

RESOLUCIÓN

TRE/3830/2007, de 29 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector de la arqueología y la paleontología de Cataluña para el período del 18.7.2007 al 31.12.2009 (código de convenio núm. 7902595).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de la arqueología y la paleontología de Cataluña suscrito, por la parte empresarial, por los representantes de la Associació d'Empreses d'Arqueologia de Catalunya (AEAC) y por los de PIMEC, y por la parte social por los representantes de CCOO el 18 de julio y el 25 de septiembre de 2007, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo para el sector de la arqueología y la paleontología de Cataluña para el período del 18.7.2007 al 31.12.2009 (código de convenio núm. 7902595) al Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

Barcelona, 29 de octubre de 2007

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director general de Relaciones Laborales

Traducción del texto original firmado por las partes

1º CONVENIO

colectivo del sector de la arqueología y la paleontología de Cataluña

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito territorial

Este convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Artículo 2

Ámbito funcional

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

Se entiende por intervenciones arqueológicas a los efectos previstos en este artículo, los estudios, las prospecciones, los sondeos, las excavaciones, los controles, y

cualquier otra intervención, con remoción de terrenos o sin, que tenga por finalidad descubrir, documentar o investigar restos arqueológicos.

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

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

Artículo 3

Ámbito temporal

El presente convenio entra en vigor a partir del día de su firma y con independencia de cuando se presente al Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya y se publique en el DOGC. Los aspectos económicos entran en vigor a partir del 1 de julio de 2007.

El periodo de vigencia de este convenio es hasta el 31 de diciembre de 2009, fecha en la cual, si no ha sido denunciado, se entenderá que se va prorrogando año por año, y, si ha sido objeto de denuncia de cualquiera de las partes con un mes de antelación al vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

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

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

En todo caso, sin embargo, las tablas salariales pactadas se tienen que aplicar a partir del 1 de julio de 2007 y a partir del 1 de enero de 2008 y del 1 de enero de 2009, respectivamente.

Artículo 4

Ámbito personal

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

Artículo 5

Concurrencia de convenios

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

Artículo 6

Equilibrio interno del convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo cual no se podrá aplicar una o diversas de sus normas, y no olvidar el resto, sino lo cual a todos los efectos tiene que 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 si

solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste. En este supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes en el de la firmeza de la resolución correspondiente con el fin de resolver el problema planteado.

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

Artículo 7

Garantía ad personam

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

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

Artículo 8

Garantía de las condiciones más beneficiosas

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

Artículo 9

Comisión paritaria

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

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

Esta Comisión paritaria está integrada por 6 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/se en todas las materias que son de su competencia.

Funciones

Las funciones específicas de la Comisión paritaria son las siguientes:

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

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/se y empresas comprendidas en su ámbito personal, pactan expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de cariz colectivo o plural que pudieran

suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal a efectos de aquello establecido en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

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

- Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en esta materia.

La Comisión paritaria continuará tratando, hasta final de 2007 como fecha de referencia, el tema de ratios de personal dentro de equipos de trabajo, con el fin de llegar a un consenso sobre el tema. Si se produce el consenso y se considera adecuado, el acuerdo se podrá incorporar como anexo al convenio.

Reglamento de la Comisión paritaria

La Comisión paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento, en un plazo máximo de 2 meses desde su constitución, el cual recogerá como mínimo las cuestiones siguientes:

1. Reuniones: La Comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria durante el primer año con una periodicidad mensual y trimestralmente a partir del segundo año.

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

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

3. Quórum -asesores/as: Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación, pudiendo efectuarse la delegación de voto. Las partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores/se.

4. Validez de acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, del voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, la cual será firmada por quien haga de secretario/a y por uno/una representante de cada organización.

Domicilio

La Comisión paritaria tiene su domicilio en la calle Viladomat, 174 08015 Barcelona.

Los/las trabajadores/as y las empresas interesadas pueden dirigir sus comunicaciones en las dependencias siguientes: PIMEC y Asociación de Empresas de Arqueología de Cataluña (AEAC): C/ Viladomat, 174 08015 Barcelona; Federación de Servicios y Administraciones Públicas- CCOO: Vía Laietana, 16, 4ª planta.

CAPÍTULO 2

La organización del trabajo

Artículo 10

Facultades y responsabilidades

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

Artículo 11

Normas para su desarrollo

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

- a. La adjudicación de la tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador/a.
- b. La exigencia de una actividad y un rendimiento normal para cada trabajador/a y, en general, para todo el personal de la empresa o entidad.
- c. La fijación del índice de calidad admisible en la realización del trabajo.
- d. La movilidad y la redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros o espacios físicos de trabajo, y las necesidades estrictas del servicio, de acuerdo con lo que establecen los artículos 39 y 41 del Estatuto de los trabajadores, y las limitaciones que establecen los artículos 12 y 13 de este convenio.

Artículo 12

Movilidad funcional

La movilidad funcional es una de las características de la prestación de servicios de este sector, cuya determinación corresponde a la facultad organizativa de la empresa y/o entidad, a efectos de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura.

No obstante, los cambios de puesto de trabajo determinados por esta movilidad nunca se pueden basar en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas o entidades, y sólo se pueden hacer por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

En consideración a estas razones, la cobertura de las vacantes se tiene que hacer dentro de cada zona y grupo profesional a menos que haya un acuerdo entre las partes interesadas, de lo cual hay que informar a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 13

Movilidad geográfica

La movilidad geográfica de los trabajadores/as se rige por lo que dispone el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO 3

Clasificación del personal

Artículo 14

Las definiciones correspondientes a las diferentes categorías tienen carácter enunciativo y no comportan la obligación de estar muy previstas.

Grupo 1

Arqueólogo/a y/o paleontólogo

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

- Coordinador/a: Es aquel trabajador/a con la titulación superior correspondiente que lo faculta para ejercer profesionalmente como arqueólogo/a y/o paleontólogo/a y que, de conformidad con su experiencia y conocimientos, puede llevar a cabo las funciones de coordinación y/o supervisión de intervenciones, del registro, de la documentación, de los estudios y de la difusión de cualquier tipo de tarea arqueológica, ejerciendo básicamente un control de calidad y estilo dentro de la empresa.

- Técnico/a: Es aquel trabajador/a con la titulación superior correspondiente que el/la faculta para ejercer profesionalmente como arqueólogo/a y/o paleontólogo/a y que puede llevar a cabo las funciones inherentes a la arqueología y entre otros

las funciones de: dirección de intervenciones arqueológicas y paleontológicas de cualquier clase y en cualquier medio; redacción de proyectos y asesoramientos en temas patrimoniales.

Dentro de esta categoría se establecen dos niveles diferentes:

Técnico/a A, que es el/la que tiene su cargo más de 3 personas.

Técnico/en B, que es el/la que tiene su cargo hasta 3 personas.

En este apartado, se especifica de manera expresa que el Técnico que lleva a cabo una intervención subacuática siempre tendrá nivel de Técnico A.

- Técnico/a de apoyo: Es aquel trabajador/a con la titulación superior correspondiente que el/la faculta para ejercer como arqueólogo/a y/o paleontólogo/a y que bajo la supervisión y control de las dos categorías anteriores o de la dirección de la empresa, vista su experiencia y conocimientos, desarrolla, por delegación de éstos, entre otros, las siguientes funciones de apoyo:

El registro del yacimiento

Organizar los materiales arqueológicos

Llevar a cabo el registro gráfico/o fotográfico

Llevar a cabo el inventario de los materiales arqueológicos

Cualquier otra tarea que dentro de los parámetros de definición recogidos por la categoría profesional le sean encargadas por las categorías superiores antes mencionadas o por la Dirección de la empresa.

Un/a técnico/a arqueólogo/a y/o paleontólogo/en también puerto dura a término, cuándo así quede acreditado por titulación y/o experiencia, los trabajos de apoyo dibujo, topografía, restauración, documentalista, antropología y otros trabajos de carácter similar.

Grupo 2

Técnico especialista

Es aquel/lla trabajador/a que teniendo la titulación requerida y/o la experiencia necesaria, es especialista en técnicas afines a la arqueología o análisis y puede participar en el registro, documentación y estudios arqueológicos interdisciplinares.

Grupo 3

Personal de apoyo

Es aquel personal definido por los trabajos a desarrollar relacionados con la actividad de la empresa, ya estén en una intervención arqueológica, laboratorio, despacho o almacén, para la cual sólo se exige la titulación básica.

Fruto de estas tareas o funciones a desarrollar se dividen en cuatro categorías:

Encargado/a: Es aquel/lla trabajador/a nombrado por la empresa que, además de las funciones propias de su grupo puede tener asignadas por delegación de los técnicos, alguna o algunas de las siguientes funciones:

- Trasladar las indicaciones de trabajo de los técnicos de los grupos 1 y 2.

- Trasladar a la empresa las necesidades que se deriven para llevar a cabo las funciones del personal de apoyo.

- Controlar el cumplimiento de los horarios y las horas llevadas a cabo del personal de apoyo a la excavación.

- Velar por el control y buen estado de las herramientas y equipamientos, eso como del cumplimiento de las medidas de seguridad correspondientes.

- Llevar un control de las compras y gastos que le sean encargados.

Oficial: Es aquel/lla trabajador/a con una experiencia y conocimientos contrastados en el sector responsable de llevar a cabo las siguientes funciones, siempre bajo la supervisión de los técnicos/se correspondientes:

- De remoción, excavación y delimitación de estratos arqueológicos

- De apoyo a las tareas de documentación gráfica (leer cotas, ayudar a tomar medidas, etc.)

- De limpieza y acondicionamiento del yacimiento arqueológico

- De limpieza y siglaje del material arqueológico

- Enseñar las tareas básicas a uno/a auxiliar

- Arreglar y trasladar el material

- Velar por el control y buen estado de las herramientas y equipamientos, eso como del cumplimiento de las medidas de seguridad correspondientes.

- Cualquier otro trabajo que no represente una mayor responsabilidad que le sea encargada y supervisada por personal del grupo 1.

Auxiliar de apoyo: Es aquel/lla trabajador/a que sin experiencia o conocimientos acreditados en el sector da apoyo a las tareas que realice el oficial, y bajo supervisión de éste/a.

De igual manera tiene que velar por el control y buen estado de las herramientas y equipamientos, así como del cumplimiento de las medidas de seguridad correspondientes.

Auxiliar de difusión patrimonial: Es aquel trabajador/a con la experiencia y los conocimientos necesarios con el fin de llevar a cabo las tareas de difusión del patrimonio histórico, bajo la supervisión del técnico/a correspondiente.

Grupo 4

Personal administrativo

Dentro de este bloque se contemplan tres categorías: Cabe administrativo, Oficial 1ª administrativo y Auxiliar Administrativo teniendo cada una de ellas las siguientes funciones:

Jefe administrativo: Es aquel trabajador/a quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigible, realiza las funciones que comportan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas de cariz administrativo, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor.

Oficial 1ª administrativo: Es aquel trabajador/a con el título o preparación teórico-práctica suficiente ocupa un puesto de trabajo que comprende la ejecución de todo tipo de tareas administrativas complejas, establecer previsiones de cobros y pagos, la relación con los bancos, la gestión del cobro de impagados, control de la Caja, facturación y, con general, todas aquéllas que sean propias de su categoría, sin perjuicio de otras actividades como archivo, coordinación y supervisión de las tareas de su personal subalterno, etc.

Auxiliar administrativo: Es aquel trabajador/a que con el título adecuado o la preparación teórico-práctica necesaria, realiza tareas administrativas mecanizadas o burocráticas propias de su categoría.

Asimismo, la Comisión paritaria tiene que homologar todas las categorías no previstas en este convenio.

CAPÍTULO 4

Contratación

Criterios generales

En razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores/se se clasifican en: fijas, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial y prácticas. Sin embargo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo, de conformidad a la legalidad vigente en cada momento.

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

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

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

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

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

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

Artículo 15

Contrato para el fomento de la contratación indefinida

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

Artículo 16

Contrato fijo discontinuo

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

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

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

Artículo 17

Contrato de interinaje

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

Artículo 18

Contrato eventual

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

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

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

Para la aplicación de los contratos temporales, la empresa y/o entidad se atenderá en el establecido en los artículos 15 y 49.3 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 nueve meses en un periodo de quince.

Artículo 19

Contrato de obra o servicio

Con la finalidad de potenciar el uso por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se acuerda crear un contrato de obra o servicio

determinado, según el previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores, reafirmando la naturaleza causal de estos contratos.

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

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

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

Artículo 20

Contrato en prácticas

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

a. Ningún trabajador/a no podrá ser contratado en esta modalidad, si ha sido afectado por éste con anterioridad, en la misma empresa y/o entidad, en virtud de la misma titulación, dentro de los cuatro primeros años a partir de la obtención de la titulación.

b. Las retribuciones económicas serán las correspondientes al 85% de sus categorías profesionales para los 6 primeros meses de duración del contrato y las correspondientes al 90% de sus categorías profesionales para los 18 meses restantes.

c. Se establecen las siguientes limitaciones numéricas a la utilización de esta modalidad contractual. En este sentido, el número de trabajadores que se recogen en las tablas del escalado se refirieron a cómputo de plantilla medio del año anterior.

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

- Hasta 10 trabajadores: Como a máximo 1 persona contratada en prácticas.
- De 11 a 20 trabajadores: Como máximo 2 personas contratadas en prácticas.
- De 21 a 30 trabajadores: Como máximo 3 personas contratadas en prácticas.
- De 31 hasta 100 trabajadores: Como máximo 4 personas contratadas en prácticas.
- Más de 100 trabajadores: Como máximo el 5% de la plantilla, según las pautas establecidas.

CAPÍTULO 5

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

Artículo 21

Forma del contrato

Los ingresos de los trabajadores/as se ajustarán a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los mayores de 45 años, discapacidades.

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

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

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

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

Artículo 22

Periodos de prueba

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

- Personal comprendido en el grupo 1: cuatro meses.
- Personal comprendido en el grupo 2: dos meses.
- Personal comprendido en los grupos 3, 4 (excepto auxiliares de apoyo y auxiliar administrativo): un mes.
- Auxiliar de apoyo y auxiliar administrativo: 15 días.

Durante el periodo 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 periodo trabajado.

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

Los contratos de interinaje y/o sustitución no podrán extinguirse al inicio de los periodos de vacaciones de no reincorporarse la persona sustituida.

Artículo 23

Cese voluntario

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

- Personal comprendido en el grupo 1: dos meses.
- Personal comprendido en el grupo 2, 3 y 4 (excepto auxiliar de apoyo y auxiliar administrativo): un mes.
- Auxiliar administrativo y auxiliar de apoyo: quince días.

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

En caso de que las pagas extraordinarias sean prorrateadas y las vacaciones en las cuales tenía derecho el trabajador/a que cesa en la empresa y/o entidad contratante, estuvieran disfrutadas, no se podrá descontar de su mensualidad ninguna cantidad en concepto de incumplimiento de preaviso.

Artículo 24

Finalización relación laboral

La empresa y/o entidad, en contrataciones temporales superiores a 12 meses, tiene que preavisar al trabajador/a con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso con el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 25

Derecho de subrogación

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

25.2 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.

25.3 Sin perjuicio de aquello establecido a la legislación de la Seguridad Social, el/la cedente y el/la cesionario/a, en las transmisiones que se realicen por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obli-

gaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que hayan estado satisfechas. El/la cedente y el/la cesionario/a también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fue declarada delito.

25.4 Salvado pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el/la cesionario/a y la representación legal de los trabajadores/as, las relaciones laborales de los trabajadores/as afectados por la sucesión se 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/as.

CAPÍTULO 6

Régimen de retribuciones

Artículo 26

Retribuciones

26.1 Los salarios a percibir desde el 1 de julio de 2007 y hasta el 31 de diciembre del 2009 son los que establecen las tablas salariales anexas a este convenio, según las diferentes clasificaciones profesionales.

26.2 Las hojas de salario tienen que ser entregadas a los trabajadores y trabajadoras en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha que realmente corresponde a la hoja salarial.

26.3 Los pagos de salarios tienen que hacerse efectivos, con respecto a los usos y costumbres habituales a las diferentes empresas y como fecha límite máxima dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

26.4 Una vez denunciada el convenio y hasta que no se haya llegado a un nuevo acuerdo, o en caso de prórroga, se garantiza como mínimo, que las tablas se tienen que incrementar de acuerdo con el IPC previsto a nivel estatal. No obstante, y sólo para el caso de no alcanzarse acuerdo en el Convenio o de prórroga automática, se garantiza que si el IPC en Cataluña es superior a la previsión del IPC estatal aplicada, la diferencia se tiene que abonar con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año. Estos criterios serán aplicables a todos los conceptos retributivos recogidos en el Convenio colectivo.

Artículo 27

Cláusula de inaplicación salarial

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

El procedimiento tiene que ser el siguiente:

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

2. En la empresa tiene que existir la figura del/la representante legal de los trabajadores.

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

- Balances y cuentas de resultados del último año, con las auditorias correspondientes o censura de cuentas, y las declaraciones del impuesto de sociedades, que pongan de manifiesto un flujo de caja negativo, así como la previsión del año en curso igualmente negativa.

- En el caso de una empresa integrada en un grupo de la misma actividad que la empresa en cuestión, hace falta que estos datos se refieran a los resultados integrados consolidados del grupo.

- Plan de viabilidad, con las medidas de mejora de la gestión productiva, comercial, financiera, de inversiones, etc., orientadas a superar la coyuntura negativa y a garantizar el futuro industrial y la ocupación de la empresa.

- Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa. Quedan sin efecto las actuaciones que omitan estas documentaciones o las que se hagan fuera de plazo.

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

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

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

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

1. El incremento económico que se tiene que aplicar en lugar del general que se ha pactado, que en todo caso no puede ser inferior a 1/3 de lo que se ha pactado en el Convenio colectivo.

2. El procedimiento para recuperar, en los años siguientes, los incrementos salariales que se han dejado de percibir en el año de inaplicación.

En todo caso, el periodo máximo de recuperación no puede superar los tres años.

3. Excepto el incremento salarial pactado, en una cuantía diferente del incremento general del convenio, éste es de plena aplicación a la empresa.

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

Artículo 28

Pagas extraordinarias

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

A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias, se establece el plazo del 1 de julio al 30 de junio para la paga del verano y del 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

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.

Se establece expresamente la posibilidad de prorrateo de las pagas extraordinarias por parte de las empresas.

CAPÍTULO 7

Jornadas, horarios, horas extraordinarias, vacaciones

Artículo 29

Jornada de trabajo

El número de horas de trabajo a que corresponden las retribuciones fijadas en el presente convenio, en cómputo anual es de 1.770 horas de trabajo efectivo, distribuidas en jornadas semanales de 40 h, con carácter general, del lunes al viernes.

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 incluido 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 h.

Se disfrutará de un descanso retribuido de 30 minutos en jornada continuada.

Las empresas distribuirán los horarios concretos de trabajo con la participación, legalmente prevista, de los representantes legales de los trabajadores.

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

En relación en el calendario que rija en la empresa, la Dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 72 horas cada uno de los años de vigencia del convenio, que consideradas como de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Estas horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario de que rija en la empresa, con respeto de los descansos mínimos señalados. Sólo se podrá prolongar por esta razón una hora diaria. A partir de la novena hora, todo el resto computarán 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 los representantes de los trabajadores si éstos existen, así como con los trabajadores directamente afectados, 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 a trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

La compensación prioritaria de las horas flexibles o de libre disposición realizadas será la siguiente:

Una hora de descanso por cada hora flexible, hasta el noveno de trabajo diario, incluida ésta.

En caso de no ser posible esta compensación se fija una compensación económica de las siguientes características:

Una hora más el 40% por cada hora flexible realizada.

El periodo de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, siempre que no coincida en periodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios afectados. En los supuestos de desacuerdo será acumulado en días cumplidos y se disfrutará en el periodo máximo de tres meses desde el inicio del periodo de trabajo flexible, pudiendo pasar al año siguiente.

La prolongación de la jornada para la utilización por parte de la empresa de la bolsa de horas flexibles y el periodo de descanso compensatorio podrán sucederse en

este orden o en el inverso, rigiendo en ambos casos las mismas normas contenidas en los párrafos precedentes.

Las cantidades destinadas a compensar estas prolongaciones de jornada, no podrán considerarse como retribución propia temprano extraordinaria.

Artículo 30

Horas extraordinarias

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

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

Hora extraordinaria diurna: +40% hora ordinaria

Hora extraordinaria festiva o nocturna: +50% hora ordinaria

Hora extraordinaria festiva y nocturna: +75% hora ordinaria

No obstante, de igual manera, se podrá optar por la compensación en tiempo de descanso con idénticas fórmulas compensatorias en las establecidas.

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

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

Artículo 31

Descanso semanal

Los días de descanso semanal tienen que ser preferentemente con criterio general el sábado y el domingo.

En los casos de urgencia en que la actividad de la empresa lo impida, y que este descanso no pueda tener lugar en el sábado y el domingo, se tiene que poder disfrutar de 48 horas de descanso ininterrumpidas semanales.

Artículo 32

Vacaciones

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tienen que disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 22 días laborables.

De este periodo de vacaciones, como criterio con carácter general, dos semanas tendrán que disfrutarse de forma ininterrumpida.

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

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

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

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

CAPÍTULO 8

Excedencias y permisos

Artículo 33

Excedencia, embarazo y permisos

33.1 En caso de embarazo de las trabajadoras afectadas por este convenio, en las situaciones de peligro o riesgo, la empresa, de acuerdo con la trabajadora y con

intervención de la representación legal de los trabajadores, tiene que establecer el cambio de puesto de trabajo pertinente o el mecanismo más adecuado para evitar el riesgo en cuestión, siempre que sea posible.

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

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

33.3.1 Hasta tres días en caso de nacimiento de un hijo/a.

33.3.2 Hasta dos días en caso de accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica, hospitalización.

33.3.3 Hasta tres días en caso de defunción de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite trasladarse, el permiso será de cuatro días.

33.3.4 El día de la boda de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

33.3.5 Un día por el cambio de domicilio sin cambio de municipio y dos días con cambio de municipio.

33.3.6 Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, en los diferentes supuestos legales. Hasta que quede regulado por ley habrá que demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificada de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan o acta notarial, siempre que no sea notorio.

33.3.7 Para el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

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

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

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

33.6 El trabajador tendrá derecho:

a. A disfrutar de los permisos necesarios para asistir a exámenes, así como una preferencia a escoger turno de trabajo, si éste es el régimen establecido en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional (incluidos congresos, ponencias o seminarios) con reserva al puesto de trabajo.

Artículo 34

Excedencia voluntaria

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

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

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si al puesto de trabajo hay una vacante en su

especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se computa la antigüedad.

Artículo 35

Excedencia forzosa

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

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

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

Artículo 36

Permisos no retribuidos

Todo el personal puede solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo en el transcurso de un año, aunque no podrá ser nunca ni antes ni después de los periodos de vacaciones.

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

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

CAPÍTULO 9

Artículo 37

Dietas y desplazamientos

37.1 Dietas

Los trabajadores/as que no tengan específicamente recogido en su contrato de trabajo una localización geográfica determinada para la prestación de sus servicios laborales y que por necesidades de la empresa tengan que hacer viajes o desplazamientos tienen que percibir dietas, si ocurre, en función de la necesidad justificada o no de pernoctación.

Si el trabajador/a ha de pernoctar, como consecuencia del trabajo, percibirá un importe de 41 € por día de pernoctación, más un importe de 10 € por comida que sea necesario realizar (comida y/o cena), excepto que se haga cargo la empresa de los mencionados gastos.

En caso de no necesitar pernoctar, pero tener, por las circunstancias que concurran la necesidad de hacer una comida, se tiene que abonar al trabajador el importe equivalente a 10 €.

La necesidad de hacer una comida vendrá determinada siempre que la jornada laboral del trabajador sea partida o superior a ocho horas todavía que sean continuadas, no abonándose nunca en caso de jornada continuada por la especial configuración y condiciones de la misma, y, como condición necesaria además del anterior, que el lugar de desarrollo de la prestación laboral diste más de 75 kilómetros del centro de trabajo habitual del trabajador.

La empresa podrá sustituir esta obligación pagando la comida a su cargo.

Los importes mencionados serán satisfechos por la empresa por meses vencidos.

37.2 Desplazamientos

37.2.1 Cuando a petición expresa de la empresa y por necesidades de la misma

se produzca un desplazamiento en vehículo propio, los gastos irán a cargo de la empresa.

El uso del vehículo propio comporta, en este caso, una indemnización por todos el conceptos derivados del desplazamiento de 0'21 € por kilómetro.

37.2.2 Cuando se produzca un desplazamiento en un lugar o centro de trabajo concreto que no esté contemplado específicamente en el contrato de trabajo o no sea el centro de trabajo habitual del trabajador, la empresa abonará, siempre que el desplazamiento sea superior en kilometraje al de la distancia entre el domicilio particular del trabajador y el domicilio social de la empresa, una indemnización en los términos que se especifican.

De esta manera, la indemnización que se establece y que recoge todos los conceptos derivados del desplazamiento, se devengará en caso de utilización de vehículo propio y se abonará al trabajador que utilice su vehículo.

En este punto, las partes establecen a título de recomendación medioambiental que en la medida del posible se pueda compartir la utilización de vehículos privados.

El abono por esta diferencia de kilometraje que pueda existir en el desplazamiento total descontando a lo mismo la distancia entre el domicilio particular del trabajador y el domicilio social de la empresa, se hará a razón de 0'21 € por kilómetro efectivo de exceso entre las distancias mencionadas. En caso de no exceso no se abonará indemnización por este concepto de ningún tipo.

Esta cuantía se actualizará a partir durante los años 2008 y 2009 con el porcentaje del IPC previsto por el Gobierno del Estado para cada uno de los mencionados años.

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

Los importes mencionados serán satisfechos por la empresa por meses vencidos.

CAPÍTULO 10

Artículo 38

Faltas

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasifica, según la importancia, en:

- a. Faltas leves.
- b. Faltas graves.
- c. Faltas muy graves.

Artículo 39

Faltas leves

Son faltas leves:

39.1 De dos a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el periodo de treinta días naturales.

39.2 Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta en el trabajo, a no ser que se demuestre que es imposible de hacerlo.

39.3 Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta días naturales sin una causa justificada. Si el ausente tiene que ser relevado por un compañero, la falta se considerará grave.

39.4 Prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

39.5 No comunicar a la empresa cualquier variación de la situación personal que tenga incidencia en aspectos laborales, como el cambio de residencia.

39.6 El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aunque sea por breve tiempo. Cuando este abandono sea perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa daños o accidentes a los compañeros de trabajo podrá ser considerado grave o muy grave.

39.7 Permanecer en zonas y lugares diferentes de aquéllos en que se realice el trabajo habitual, sin causa justificada o sin la autorización correspondiente.

39.8 Permanecer en el centro de trabajo fuera de la jornada laboral sin la correspondiente autorización.

39.9 La falta de atención y diligencia en las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

39.10 La falta de atención y diligencia en el desarrollo del trabajo encargado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

39.11 Las faltas de con respecto a los superiores, compañeros y subordinados, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa.

39.12 Negligencias en la conservación del material y de las instalaciones que no cause perjuicio a la empresa. Si causa perjuicio de entidad económica, la falta podrá ser considerada grave.

39.13 El uso de medios de comunicación, informáticos y de transporte de la empresa para asuntos particulares, sin la correspondiente autorización.

39.14 El uso de herramientas, maquinaria e instrumentos de la empresa para asuntos particulares, sin la correspondiente autorización.

Artículo 40

Faltas graves

Son faltas graves:

40.1 De seis a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un periodo de sesenta días naturales.

40.2 Faltar dos o más días en el trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa justificada.

40.3 La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada y sea firme.

40.4 Negligencia grave en la conservación del material y de las instalaciones que cause perjuicio a la empresa. Si causa un perjuicio económico relevante la falta puede ser considerada muy grave.

40.5 La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

40.6 Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativas al propio trabajador o a los compañeros.

40.7 Proporcionar datos reservados o información reservada de los trabajos o de la empresa o de personal de la empresa, sin la correspondiente autorización.

40.8 El uso indebido o exposición de información fruto de los trabajos de la empresa sin la autorización correspondiente.

40.9 El incumplimiento de las órdenes o la falta de atención reiterada en materias de prevención de riesgos laborales.

40.10 La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encargada.

40.11 La falta de atención y diligencia en el desarrollo del trabajo encargado que cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

40.12 La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o signifique un riesgo por la vida o salud, tanto del trabajador como de otros compañeros.

40.13 La disminución voluntaria y consciente en el rendimiento del trabajo.

40.14 No advertir inmediatamente a los superiores de cualquier anomalía o accidente que se observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

40.15 La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiera presenciado y que podría ser un grave perjuicio para la empresa, para los compañeros de trabajo o para terceros.

40.16 Realizar, sin la autorización correspondiente, trabajos particulares en el centro de trabajo.

40.17 Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

Artículo 41

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

41.1 Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un año.

41.2 La falta injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, cometidos en un periodo de treinta días naturales.

41.3 El abandono del lugar o centro de trabajo sin justificación, especialmente, cuando ocasione un evidente perjuicio para la empresa o que pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

41.4 La simulación de enfermedad o accidente o el desarrollo de trabajos remunerados durante la situación de IT.

41.5 El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave, de perjuicios graves a los compañeros en la empresa o a terceros.

41.6 La imprudencia o negligencia en el desarrollo del trabajo encargado, o cuando la forma de desarrollarlo implique riesgo de accidente o peligro grave para las personas, instalaciones o maquinaria de la empresa.

41.7 La desobediencia continuada o persistente.

41.8 El abuso de la autoridad por parte de quien la ostente.

41.9 La revelación o publicación de información confidencial y/o reservada fruto de los trabajos de la empresa sin la autorización correspondiente.

41.10 El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desarrollo de las funciones o tareas encomendadas.

41.11 Negligencia notoria y de conocimiento muy extendido en el incumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio y a la empresa.

41.12 La disminución voluntaria y reiterada en el rendimiento normal del trabajo.

41.13 Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto o consideración, tanto a los superiores, a los compañeros de trabajo como a los subordinados y usuarios de los servicios.

41.14 Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, dirige hacia otro cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física u otros (chantajes, etc.).

41.15 La reiteración o la reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre y que ya hayan sido sancionadas.

41.16 La embriaguez habitual y el consumo de cualquier tipo de drogas o estupefacientes en horas de trabajo.

41.17 El hurto y robo, tanto a los compañeros como en la empresa o en cualquier centro de trabajo y persona que permanezca.

41.18 Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de éste dentro del horario laboral, en motivo u ocasión del trabajo encargado, que puedan ser constitutivos de delito.

41.19 Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, documentos, libros, vehículos, etc. de la empresa y de los centros de trabajo.

41.20 La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsifica en lo referente a la empresa o centro de trabajo.

41.21 La competencia desleal.

Artículo 42

Sanciones

Visto el grado de las faltas, las sanciones máximas que se pueden imponer son:

42.1 Por falta leve: amonestación por escrito, suspensión de sueldo y trabajo hasta tres días.

42.2 Por falta grave: suspensión de sueldo y trabajo de cuatro hasta quince días.

42.3 Por falta muy grave: suspensión de sueldo y trabajo de dieciséis días a sesenta días o despido.

Toda sanción tiene que ser comunicada por escrito al trabajador, indicando la fecha y el hecho de que la motiva. Se tiene que remitir copia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores.

En ningún caso puede ser motivo de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:

- a. La pertenencia a una organización sindical.
- b. Tener la condición de representante de los trabajadores y trabajadoras o la actuación en esta calidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico.
- c. La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario/a o responsable de la empresa y/o entidad por presunto incumplimiento de éste de normas laborales o de seguridad social.
- d. La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, la orientación sexual, ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución.

Artículo 43

Expediente sancionador por faltas muy graves

Para que una sanción muy grave sea considerada válida se tienen que cumplir los trámites siguientes:

43.1 Comunicación por escrito al trabajador/a, el inicio del expediente sancionador junto con los pliegos de cargos.

43.2 El trabajador/a tiene cinco días laborables para formular alegaciones con el fin de defenderse.

43.3 La sanción será ejecutiva desde el mismo momento de su notificación.

43.4 El expediente sancionador, desde que se inicie hasta que se notifique la sanción al trabajador, no se podrá prolongar en el tiempo más de 45 días, pero suspenderá los plazos de prescripción de la falta previstos en el artículo 52.

Artículo 44

Prescripción de las faltas

La prescripción de las faltas será:

44.1 Para faltas leves: al cabo de diez días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

44.2 Para faltas graves: al cabo de veinte días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

44.3 Para faltas muy graves: al cabo de sesenta días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

Las sanciones, si no se habían hecho efectivas después de la comunicación oportuna, quedan canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación:

- En faltas leves: un mes
- En faltas graves: dos meses
- En faltas muy graves: tres meses

Si las sanciones son impugnadas judicialmente, se entiende que queda interrumpido el plazo de prescripción del cumplimiento de la sanción.

Artículo 45

Faltas y sanciones de los empresarios o empresarias

Las omisiones o acciones cometidas por las empresas y/o entidades que sean contrarias a aquello dispuesto en este convenio, y en el resto de disposiciones laborales, son infracciones laborales.

En cualquier caso, son todas aquéllas definidas y tipificadas en la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

Artículo 46

Comisión de infracciones empresariales

El personal contratado, mediante los/las delegados/as de personal, delegados/ desde sindicales o comités de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción tratándola con lo mismo/a titular o directivo/va de la empresa y/o entidad.

Si en el plazo de 10 días, desde la notificación al titular o directivo/vano, no hubiera solución, o ésta no fuera satisfactoria para quien reclama, se dará conocimiento a la Comisión de infracciones, la cual incoará expediente contradictorio garantizando en todo momento la confidencialidad y el derecho de defensa de las partes implicadas, y en el plazo máximo de 20 días desde la recepción, citará los implicados con el fin de ejercer la función de mediación. Si ésta no lograra un acuerdo, emitirá inmediatamente dictamen, pronunciándose obligatoriamente hacia a las medidas correctoras y al resarcimiento económico de los daños y perjuicios causados, el cual será cuantificado de acuerdo con los importes tipificados en el artículo 40 de la LISOS.

La Comisión de infracciones estará integrada por una representación de los firmantes de este Convenio integrada por uno/a representante designado por el conjunto de organizaciones patronales y otro por el conjunto de sindicatos, el delegado/a de prevención de la empresa en cuestión, si está nombrado, y, sin tener derecho a voto, los/las asesores/as y técnicos/as que la propia comisión estime conveniente. Su domicilio es el mismo que el de la Comisión paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO 11

Derechos sindicales

Artículo 47

De todos los trabajadores/se

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

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

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

Artículo 48

De la asamblea de trabajadores/se

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

48.2 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.

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

Artículo 49

De los delegados/se de personal y comités de empresa

Como representantes de los trabajadores/se de la empresa:

49.1 Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por ésta, y en aquéllos otros que reconoce expresamente este Convenio.

49.2 Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores/as de la empresa y/o entidad y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas, en este segundo caso, siempre que sea posible.

49.3 Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa y/o entidad que puedan afectar los suyos representados, sobre:

- a. Situación económica de la empresa y/o entidad.
- b. Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.
- c. Intención de decisiones que afecten a la organización y distribución del trabajo, con una antelación mínima de dos semanas.

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

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

Artículo 50

De las secciones sindicales de la empresa

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

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

50.1 Difusión libre en la empresa y/o entidades de sus publicaciones, avisos y opiniones.

50.2 Reunión en los locales de la empresa y/o entidad, en las mismas condiciones que se mencionan a la asamblea de trabajadores/as.

Artículo 51

De la negociación colectiva

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

Artículo 52

Acumulación de horas

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

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, las 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.

CAPÍTULO 12
Mejoras sociales

Artículo 53
Seguro de responsabilidad civil

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

Artículo 54
Jubilaciones

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

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

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

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

Artículo 55
Vestuario y material

La empresa y/o entidad proporcionará a todo el personal el material necesario para desarrollar su tarea, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 56
Seguridad y salud

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

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

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

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

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

Artículo 57
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.

57.1 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 asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

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

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

- Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúan también los riesgos derivados de la organización del trabajo.

- Organizar el trabajo de una forma saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:

- Fomentar el soporte social colectivo entre los trabajadores/se, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente la competitividad y el aislamiento.

- Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.

- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en la ocupación y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.

- Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

- Fomentar la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo y las tareas a cada uno asignadas, así como los roles de cada persona.

- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.

- Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

- Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.

- La dirección de la empresa y/o entidad tiene que definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, conteniendo una declaración de radical rechazo de este tipo de actuaciones. Esta declaración será incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno.

Artículo 58

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:

58.1 Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo. La reducción horaria implica reducción salarial, y no hay límite de tiempo para esta situación, siendo el trabajador/a afectado/a quien decide el tiempo de reducción. La recuperación del horario normal se preavisará con 15 días de antelación. La reducción horaria o la modificación horaria, tendrán vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectado lo solicite.

58.2 Derecho a la movilidad geográfica. Se establece la posibilidad de traslado a cualquier otro centro de trabajo de la empresa durante 6 meses, con reserva del puesto de trabajo. La empresa se obliga a informar a la persona afectada por violencia de género de las vacantes existentes. Esta información se producirá con el máximo de una semana, y se concederá la movilidad, en el lugar pedido de esta relación de vacantes, a partir del momento que lo solicite la interesada/o. En caso de que no haya ninguno vacante si existen puestos de trabajo ocupados por trabajadores/as con contrato de interinaje, se abrirá la posibilidad a un intercambio temporal de puestos de trabajo entre la persona afectada y el interino/a. Si existen vacantes a amortizar se mantendrán temporalmente y podrán ser ocupadas de forma temporal por la persona afectada por violencia de género.

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

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

58.4 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.

58.5 Justificación de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo. Si son motivadas por situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas. No se tendrán en cuenta los retrasos y las ausencias de trabajo en los planes de productividad o de otras formas que valoren el trabajo efectivo y/o presencial. Estas ausencias o faltas de puntualidad tienen que estar determinadas por los servicios sociales de atención o por servicios de salud. Las ausencias tienen que comunicarse en la empresa, por parte del trabajador/a afectado/a, con el plazo de tiempo posible más breve.

58.6 Despido nulo. Las ausencias de trabajo motivadas por violencia de género no se utilizarán para justificar un despido por absentismo laboral. Si un trabajador/a es despedido mientras ejerza los derechos derivados de la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, el despido será declarado nulo y el trabajador/a tendrá que ser readmitido/a.

ANEXO I

Tablas salariales

Salario Convenio hora bruto personal arqueología (incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias –artículo 28 Convenio colectivo -)

Categoría	2007	2008	2009
Coordinador/a.....	14 €/h	15'5 €/h	17'00 €/h
Técnico/a (A)	13 €/h	14 €/h	15'00 €/h
Técnico/a (A) subacuática	20'50 €/h	21'50 €/h	22'50 €/h
Técnico/a (B)	11'75 €/h	12'75 €/h	13'75 €/h
Técnico/a especialista	10,50 €/h	11,5 €/h	12,15 €/h
Técnico/a apoyo.....	10,50 €/h	11,5 €/h	12'15 €/h
Técnico/a apoyo subacuática	16,30 €/h	17,30 €/h	18,30 €/h
Auxiliar difusión patrimonial.....	8,19 €/h	8,60 €/h	9,88 €/h
Encargado/a.....	8,40 €/h	9,40 €/h	10,68 €/h
Oficial	8,19 €/h	8,60 €/h	9,88 €/h
Auxiliar.....	7,00 €/h	7,60 €/h	8,70 €/h

Salario Convenio hora bruto personal administrativo (incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias –artículo 28 Convenio colectivo-)

Categoría	2007	2008	2009
Jefe administrativo	9,49 €/h	10,12 €/h	11,07 €/h
Oficial 1ª	8,19 €/h	8,60 €/h	9,88 €/h
Auxiliar administrativo	7 €/h	7,60 €/h	8,70 €/h

Salario Convenio bruto anual personal administrativo (incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias –artículo 28 Convenio colectivo-)

Categoría	2008	2009
Coordinador/a	27.435 €/anuales	30.090 €/anuales
Técnico/a (A)	24.780 €/anuales	26.550 €/anuales
Técnico/a (A) subacuática	38.055 €/anuales	39.825 €/anuales
Técnico/a (B)	22.567,5 €/anuales	23.895 €/anuales
Técnico/a especialista	20.355 €/anuales	21.505 €/anuales
Técnico/a apoyo	20.355 €/anuales	21.505 €/anuales
Técnico/a apoyo subacuática	30.621 €/anuales	32.391 €/anuales
Auxiliar difusión patrimonial	15.222 €/anuales	17.488 €/anuales
Encargado/a	16.638 €/anuales	18.903 €/anuales
Oficial	15.222 €/anuales	17.488 €/anuales
Auxiliar	13.452 €/anuales	15.400 €/anuales

Salario Convenio bruto anual personal administrativo (incluye retribución correspondiente a pagas extraordinarias –artículo 28 Convenio colectivo-)

Categoría	2008	2009
Jefe administrativo	17.920 €/anuales	19.600 €/anuales
Oficial 1ª	15.222 €/anuales	17.488 €/anuales
Auxiliar administrativo	13.452 €/anuales	15.400 €/anuales

(07.330.091)