20. Finalización relación laboral

La empresa y/o entidad, en contrataciones temporales superiores a 12 meses, tiene que preavisar 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

dia per cada dia de retard amb l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavis.

Els casos d'acomiadament s'han de comunicar al delegat o delegada de personal o al comitè d'empresa, com a mínim, al mateix temps que a la persona interessada.

Article 21. Dret de successió

1. El canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no extingirà per si mateix la relació laboral, passant la nova empresa subrogada en els drets i obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior, incloent-hi els compromisos de pensions, en els termes que preveu la seua normativa específica i, en general, qualsevol obligació en matèria de protecció social complementària que haja adquirit l'empresa cedent.

2. Als efectes d'allò previst en este article, es considerarà que hi ha successió d'empresa quan la transmissió afecte una entitat econòmica que mantinga la seua identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzatius per a dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria.

3. Sense perjudi d'allò establert a la legislació de la Seguretat Social, la cedent i la cessionària, en les transmissions que es realitzen per actes entre vius, respondran solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que hagen estat satisfetes. La cedent i la cessionària també respondran solidàriament de les obligacions nascudes després de la transmissió quan la cessió siga declarada delictiva.

4. Llevat de pacte en contra, establert una vegada consumada la successió mitjançant un acord d'empresa entre la cessionària i la representació laboral del personal, les relacions laborals del personal afectat per la successió es regiran pel conveni col·lectiu del sector. Als efectes de determinar les especificacions del dret a subrogació, caldrà ajustar-se al que estableix l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL VI *Règim de retribucions*

Article 22. Retribucions

El pagament del salari haurà de fer-se efectiu els primers cinc dies del mes següent al seu rèdit.

Per a l'any 2013, els salaris a percebre des de la publicació del present conveni són els establerts en l'annex I.

Per als anys 2014 i 2015 s'estableix un increment de l'IPC previst pel Govern per als dits anys.

En el cas que l'IPC anual registrat per l'INE aconseguisca el 31 de desembre de 2014 i 2015 un increment superior al previst calculat, s'efectuarà una revisió de la taula salarial per l'excés sobre l'IPC esmentat previst.

Per a dur a terme esta revisió, es prendran com a referència les taules salarials utilitzades per a realitzar l'increment pactat per a 2014 i 2015.

La revisió salarial que siga procedent s'abonarà, si és el cas, en una sola paga, amb la publicació prèvia en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de les taules salarials que elabore la Comissió Paritària.

Les empreses disposaran de 30 dies des de la seua firma per a la regularització i abonament de les diferències que pertoquen per aplicació dels salaris establerts en el present conveni.

Article 23. Clàusula d'inaplicació salarial

1. A fi d'establir el marc que possibilita un major grau d'estabilitat respecte de l'ocupació en el sector, cal establir mecanismes que conduïsquen a l'aplicació d'aquelles mesures que, amb caràcter preventiu i conjuntural, es dirigisquen a afavorir aquell, i això per mitjà de la suspensió, sempre amb caràcter temporal, de l'aplicació efectiva del conveni sobre determinades condicions de treball.

Les dites mesures tindran com a objecte la inaplicació temporal i efectiva del conveni, tot això dins del marc legal i convencional establert.

2. A este efecte, la inaplicació o suspensió temporal, i sense perjudi del que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, podrà afectar les matèries següents, establides en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que resulte aplicable i tot això sense perjudi del que estableix l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors:

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 accesorio.

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 inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que hayan estado satisfetas. La cedente y la cesionaria, también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delictiva.

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 regirán 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 treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET.

3. Sense perjudi de les causes previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a la inaplicació, en els termes regulats en el present article, quan l'empresa alternativament tinga o una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

A efectes indemnitzatoris, en els casos d'extincions derivades de l'article 50 de l'Estatut dels Treballadors o d'acomiadaments reconeguts o declarats improcedents per causes alienes a la voluntat del treballador durant la inaplicació del conveni es prendrà com a base del salari el que s'hauria de percebre en el cas que no s'inaplicara el conveni.

1. Procediment

Les empreses en què concórreguen algunes de les causes d'inaplicació previstes en l'apartat anterior comunicaran als representants dels treballadors el seu desig d'acollir-s'hi.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, estos podran atribuir la seua representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En ambdós casos es comunicarà l'inici del procediment a la Comissió Paritària del conveni.

El procediment s'iniciarà a partir de la comunicació de l'empresa, i s'obrirà un període de consultes amb la representació dels treballadors o comissió designada o les seccions sindicals quan estes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

El dit període, que tindrà una duració no superior a 15 dies, versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, i l'empresa haurà de facilitar, amb la comunicació esmentada en el paràgraf anterior, la documentació que avale i justifique la seua sol·licitud.

Quan el període de consultes finalitze amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per la representació empresarial, i només podrà ser impugnada davant de la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no podrà prologar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en la dita empresa.

Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni i a l'autoritat laboral.

L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les diferents i possibles matèries afectades no podrà suposar l'incompliment de les obligacions establides en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere, així com les establides en matèria de «jornada» i «horari i distribució de temps de treball» en la Llei per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.

En cas de desacord, i una vegada finalitzat el període de consultes, les parts remetrán a la Comissió Paritària del conveni la documentació aportada junt amb l'acta corresponent acompanyada de les al·legacions que, respectivament, hagen pogut realitzar.

La Comissió, una vegada examinats els documents aportats, haurà de pronunciar-se sobre si en l'empresa sol·licitant concorren o no alguna o algunes de les causes d'inaplicació previstes en l'article anterior.

Si la Comissió Paritària ho considera necessari, demanarà la documentació complementària que crega oportuna, així com els assessoraments tècnics pertinents.

La Comissió Paritària del conveni disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a resoldre la inaplicació sol·licitada, i s'han d'adoptar els acords per unanimitat.

Si és el cas, la Comissió haurà de determinar amb exactitud les matèries afectades per la inaplicació, així com determinar i concretar tant els seus termes com el calendari de la convergència progressiva cap al retorn de les condicions suspeses. A este efecte, haurà de tindre en compte el termini màxim d'inaplicació establert, que no podrà pror-

- 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 concurren 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 período 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 previstes en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramiento 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

rogar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en l'empresa, així com la impossibilitat d'incomplir les obligacions anteriorment esmentades i relatives a la discriminació retributiva i a la que puga afectar la jornada, l'horari i la distribució del temps de treball i referida a la Llei per a la Igualtat.

En el cas que la Comissió Paritària competent no aconseguisca cap acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant i, en este cas, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i, si és el cas, als motius establits en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Als efectes del sotmetiment a arbitratge, serà la mateixa Comissió Paritària la que, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, remetrà les actuacions i la documentació al tribunal d'arbitratge laboral corresponent o un altre organisme equivalent a què s'hagen adherit en l'àmbit corresponent.

D'acord amb això, l'arbitratge se sotmetrà i dictarà amb la intervenció, formalitats i procediment establits en l'acord vigent sobre solució extrajudicial de conflictes i assumit pel conveni vigent.

Article 24. Pagues extraordinàries

El personal comprés en l'àmbit d'aplicació del present conveni ha de percebre, com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de dos gratificacions extraordinàries, equivalents cada una a una mensualitat de salari base.

Les dites gratificacions extraordinàries es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre. Als efectes de còmput per al càlcul de les pagues extraordinàries, s'establirà un còmput semestral. No obstant això, les dites pagues podran prorratejar-se mensualment al llarg de l'any, sempre d'acord mutu entre l'empresa i el personal.

Les parts reconeixen i pacten de forma expressa que les diferents retribucions que es preveuen en les taules salarials que figuren com a annex al present conveni col·lectiu inclouen, tant en còmput salari brut hora com en còmput salari brut anual, la retribució corresponent a les dos pagues extraordinàries que es regulen.

CAPÍTOL VII

Jornades, horaris, hores extraordinàries, vacances

Article 25. Jornada de treball

El nombre d'hores de treball a què corresponen les retribucions fixades en el present conveni en còmput anual és de 1.752 hores de treball efectiu, distribuïdes en jornades setmanals de 40 hores, amb caràcter general, de dilluns a divendres. No obstant això, si així ho requerixen les característiques del treball a desenvolupar per les empreses, la distribució de la jornada laboral serà de dilluns a diumenge amb dos dies de descans setmanals.

S'inclou dins de la jornada laboral tot allò que es derive de la tasca concreta que es realitza, independentment d'on es duga a terme, incloent-hi el temps de desplaçament una vegada començada la jornada laboral, i inclús qualsevol treball de laboratori, gabinet, oficines i magatzem.

En tot cas, el personal disposarà de tot el temps necessari, de conformitat amb criteris tècnics i de forma consensuada, per a completar qualsevol estudi d'acord amb la legislació vigent.

El descans entre jornades laborals no serà inferior en cap cas a 12 hores.

Les empreses distribuïran els horaris concrets de treball amb la participació, legalment prevista, de la representació del personal.

Quan, per inclemència del temps existisquen activitats en les quals no es puga treballar, a criteri de la direcció de l'empresa, i quan esta dispose la marxa del personal cap al seu domicili sense donar-li una tasca alternativa a desenvolupar, s'abonarà tot el dia i per tots els conceptes retributius, i s'aplicarà al primer dia d'inclemència. En el segon i/o en dies successius es pactarà entre les parts la fórmula de recuperació del/dels mencionat/s dia/es.

En relació amb el calendari que regisca en l'empresa, la direcció d'esta podrà disposar com a jornada o horari flexible fins de 175 hores cada un dels anys de vigència del conveni, que considerades com de naturalesa ordinària, a pesar del seu caràcter irregular, formaran part del còmput anual de la jornada. Estes hores flexibles seran aplicables en els

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 aplica-

dies laborals que resulten per a cada persona del calendari que regisca en l'empresa, amb respecte dels descansos mínims assenyalats. Només es podrà prolongar per esta raó una hora diària. A partir de la novena hora, tota la resta computaran com a hores extraordinàries.

Per a l'aplicació de l'hora flexible es tindran en consideració els criteris de causalitat i explicació de les raons productives o organitzatives que ho justifiquen amb la representació del personal, si esta existix, així com amb el personal directament afectat, amb caràcter general, amb set dies d'avanç a l'adopció de la decisió mencionada, garantint una comunicació mínima de 72 hores.

En tot cas, la prolongació de jornada conseqüència d'esta distribució irregular i de l'aplicació de les hores flexibles no podrà ser aplicada al personal que tinga limitada la seua presència per raons de seguretat, salut, atenció de menors, embaràs o períodes de lactància.

Article 26. Hores extraordinàries

A ambdós parts, vista la situació general d'ocupació i a fi de fomentar les polítiques de foment de noves contractacions, acorden la no-realització d'hores extraordinàries excepte en situacions de força major, d'emergència o de justificació acreditada.

En cas de necessitat de la realització d'hores extraordinàries degudes a les situacions mencionades, i sempre amb caràcter voluntari, la seua compensació econòmica es realitzarà segons la taula següent:

- Hora extraordinària diürna: + 25 % hora ordinària
- Hora extraordinària festiva o nocturna: + 50 % hora ordinària
- Hora extraordinària festiva i nocturna: + 75 % hora ordinària

No obstant això, les empreses podran compensar la retribució de les hores extraordinàries per temps equivalents de descans.

En cap cas es podran superar les 80 h/any per persona.

La compensació, en temps de descans, de les hores extraordinàries es durà a terme, d'acord comú, com a màxim en els tres mesos següents de la seua realització.

Article 27. Vacances

Tot el personal afectat per este conveni ha de disfrutar, per cada any complet de servici actiu, unes vacances retribuïdes de 30 dies naturals, i s'ha de disfrutar este període ininterrompudament. Si el temps treballat, d'ací a cada any natural, és inferior a l'any, s'ha de tindre dret als dies que corresponguen en proporció. Només d'acord comú entre l'empresa i el personal es podrà celebrar en 2 períodes, un dels quals tindrà obligadament, almenys, 21 dies naturals ininterromputs. El dit període no podrà iniciar-se ni en dissabte ni en diumenge. Les vacances es determinaran amb el personal amb una antelació mínima de 2 mesos del seu gaudi.

El període vacacional es disfrutarà preferentment als mesos de juny, juliol, agost i setembre.

El personal que cesse en el transcurs de l'any té dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li corresponga, segons el temps treballat durant este període.

Es podran pactar criteris amb la representació del personal a l'efecte de la planificació anual de vacances.

Si amb anterioritat a l'inici de les vacances el treballador o la treballadora es troba en situació d'IT derivada d'accident de treball o malaltia comuna, podrà disfrutar de les vacances a continuació de l'alta mèdica o en un altre període, d'acord comú entre les parts.

Si, durant el gaudi de vacances, el treballador o la treballadora es troba en situació d'IT derivada de malaltia comuna i es comunica a l'empresa en el termini de les 48 hores posteriors, podrà disfrutar de les vacances a continuació de l'alta mèdica o en un altre període, d'acord comú entre les parts.

Finalment, d'acord mutu, les vacances podrien ser disfrutades en un altre moment. El personal no podrà simultaniejar les seues vacances més enllà del 50 % de la plantilla excepte acord amb la direcció de l'empresa.

CAPÍTOL VIII

Excedències i permisos

Article 28. Excedències i permisos retribuïts

Excedències

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la

ción 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 ininterrompidamente. 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 ininterrompidos. 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 disfrutarà 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

seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El personal almenys amb una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

3. El personal tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre un fill o filla, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que estos siguen provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

El personal també tindrà dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix i no exercisca cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de duració del qual podrà disfrutar-se de forma fraccionada, constituïx un dret individual del personal.

No obstant això, si dos o més persones de la mateixa empresa generen este dret per la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan una mateixa persona causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si és el cas, es disfrute.

El període en què la persona romanga en situació d'excedència d'acord amb el que estableix este article serà computable als efectes d'antiguitat i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. No obstant això, quan la persona forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

4. Així mateix, podrà sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa el personal que exercisca funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El personal excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o semblant a la seua que hi haja o es produïssa en l'empresa.

6. La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que s'hi prevegen.

Permisos retribuïts

El personal, amb avís previ i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
2. Tres dies pel naixement de fill o filla i dos dies per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el personal necessite fer un desplaçament superior a 150 quilòmetres, el termini serà de cinc dies.
3. Un dia per trasllat del domicili habitual.
4. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu.

5. Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilita 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 justificació, podrà ausentarse del treball, 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. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

7. Per a l'assistència al metge de capçalera sempre que coincidisca l'horari de consulta amb el de la jornada laboral i amb un màxim de 15 hores anuals i el temps necessari per a assistir al metge especialista.

8. Les treballadores, per lactància d'un fill o una filla menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribe amb l'empresa respectant, si és el cas, allò que s'ha establert en aquella.

Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

9. En els casos de naixements de fills prematurs o filles prematures o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats o hospitalitzades a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentarse del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari.

Per al gaudi d'este permís caldrà ajustar-se al que preveu l'apartat 6 d'este article.

10. Qui per raons de guarda legal tinga a la seua atenció directa alguna persona menor de huit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, entre un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituïx un dret individual del personal.

No obstant això, si dos o més persones de la mateixa empresa generen este dret per la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Este article correspondrà al personal, dins de la seua jornada ordinària.

11. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 8, 9 i 10 d'este article, correspondrà al personal, dins de la seua jornada ordinària. El personal ha d'avisar l'empresa amb quinze dies d'antelació de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i el personal sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4 i 5 d'este article seran resoltes per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

12. El personal víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Estos drets es podran exercitar en els termes que per a estos supòsits concrets s'establisquen en el present conveni o en els acords entre l'empresa i la representació del personal, o conforme a l'acord entre l'empresa i la persona afectada. Si no n'hi ha, la concreció d'estos drets correspondrà al personal, i s'aplicaran les regles establides en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

Als efectes d'este article, els treballadors i les treballadores que conviuen com a parella de fet tindran dret als permisos establits sempre que acrediten estar inscrits en el registre oficial corresponent.

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 correspondrá 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.

Article 29. Permisos no retribuïts

Per causa justificada o de força major, tot el personal podrà sol·licitar fins a un mes de permís sense sou en el transcurs d'un any, encara que mai podrà ser ni abans ni després dels períodes de vacances.

La concessió per part de l'empresa de les sol·licituds de permisos no retribuïts que no afecten el bon funcionament del servei s'ha de realitzar amb la intervenció prèvia de la representació del personal. Si la sol·licitud és entre dies considerats festius, l'empresa i/o entitat té la facultat de determinar-ne la concessió en funció de les necessitats. Les sol·licituds han de ser presentades, com a mínim, amb deu dies d'antelació. Després de l'ocupació del permís, este haurà de justificar-se degudament.

CAPÍTOL IX
Dietes i desplaçaments

Article 30. Dietes

L'empresa haurà d'organitzar i costejar l'allotjament i manutenció del personal desplaçat.

En el cas que el personal haja de pernoctar com a conseqüència del treball, percebrà un import de 60 euros per dia de pernoctació, més un import de 10 euros pel menjar que calga fer (dinar i/o sopar), excepte que es faça càrrec l'empresa dels gastos mencionats.

La necessitat de fer un menjar estarà determinada sempre que la jornada laboral siga partida, i no s'abonarà mai en cas de jornada continuada ni en el cas que la distància entre el lloc de treball i el domicili del personal siga inferior a 50 km.

En els desplaçaments de més d'una setmana de duració, el personal podrà sol·licitar bestretes quinzenals, que caldrà justificar, sobre les dietes mencionades.

Es percebrà un import de 10 euros, corresponent al dinar, quan com a conseqüència del desplaçament el personal tinga la necessitat de realitzar-lo fora del seu centre de treball habitual, amb la justificació prèvia. L'empresa podrà substituir esta obligació pagant el dinar a càrrec seu. Els imports mencionats seran satisfets per l'empresa per mesos vençuts.

Article 31. Desplaçaments

L'empresa haurà de proporcionar al personal el mitjà de transport necessari per al desenrotllament del seu treball. Quan, a petició de l'empresa, en situacions de força major, d'emergència o de justificació acreditada, i sempre amb el consentiment del personal, es produïska un desplaçament en vehicle propi, els gastos aniran a càrrec de l'empresa.

L'ús del vehicle propi comporta, en este cas, una indemnització per tots els conceptes derivats del desplaçament de 0,19 euros per quilòmetre.

Esta quantia s'actualitzarà anualment amb el percentatge de l'IPC real de l'any anterior, per a cada un dels anys mencionats. Si el desplaçament es fa en transport públic i en virtut dels mateixos criteris mencionats, l'empresa abonaria el preu del transport públic degudament acreditat.

CAPÍTOL X
Règim disciplinari

Article 32. Faltes i sancions

Es considerarà falta laboral tota acció o omissió de la qual resulte responsable el personal que es produïska amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que constituïska un incompliment greu i culpable de les seues obligacions. Les faltes es graduaran d'acord amb la seua importància, transcendència, voluntarietat i malícia en la comisió en lleus, greus i molt greus.

Article 33. Faltes lleus

1. Les faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense causa justificada, de tres dies en el període d'un mes.

2. No cursar en el moment oportú la comunicació corresponent, quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

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 periodos de vacaciones.

La concesión por parte de la empresa de las solicitudes de permisos no retribuidos que no afecten al buen funcionamiento del servicio se ha de realizar con la intervención previa de la representación 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 abonaría el precio del transporte público debidamente acreditado.

CAPÍTULO X
Régimen disciplinario

Artículo 32. Falta 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, transcendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

Artículo 33. Falta leve

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. L'abandó o absència del lloc de treball, sense causa justificada, encara que siga per un temps breu. Si, com a conseqüència d'això, es causa algun perjudici a l'empresa o es causa un accident a les persones companyes de treball, serà considerada com a greu o molt greu.

4. Descuits xicotets en la conservació del material, maquinària, ferramentes i instal·lacions, llevat que això repercutisca en la bona marxa del servei, cas en què podrà ser considerada com a greu o molt greu.

5. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

6. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa o durant qualsevol acte de servei. Si es produïx amb notori escàndol poden ser considerades com a greus o molt greus.

7. La inobservança de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball o salut laboral que no comporten risc greu per a la persona ni per a les persones companyes de treball o terceres persones. Si es donen estes circumstàncies serà considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

8. Usar el telèfon de l'empresa per a assumptes particulars, sense autorització.

9. L'embriaguesa ocasional.

10. Canviar, mirar o rebolcar els armaris, taquilles o efectes personals de les persones companyes de treball, sense la deguda autorització de les persones interessades.

Article 34. Faltes greus

1. Al·legar motius falsos per a l'obtenció de llicències o permisos.

2. Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què ha de realitzar el seu treball habitual sense causa que ho justifique o sense tindre l'autorització per a això.

3. Trobar-se en el local de treball fora de les hores de treball sense permís de l'empresa.

4. Més de quatre faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un mes o dos faltes per implicar a qualsevol de l'empresa.

5. Faltar al treball dos dies durant el mes, sense causa justificada.

6. No comunicar amb diligència deguda les alteracions familiars que puguen afectar els processos administratius o prestacions socials. Si hi ha malícia, serà considerada com a molt greu.

7. Simular la presència de qualsevol de l'empresa en el treball per mitjà de qualsevol forma.

8. La negligència en el treball que afecte la bona marxa d'este.

9. La imprudència en el treball, que si implica risc d'accident per a la persona o altres persones o perill d'avaría en la maquinària, ferramentes o instal·lacions podrà ser considerada molt greu.

10. L'assistència reiterada al treball en estat d'embriaguesa o toxicomania.

11. La reincidència en falta lleu dins d'un trimestre, quan hi haja sanció per escrit de l'empresa.

12. No advertir i instruir adequadament altres persones companyes sobre les quals tinga alguna relació l'autoritat o cap del risc del treball a executar i de la possible manera d'evitar-lo.

13. La falta de sigil professional divulgant dades, informes o antecedents que puguen produir perjudici de qualsevol tipus a l'empresa.

14. Qualsevol falsedat o inexactitud deliberada en els comunicats o documents de treball, o la negativa a la seua formalització, així com proporcionar informació falsa a la direcció de l'empresa o als seus superiors en relació amb el treball.

15. L'acceptació de dons o regals per dispensar tracte de favor en el servei.

16. No informar amb la deguda diligència els seus superiors, l'empresa o qui el represente de qualsevol anomalia que observe en les instal·lacions i la resta d'útils, ferramentes, maquinària i materials.

17. Descuits d'importància en la conservació, neteja o utilització de materials, màquines, ferramentes i instal·lacions que s'utilitzen en el treball.

Article 35. Faltes molt greus

1. La desobediència continuada o persistent en el treball.

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 toxicomania.

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 anomalia 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. Més de deu faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses en un període de tres mesos o de vint durant sis mesos.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com el furt o robatori tant a l'empresa com a les persones companyes de treball o a tercera persona, dins de les instal·lacions de l'empresa o durant el desenvolupament de la seua activitat professional.

4. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada de treball, així com emprar ferramentes útils o materials per a ús propi.

5. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, ferramentes, útils, aparells, instal·lacions, vehicles, edificis, efectes i inclús documents de l'empresa, de manera intencionada.

6. L'embriaguesa o toxicomania habitual durant el treball que repercutisca negativament en l'exercici de l'activitat.

7. Violar el secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa.

8. Revelar a elements estranys a l'empresa dades d'esta de reserva obligada.

9. Dedicar-se a activitats professionals d'arqueologia, per compte propi en empreses de la competència o de manera particular, sense l'autorització oportuna i expressa.

10. Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració a qualsevol persona de l'empresa.

11. La imprudència, negligència o incompliment de les normes o ordres sobre seguretat i higiene en el treball, quan per això es produïska un risc greu per al personal de l'empresa o danys per a les instal·lacions.

12. Causar accidents greus per negligència, descuit o imprudència inexcusables o perill seriós per a l'empresa.

13. La no-utilització dels mitjans o materials de prevenció de riscos d'accidents de treball facilitats per l'empresa.

14. Abandonar el lloc de treball en càrrec de responsabilitat o quan amb això cause un perjudici greu en el treball de l'empresa, deteriorament important de les coses o un perill seriós per a les persones.

15. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat.

16. La reincidència en faltes greus, encara que siga de naturalesa distinta, dins d'un període de sis mesos, sempre que haja sigut objecte de sanció per escrit.

17. La falta d'assistència al treball no justificada per més de tres dies, en el mes o de trenta dies naturals.

18. La comissió d'errors repetits i intencionats que puguen originar perjudicis a l'empresa.

19. L'emissió maliciosa, o per negligència inexcusable, d'informes erronis o sabent que no són exactes.

20. La simulació de supòsits d'incapacitat temporal o accident.

21. L'apropiació per a ús particular de qualsevol tipus d'informació generada en funció dels treballs encarregats a l'empresa, així com de models i procediments generats en l'empresa.

Article 36. Graduació de les sancions

Les sancions que podran imposar les empreses en cada cas es graduaran atenent la gravetat de la falta comesa, i poden ser les següents:

1. Per faltes lleus:

- Amonestació escrita.
- Suspensió d'ocupació i sou fins de dos dies.

2. Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a sis mesos.

3. Per faltes molt greus:

- Acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions que antecedixen, es tindrà en compte:

a) El grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es revele en la conducta.

b) El dany a l'interés públic, quantificant-lo inclús en termes econòmics quan siga possible.

c) La reiteració o reincidència.

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.

Article 37. Assegurança de responsabilitat civil

Totes les empreses i/o entitats formalitzaran una assegurança que garantisca la responsabilitat civil almenys de 300.000 € i la defensa de tot el personal inclòs en este conveni. Esta assegurança es prorrogarà de forma automàtica cada any.

Article 38. Jubilacions

Les empreses i/o entitats i el seu personal, d'acord mutu, podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades que preveu la legislació vigent. També s'establirà la fórmula de contracte de relleu, d'acord amb la legislació vigent.

Article 39. Vestuari i material

En funció de les tasques a desenvolupar, l'empresa facilitarà al personal el material necessari per a desenvolupar la seua tasca, així com la vestimenta adequada per al desenvolupament de les seues funcions, tant en temporada d'estiu com d'hivern, i les parts consensuaran la modalitat d'entrega del dit material, bé en espècie o per mitjà del seu contravalor econòmic.

En el cas de personal eventual o el període de duració de contracte del qual no excedisca els sis mesos, se li proporcionarà la vestimenta en funció de la seua disponibilitat en el moment de l'any en què començarà les seues tasques.

El vestuari serà renovat quan s'estime convenient i de forma consensuada per les parts, així com per la ruptura o no-eficàcia de la peça per al desenvolupament de les tasques previstes, i es mantindrà en tot moment el bon decor, la presència personal i la seguretat. A més de les peces de roba de treball assenyalades, el personal vestirà tots els complements de protecció marcats en la Llei de Seguretat i Salut (vegeu l'article 56.3) en funció del tipus d'obra a desenvolupar (jupetí, casc, ulleres, etc.). Així mateix, es dispensarà el personal d'altres complements que siguen necessaris (gorres, guants, etc.). El personal assumirà la responsabilitat en l'atenció, pèrdua i/o neteja del vestuari proporcionat.

CAPÍTOL XI
De la seguretat i salut

Article 40. De la seguretat i salut. Generalitats

1. Les empreses i/o entitats i el personal afectats pel present conveni es regiran sobre esta matèria i a tots els efectes pel que s'establirà a la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

2. El personal, en la prestació dels seus servicis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene.

3. El personal està obligat a observar en el seu treball les mesures legals i reglamentàries de seguretat i higiene.

4. En la inspecció i control de les dites mesures que siguen d'observança obligada per l'empresa, el personal té dret a participar per mitjà de la seua representació legal en el centre de treball, si no es compta amb òrgans o centres especialitzats competents en la matèria segons la legislació vigent.

5. Una vegada feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produïxen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, s'haurà de planificar la prevenció, amb la busca d'un conjunt coherent que integre la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

6. L'empresa i/o entitat posarà a disposició del personal els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seues tasques habituals. L'empresa està obligada a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene al personal que contracta, o quan existisca canvi de lloc de treball o s'haja d'aplicar una nova tècnica que pugua ocasionar riscos greus per a la pròpia persona o per a la resta de personal o per a terceres persones, siga amb servicis propis o amb la intervenció dels servicis oficials corresponents. El personal està obligat a seguir les dites ensenyances i a realitzar les pràctiques quan se celebren dins de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte en la jornada de treball del temps invertit en estes.

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 regirán 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. És responsabilitat de l'empresa i/o entitat l'adequació de les mesures corresponents en els casos d'assetjament moral i/o sexual del personal comprés en l'àmbit d'este conveni, tal com s'arregla en la legislació vigent.

És voluntat de les parts firmants d'este conveni regular en el present text les mesures oportunes per a previndre els accidents laborals en el sector, així com les encaminades a vetlar per la salut del seu personal, per a la qual cosa es redacten els articles següents.

Article 41. De la formació

S'establix la realització d'un curs de prevenció de riscos en el lloc de treball d'un mínim de 8 hores. Haurà d'incloure aspectes relatius a la formació general i els riscos derivats dels treballs del lloc de treball que s'ocupa, amb una especial incidència pel que fa a treballs en altura i a la utilització de materials perillosos, així com als riscos derivats d'efectuar els treballs en el marc de les obres de construcció.

En este sentit, es desenvoluparan cursos específics de les diferents disciplines i especialitats del personal adherit al present conveni, atenent les seues múltiples particularitats.

CAPÍTOL XII

Prestacions complementàries a les de seguretat social

Article 42. Complement d'IT

1. Complement per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional:

Com a complement a les prestacions a càrrec de l'entitat gestora, el personal que es trobe en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional percebrà un complement fins a arribar al 100 % de la base de cotització del mes anterior a partir dels 30 dies ininterromputs d'IT i mentres dure esta incapacitat.

2. Complement per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral:

El personal de les empreses afectades per este conveni autonòmic que es trobe en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral percebrà un complement fins a arribar al 100 % de la base de cotització del mes anterior, a partir dels 90 dies ininterromputs d'IT i mentres dure esta.

Article 43. Indemnitzacions

Les empreses afectades pel present conveni hauran de formalitzar una pòlissa d'assegurances a favor del seu personal, que tindrà dret a percebre indemnitzacions complementàries a les prestacions de Seguretat Social, en les contingències i quanties que es detallen:

– En cas de mort, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident de treball o malaltia professional: 40.000 €.

En els supòsits de mort, les indemnitzacions establides s'abonaran a la persona o les persones que la persona morta haja declarat beneficiària/àries i, si no n'hi ha, al / a la cònjuge, fills o filles, pare i mare, germans o germanes i la resta d'hereus o hereves legals per eixe orde.

Quant a la data de fixació d'efectes del fet causant, caldrà ajustar-se, en tot cas, a la data en què s'haja produït l'accident. En els supòsits de malaltia professional, es prendrà com a data d'efectes aquella en què es declare per primera vegada l'existència d'esta per l'òrgan competent. La data d'entrada en vigor en l'aplicació de les indemnitzacions anteriors serà als trenta dies de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu.

CAPÍTOL XIII

Drets sindicals

Article 44. De tot el personal

El personal no pot ser discriminat en cap moment quant a la seua afiliació sindical, i tot el personal pot exposar les seues opinions en el centre.

Tot el personal pot ser elector i elegible per a ocupar càrrecs sindicals com a delegat o delegada o en una secció sindical.

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 ininterrompidos 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 ininterrompidos 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 gaudisca d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, s'ha de reincorporar al lloc de treball al cap de seixanta dies d'acabar este període d'excedència, amb preavis de trenta dies abans de la reincorporació.

Article 45. De l'assemblea del personal

1. L'assemblea del personal pot ser constituïda pel personal d'un centre o espai físic de treball o de diversos centres de l'empresa i/o entitat. Ha de ser convocada pels delegats o les delegades del personal el comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 30 % del personal de la plantilla.

2. L'assemblea pot reunir-se en un local de l'empresa i/o entitat en hores que no perjudiquen els treballs del centre i/o espai físic de treball, sense presència de l'empresa i/o entitat, la qual ha de rebre una comunicació prèvia abans de quaranta-huit hores.

3. S'ha de disposar d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.

Article 46. De la delegació del personal i comitès d'empresa

Com a representació del personal de l'empresa:

1. Exercix les seues funcions en tots els casos reconeguts o previstos per la llei i en aquells altres que reconeix expressament este conveni.

2. Té dret a comunicar-se lliurement amb tot el personal de l'empresa i/o entitat i a reunir-se fora de l'horari de treball o a disposar de les seues hores de permís retribuït, d'acord amb la legislació vigent, amb un preavis mínim de 24 hores, en este segon cas, sempre que siga possible.

3. Té dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa i/o entitat que puguen afectar els que representen, sobre:

- a) Situació econòmica de l'empresa i/o entitat.
- b) Projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb un mes d'antelació.
- c) Intenció de decisions que afecten l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima de dos setmanes.

A més del que ací està arrellegat i el que preveu l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, la representació del personal disposarà d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

- De 0 a 25 treballadors i/o treballadores: 16 hores
- De 26 a 50 treballadors i/o treballadores: 24 hores
- De 51 a 100 treballadors i/o treballadores: 32 hores
- De 101 a 250 treballadors i/o treballadores: 40 hores
- De 251 en avant: 40 hores

Article 47. De les seccions sindicals de l'empresa

El personal afiliat en un sindicat o central sindical pot constituir seccions sindicals dins de l'empresa i/o entitat. El personal afiliat a una secció sindical té dret a ser informat per la representació d'esta central de tot el que consideren que els afecta, inclús en horari de treball, sense que abans haja sigut escoltada la secció sindical a què pertanyen.

Les seccions sindicals tenen tots els drets que la llei els reconeix i els que els determina este conveni, entre els quals:

1. Difusió lliure en l'empresa i/o entitats de les seues publicacions, avisos i opinions.
2. Reunió en els locals de l'empresa i/o entitat, en les mateixes condicions que es mencionen a l'assemblea del personal.

Article 48. De la negociació col·lectiva

A l'efecte de la negociació col·lectiva del conveni, el personal pot utilitzar les hores necessàries per a assistir a les reunions de negociació o preparatòries, justificant-ho prèviament.

Article 49. Acumulació d'hores

A fi de facilitar l'activitat sindical a l'empresa i/o entitat, la representació legal del personal en cada empresa i/o entitat podrà acumular les hores de crèdit horari dels o les diferents membres en còmput trimestral.

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.

Per a fer efectiu el que estableix este article, les representacions legals comunicaran a la direcció de l'empresa respectiva el seu desig d'acumular les hores dels seus representants.

Si no es fa ús de totes les hores acumulades en un trimestre, la regularització es podrà produir durant el mes següent.

CAPÍTOL XIV

Protecció contra la violència de gènere

Article 50. L'assetjament sexual i l'assetjament moral

Les empreses i/o entitat i la representació del personal, si és el cas, crearan i mantindran un entorn laboral on es respecte la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, i les preservaran de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

1. S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida i que determinen una situació que afecta les condicions laborals i que creen un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant, així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associen la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball a l'aprovació o denegació dels favors mencionats.

2. S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels caps o de la resta de personal que menyspreen la dignitat personal i exercisquen una violència psicològica (en una o més de les 45 formes o comportaments descrits pel Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps prolongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

3. A fi d'evitar que es produïska qualsevol atemptat d'estes característiques per qui siga, la representació laboral o sindical i, especialment, l'empresa i/o entitat com a garant últim de la salut laboral en els centres de treball han de:

– Garantir que en les avaluacions de riscos psicosocials s'avaluen també els riscos derivats de l'organització del treball.

– Organitzar el treball d'una forma saludable, per mitjà de la posada en marxa de mesures concretes que coadjuven a:

– Fomentar el suport social col·lectiu entre el personal potenciant el treball en equip i la comunicació i combatent activament la competitivitat i l'aïllament.

– Promoure l'autonomia, potenciant la participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els mètodes de treball i pedagògics.

– Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en l'ocupació i en les condicions de treball d'acord amb les funcions i la qualificació del lloc de treball.

– Garantir així mateix l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari, promoció interna, etc. entre totes les persones, sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal.

– Fomentar la claredat i transparència organitzativa, definint els llocs de treball i les tasques a qui s'assigne, així com els rols de cada persona.

– Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient per al correcte desenvolupament individual del treball i per a la prevenció de riscos laborals.

– Impedir tot tipus de manifestació de violència.

– Impedir tot tipus de manifestació d'autoritarisme, sectarisme o dogmatisme, vetlant pel manteniment de la llibertat de càtedra i per l'ideari de l'empresa i/o entitat.

– La direcció de l'empresa i/o entitat ha de definir i fer pública la política empresarial de gestió dels recursos humans que continga una declaració de rebuig radical d'este tipus d'actuacions. Esta declaració serà inclosa en l'ideari de l'empresa i/o entitat, en el reglament de règim intern.

Article 51. Mesures de protecció integral contra la violència de gènere

S'aplicarà a tot el personal allò que disposa la Llei orgànica integral contra la violència de gènere:

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 concretes que coadjuven 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. Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, sense límit de temps per a esta situació: és la persona afectada qui decidix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària tindran vigència a partir del moment en què la persona afectada ho sol·licite.

2. Dret a la mobilitat geogràfica. S'establix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Esta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, en el lloc sol·licitat d'esta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·licite la persona interessada. En el cas que no hi haja vacants, si hi ha llocs de treball ocupats per personal amb contracte d'interinitat, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i la persona interina. Si hi ha vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

Als sis mesos es pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, i es podrà en este cas la reserva del lloc de treball.

3. Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, i es pot prorrogar mensualment fins a un màxim de 18 mesos. Este dret comporta el dret a la prestació de la desocupació, i durant este temps es computen les cotitzacions en la Seguretat Social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la persona afectada ho demane. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existisca una vacante, a la qual podrà accedir de manera preferent.

4. Dret a l'extinció del contracte de treball. Esta és una decisió a la qual la persona afectada té dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, i comporta també el dret a rebre la prestació de la desocupació, i durant este període computen les cotitzacions en la Seguretat Social.

5. Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball. Si són motivades per una situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards ni les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valoren el treball efectiu i/o presencial. Estes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels servicis socials d'atenció o per servicis de salut. Les absències han de comunicar-se en l'empresa, per part de la persona afectada, amb el termini de temps possible més breu.

6. Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per a justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si una persona és acomiadada mentre exercisca els drets derivats de la Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, l'acomiadament serà declarat nul i la persona haurà de ser readmesa.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Temps de formació:

Ateses les característiques del tipus de treball a exercir, s'assignarà un temps de formació al personal en funció del que la direcció estime, basant-se en el seu currículum o formació.

L'objectiu és la integració del personal en el mínim de temps possible per al desenvolupament normalitzat de les seues tasques. Esta labor de formació serà coordinada per companys i companyes de la mateixa categoria o superior, així com pel coordinador o la coordinadora.

Segona

El present conveni ha sigut redactat amb un llenguatge inclouent. S'hi han utilitzat les paraules *personal* i *persona* per a referir-se als treballadors i les treballadores.

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 faltes 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 faltes 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 currículo 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.

ANNEX I. TAULA SALARIAL 2013

Salari del conveni anual brut. Inclou la retribució corresponent a pagues extraordinàries. Article 22 conveni col·lectiu

CATEGORIES PROFESSIONALS	LLOC	ANUAL 2013	MENSUAL SENSE PAGUES	MENSUAL AMB PAGUES
GRUP 1. ARQUEÒLEG/ARQUEÒLOGA				
	COORDINADOR/COORDINADORA	22.850,00 €	1.632,14 €	1.904,17 €
	ARQUEÒLEG/ARQUEÒLOGA	20.500,00 €	1.464,29 €	1.708,33 €
	ARQUEÒLEG/ARQUEÒLOGA AJUDANT A	19.380,00 €	1.384,29 €	1.615,00 €
	ARQUEÒLEG/ARQUEÒLOGA AJUDANT B	18.510,00 €	1.322,14 €	1.542,50 €
GRUP 2. ESPECIALISTA				
	ESPECIALISTA	18.890,00 €	1.349,29 €	1.574,17 €
	ESPECIALISTA AJUDANT	17.540,00 €	1.252,86 €	1.461,67 €
	INTÈRPRET CULTURAL	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	ADMINISTRATIU/ADMINISTRATIVA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
GRUP 3. PERSONAL DE SUPORT				
	AUXILIAR D'ARQUEOLOGIA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	OPERARI/OPERÀRIA D'ARQUEOLOGIA	15.102,00 €	1.078,71 €	1.258,50 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIU/ADMINISTRATIVA	15.102,00 €	1.078,71 €	1.258,50 €
	CONDUCTOR/CONDUCTORA	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	REPRESENTANT COMERCIAL	16.315,00 €	1.165,36 €	1.359,58 €
	PERSONAL DE NETEJA I MANTENIMENT	14.315,00 €	1.022,50 €	1.192,92 €

* * * * *

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 €