

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para la actividad arqueológica (años 2015-2018).

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para la actividad arqueológica (años 2015-2018), que se suscribió con fecha 9 de diciembre de 2014, de una parte por la Asociación Empresarial Gallega de Arqueología (AEGA), y de otra por la Federación de Banca, Ahorro, Seguros, Oficinas y Centros de Llamadas de la Confederación Intersindical Galega, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

La Dirección General de Trabajo y Economía Social

ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de octubre).

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

Santiago de Compostela, 7 de mayo de 2015

Carmen Bouso Montero
Directora general de Trabajo y Economía Social

II Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para la actividad arqueológica (años 2015-2018)

Artículo 1. *Partes firmantes*

Son partes firmantes de este convenio colectivo, de una parte, la (AEGA) y de otra, la Federación de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de la Confederación Intersindical Gallega (CIG), que se reconocen mutuamente legitimación para negociar este convenio.



Artículo 2. *Ámbito funcional*

Este convenio colectivo se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 2 del Real decreto legislativo 1/1995, texto refundido del Estatuto de los trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta, y es de obligada observancia para todas las actividades propias del sector de la arqueología que aparecen especificadas en el artículo 57 de la Ley 8/1995, del patrimonio cultural de Galicia. Con carácter supletorio y en lo aquí no previsto, se aplicará el Estatuto de los trabajadores.

El ámbito funcional será el del sector de la arqueología en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los trabajadores. Por este convenio están afectadas las empresas y trabajadores/as del sector, en todos sus diversos aspectos; asimismo, aquellas empresas y centros de trabajo que lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar a la arqueología, o subcontratados en empresas públicas o privadas.

Afecta al personal que actualmente presta servicios en las referidas empresas, así como a aquel que ingrese en el futuro, tanto en las empresas ya establecidas como en las que en el futuro pudieran establecerse.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito personal*

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores/as de las actividades enumeradas en el artículo 2 del presente convenio, con independencia del domicilio social de éstas.

2. Se excluye del ámbito de este convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por parte de la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo y se comprometen a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de las empresas del sector.



Artículo 5. *Ámbito temporal*

Este convenio extenderá su vigencia desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2018, aunque las condiciones económicas entrarán en vigor desde el momento de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia* (DOG).

Artículo 6. *Procedimiento para la revisión del convenio*

La revisión del convenio podrá solicitarla por escrito cualquiera de las partes firmantes, por lo menos con tres meses de antelación al final de su vigencia.

Denunciado el presente convenio colectivo y mientras no sea sustituido por otro nuevo convenio, mantendrá su ultractividad prorrogándose tácitamente de año en año, mientras no se llegue a un acuerdo entre las partes. Podrá denunciarse, a partir del final de la vigencia del actual convenio, de año en año siempre que se denuncie con una antelación de tres meses antes del final del año natural que corresponda.

De no existir denuncia, el convenio se prorrogará, por períodos anuales, revisándose los conceptos económicos con el IPC real en el momento que se tenga constancia de él, sin perjuicio de lo expuesto en el artículo 21.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas*

Todas las mejoras contenidas en este convenio se establecen con carácter de mínimas.

Los pactos o situaciones actuales existentes en cualquier empresa que impliquen condiciones más beneficiosas respecto de las convenidas serán respetados.

También serán respetadas las condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidas los trabajadores/as a título individual.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad del trabajo o la jurisdicción competente, haciendo uso de sus atribuciones, anularan o invalidaran alguno de los pactos contenidos en este convenio, las partes negociadoras se comprometen a reunirse dentro de los diez días



siguientes al de publicación de la resolución correspondiente, con el objeto de resolver el problema suscitado. Si en el plazo de 45 días a partir del de la publicación de la resolución en cuestión, las partes firmantes no consiguieran un acuerdo, se comprometen a tratarlo cuando se proceda a la negociación de un nuevo convenio.

Artículo 9. *Comisión mixta paritaria*

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

Esta comisión mixta estará integrada por tres representantes de las organizaciones sindicales y tres de la organización empresarial firmante. La constitución de la comisión mixta se conformará con un margen de 30 días después de la publicación oficial del convenio y tendrá consideración de permanente hasta la firma del siguiente convenio.

En el acto de su constitución, la comisión mixta, en sesión plenaria, escogerá un presidente/a y dos secretarios/as, uno/una por parte empresarial y otro/a por parte sindical. Estos/as últimos/serán rotativos cada año.

Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores/as ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La comisión que tomará los acuerdos, cuando proceda, por mayoría de dos miembros de cada una de las representaciones, deberá reunirse, por lo menos, una vez al año.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La interpretación del convenio, así como el seguimiento de su cumplimiento.

2. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que eso pueda dar lugar a demoras que perjudiquen las acciones de las partes, de manera tal que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que, superados estos, quedará expedita la vía correspondiente por el simple transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este convenio.



3. Podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la comisión consideren convenientes para un mejor desarrollo y aplicación de éste.

4. La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de esta y a una progresiva extensión de la actividad negociadora.

5. De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los trabajadores, esta comisión será la encargada de emitir informe previo con el fin de proceder a la extensión del convenio colectivo.

6. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en este acuerdo.

El domicilio de la comisión queda constituido a todos los efectos en la sede de la CIG.

Artículo 10. *Adhesión al AGA*

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

Artículo 11. *Clasificación profesional*

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

Artículo 12. *Grupos profesionales*

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

Grupo	Categoría
I. Arqueólogo/a	Director/a
	Técnico/a
	Arqueólogo/a de empresa
II. Técnico/a especialista	Técnico/a especialista
III. Personal de apoyo	Auxiliar de arqueología



Grupo	Categoría
IV. Personal administrativo	Jefe administrativo/a
	Oficial administrativo/a
	Auxiliar administrativo/a

En cualquier actividad arqueológica de campo, el personal del grupo I representará, cuando menos, al 25 % del personal dedicado a esa actividad, proporción mínima recogida en la tabla adjunta del artículo 13 del presente convenio, de obligado cumplimiento.

Artículo 13. *Definición de los grupos profesionales*

Grupo I (arqueólogo/a): es aquel/a trabajador/a con la titulación superior correspondiente que lo faculta para ejercer como arqueólogo/a. En este grupo distinguimos las siguientes categorías:

Director/a: es aquel/a trabajador/a que puede realizar las funciones inherentes a la dirección de intervenciones arqueológicas de cualquier clase y en cualquier medio, incluyendo, entre otras, las funciones de redacción de proyectos, informes y memorias o la coordinación de los/as técnicos/as a su cargo.

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

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

Técnico/a: es aquel trabajador/a que, bajo la supervisión y control de la categoría anterior o de la dirección de la empresa, en atención a su experiencia y conocimientos, desarrolla las siguientes funciones:

- Apoyo al/a la director/a en las tareas de prospección o seguimiento arqueológicos.
- Realización de los diferentes procesos de registro inherentes a las intervenciones arqueológicas (estratigrafía, materiales, muestras, fotografía, dibujo...).



- Organización y procesamiento de los materiales y muestras arqueológicas.
- Procesos manuales de limpieza, definición y excavación de los estratos arqueológicos.
- Cualquier otra tarea que, dentro de los parámetros de definición recogidos por la categoría profesional, le sean encargados por las categorías superiores antes citadas o por la dirección de la empresa.

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

Grupo II (técnico/a especialista): es aquel/a trabajador/a que, sin ser arqueólogo/a y teniendo la titulación y experiencia necesarias, es especialista en técnicas afines a la arqueología y puede participar en el registro, documentación y estudios arqueológicos interdisciplinarios.

Grupo III (personal de apoyo): es aquel/a trabajador/a que, por su titulación básica, sólo puede realizar las tareas vinculadas con la actividad de la empresa que no requieran conocimientos de carácter técnico, en una excavación, en el laboratorio o en el almacén.

En este grupo distinguiremos la siguiente categoría.

Auxiliar de arqueología: es aquel trabajador/a que, a causa de su experiencia contrastada en el sector de la arqueología, pero siempre bajo la supervisión de los/as técnicos/as y/o del/a director/a, realiza las siguientes funciones en una excavación arqueológica:

- Excavación de estratos arqueológicos.
- Apoyo en las tareas elementales de documentación topográfica (mediciones y cotas).
- Limpieza y acondicionamiento de las superficies excavadas.
- Limpieza y conservación de las herramientas y de los equipos arqueológicos.
- Traslado de equipos y material.
- Cualquier otra tarea que no represente una mayor responsabilidad y que le sea encargada y supervisada por el personal del grupo I.



Grupo IV (personal administrativo): es aquel/a trabajador/a que, por su titulación específica, sólo puede realizar las tareas de carácter administrativo vinculadas con la actividad de la empresa. En este grupo distinguimos las siguientes categorías:

Jefe/a administrativo/a: es aquel/a trabajador/a que, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles, realiza las funciones que comportan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas de carácter administrativo, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

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

Auxiliar administrativo/a: es aquel/a 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 homologará todas las categorías no previstas en este convenio.

Además, en cualquier actividad arqueológica, el personal del grupo I (director/a, técnicos/as y/o arqueólogos/as de empresa) representarán, cuando menos, la proporción mínima recogida en la tabla adjunta, de obligado cumplimiento:

Total trabajadores/as	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17-20	> de 20
Director/a (grupo I)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Técnico/a (grupo II)	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	Proporción semejante
Auxiliar (grupo III)	2	3	4	5	5	6	7	8	9	9	10	11	11	12-15	Proporción semejante

Artículo 14. *Regulación de la contratación*

Las partes firmantes del convenio constatan las dificultades especiales de acceso a la estabilidad del empleo en el sector, a consecuencia de la oscilación del trabajo derivada de las condiciones específicas de la actividad, lo que produce la utilización extensiva de los contratos temporales y, en especial, del de obra y servicio determinado.



Por lo tanto, y con la finalidad de favorecer una mayor estabilidad de los/as trabajadores/as y facilitar su integración en el mercado laboral, se decide crear un mecanismo denominado «bolsa de empleo en el sector de la arqueología profesional».

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

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

Artículo 15. *Contrato para el fomento de la contratación indefinida*

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

Artículo 16. *Contrato fijo discontinuo*

Tal y como reconoce la normativa vigente, este contrato se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Por lo tanto, a todo el personal que en el momento de la firma de este convenio estuviera en esta situación se le hará contrato fijo discontinuo, manteniendo la antigüedad. En todo caso se le garantizará un mínimo de 3 meses de trabajo al año. Se avisará con una antelación mínima de siete días.

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

Artículo 17. *Contrato de interinidad*

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



Artículo 18. Contrato de obra o servicio

1. Según lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores/as, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado y se formalizará siempre por escrito.

2. Con carácter general, el contrato es para una única obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos de la categoría del/a trabajador/a en dicha obra.

3. Pese a lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de la misma comunidad autónoma, siempre que exista acuerdo expreso entre ambas partes para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, excepto que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho plazo.

4. El cese de los/as trabajadores/as deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los/as contratados/as para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al/a la trabajador/a con una antelación de 15 días naturales.

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

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece una indemnización por cese del 2,5 %, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 19. Tarjeta profesional

Las partes firmantes consideran que uno de los instrumentos básicos determinantes para combatir decisivamente la siniestralidad en el sector es mejorar las condiciones de seguridad y salud y que todos los/as trabajadores/as que prestan servicios en las excavaciones tengan



la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.

Además y teniendo en cuenta la presencia de los/as trabajadores/as sin experiencia en un sector tan específico como la arqueología, la formación e información dirigida a este personal será la adecuada y necesaria a sus características. En consecuencia, las partes firmantes consideran necesario que una comisión del convenio, designada por los negociadores, desarrolle, en el plazo de 3 a 6 meses, los proyectos y acciones formativas necesarias para el desarrollo de un sistema de prevención de riesgos laborales en el sector.

Como forma de acreditar la formación específica recibida por los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales, se acuerda implantar, tras las conclusiones que emanen de la comisión designada al efecto, una cartilla o carné profesional que será único para toda Galicia y tendrá validez en el conjunto del sector; como forma de acreditar la formación de los/as trabajadores/as; la denominada «tarjeta profesional del sector de la arqueología» (TPSA).

Artículo 20. *Profesionales autónomos y subcontratación*

Con el fin de evitar la utilización generalizada o abusiva de profesionales autónomos para eludir las obligaciones pactadas en este convenio, las empresas no podrán contratar con aquellos/as la prestación de servicios independientes por debajo de los costes laborales que se derivarían de la contratación de un/una trabajador/a por cuenta ajena de la misma categoría y en las mismas condiciones laborales.

En cualquier caso, queda totalmente prohibida la contratación de profesionales autónomos para cubrir los puestos de trabajo del grupo III y del grupo I, excepto la figura de director o directora.

Artículo 21. *El salario*

1. Estructura del salario, en la que habría que distinguir los siguientes conceptos:

– Salario base: se entenderá por tal el que figura por cada categoría en la tabla salarial del artículo 21.2.

– Pagas extras: los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho exclusivamente a dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán antes del día 15 del mes de julio y antes del 20 de diciembre respectivamente.



La cuantía de las pagas extraordinarias será, para cada categoría, el importe que figura en la tabla salarial del artículo 21. 2. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo período.

Vacaciones: el personal afectado por este convenio, sea cual fuera su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho a disponer de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable. La cuantía de la retribución de las vacaciones es la que figura en la tabla salarial del artículo 21.2.

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

– Complemento de asistencia: se abonará a todos/as los/as trabajadores/as en la cuantía señalada en la tabla salarial del artículo 21.2 y se devengará por día efectivo de trabajo siempre que el trabajador/a preste servicio efectivo, por lo menos, durante cuatro horas.

– Complemento de transporte: con el fin de compensar los gastos que repercuten en los/as trabajadores/as para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de éstos, que constituye una característica de este sector, se abonará un complemento extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo, que se determina en la tabla del artículo 21.2.

Plus de dirección para arqueólogo/a de empresa: con el fin de compensar la mayor responsabilidad en la dirección de equipos de trabajo numerosos, se establece un plus de 300,00 €/mes para el/la arqueólogo/a de empresa, en trabajos con equipos de más de 20 trabajadores/as. Este plus es aplicable sólo durante el trabajo de campo, y se calculará por día efectivo de trabajo.

2. Tabla salarial:

Para las categorías profesionales señaladas en el artículo 13, la tabla salarial, para el año 2015, quedaría como se representa en la tabla adjunta:

Grupo	Categoría	Salario base	Compl. asis.	Compl. transp.	Plus. direc.	PP.EE.	Vacac.	Salario br. mes
I	Director/a	1.420,93 €	182,36 €	325,65 €		267,21 €	133,60 €	2.329,75 €
I	Técnico/a	943,31 €	182,36 €	325,65 €		187,62 €	93,81 €	1.732,75 €
I	Arqueólogo/a de empresa	857,55 €	182,36 €	108,54 €	300,00 €	186,71 €	93,36 €	1.508,85 €
II	Técnico/a especialista	937,88 €	182,36 €	217,09€		187,62 €	93,81 €	1.618,76€
III	Auxiliar de arqueología	753,34 €	182,36 €	271,37 €		155,95 €	77,98 €	1.441,00 €



Grupo	Categoría	Salario base	Compl. asis.	Compl. transp.	Plus. direc.	P.P.E.E.	Vacac.	Salario br. mes
IV	Jefe/a administrativo/a	801,16 €	182,36 €	108,55 €		163,94 €	81,94 €	1.337,95 €
IV	Oficial administrativo/a	770,70 €	182,36 €	108,55 €		158,92 €	79,49 €	1.300,02 €
IV	Auxiliar administrativo/a	707,76 €	182,36 €	108,55 €		148,35 €	74,18 €	1.221,20 €

Con el fin de renovar el poder adquisitivo del personal afecto por este convenio se acuerda que la tabla salarial para los años siguientes al de entrada en vigor de este acuerdo, y mientras no sea renovado, será el que resulte de aplicar a los salarios del año anterior el IPC real, con efectos del 1 de enero de cada año.

Durante los años 2015 y 2016, se producirá una congelación salarial en lo tocante a la subida del IPC. Esta subida será discutida por la comisión paritaria en lo tocante al año 2017 y 2018.

Artículo 22. *Pago de haberes*

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

2. Las empresas quedan obligadas, excepto acuerdo específico con el/la trabajador/a, a pagar las retribuciones mediante transferencia bancaria, para lo cual el trabajador/a deberá aportar los datos necesarios.

3. El/la trabajador/a deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a ésta, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 23. *Horas extraordinarias*

Las partes firmantes de este convenio aceptan reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extras, siendo la intención de las partes la supresión total de éstas. En el caso de tener que realizarse, su normativa será la siguiente:

a) Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que vengan motivadas por causas de fuerza mayor.

b) Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extras autorizadas legalmente.



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

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

Artículo 24. *Gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento*

En el caso de los/as trabajadores/as indefinidos/as, el pago derivado de estos gastos se realizará mediante la presentación por parte del/de la trabajador/a de las facturas oficiales de éstos.

Artículo 25. *Complemento de IT*

1. En los casos de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo ocurrido dentro del horario laboral, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 % del salario base y el plus de asistencia fijados en la tabla de retribuciones de este convenio y durante un período máximo de seis meses, excepto que finalice antes del contrato de trabajo o la obra.

2. En el caso de enfermedad común, así como de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 % del salario base y el plus de asistencia fijados en la tabla de retribuciones de este convenio durante un período máximo de un mes.

Artículo 26. *Seguridad y salud en el trabajo arqueológico*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos/as los/las que intervienen en este sector, y por eso se extremará la vigilancia en el cumplimiento de las normas establecidas.

1. Las prospecciones arqueológicas son una actividad que entraña un riesgo importante derivado de las características del territorio gallego, por lo que los equipos de prospección serán de un mínimo de dos arqueólogos.

De la misma manera, en los controles y seguimientos de obras de gran entidad y lineales (carreteras, líneas férreas, gasoductos, oleoductos, parques eólicos, líneas eléctricas y cualquier otra en la que se emplee maquinaria pesada), los equipos de trabajo se compondrán de al menos dos arqueólogos cuando los trabajos arqueológicos impliquen que el personal tenga que estar a pie de obra durante el desarrollo de los trabajos arqueológicos de campo.



2. La empresa queda obligada a facilitar a todos los trabajadores/as, desde el momento de su contratación, la ropa de trabajo y el equipamiento exigido por la legislación vigente.

Artículo 27. *Jornada*

1. La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

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

3. En la jornada continuada de seis o más horas, se establece un período de descanso diario de treinta minutos, que tendrá la consideración de trabajo efectivo. En la jornada partida los trabajadores/as tendrán derecho a un período de descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

4. La jornada de los viernes será continuada de mañana desde el mes de mayo hasta el mes de octubre, finalizando como muy tarde a las 15.00 horas. Los directores/as de los controles y seguimientos arqueológicos podrán prestar sus servicios los viernes por la tarde siempre que exista actividad de obra que necesite su presencia.

Artículo 28. *Calendario laboral*

Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo dispondrán de los siguientes días festivos:

- Festividades estatales.
- Festividades gallegas.
- Festividades locales (referentes al domicilio social de la empresa).
- Asimismo, por convenio, se establecen como festivos, el 24 y el 31 de diciembre.

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

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



Artículo 29. Permisos retribuidos

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestaran servicio, por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

- a) Por matrimonio o unión de hecho: 15 días.
- b) En caso de muerte del/a cónyuge, padres/madres o hijos/as: 3 días si el hecho ocurre en la misma provincia y 5 días si ocurre fuera de ella. El permiso será también de tres días y de cinco días, respectivamente, en caso de fallecimiento de abuelos/as, padres/madres políticos, nietos/as, hermanas y hermanos políticos.
- c) En caso de operación de familiares descritos en la línea b: 2 días respectivamente en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que fuese necesario desplazamiento el permiso sería de 4 días.
- d) Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales y, en caso de desplazamiento fuera de la provincia, 5 días naturales.
- e) Por cambio de domicilio habitual: 1 día.
- f) Por la consulta al médico especialista: el/la trabajador/a presentará a la empresa el correspondiente volante del/de la médico/a de cabecera que proponga la visita al/a la médico/a especialista, y posteriormente el/la trabajador/a deberá justificar documentalmente el tiempo utilizado; en la segunda y posteriores visitas al/a la especialista, con el justificante de aquel/ella será suficiente.
- g) 2 días en los casos de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o 5 si necesita un desplazamiento fuera de la provincia.
- h) A los/las trabajadores/as que desempeñen cargo de representación sindical se les concederá el permiso horario que legal o convencionalmente esté establecido.
- i) Las trabajadoras o los trabajadores, por lactancia de su hijo/a menor de nueve meses, tienen derecho a un permiso de dos horas de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos



fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada correspondiente a dos horas al inicio o al final de la jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. En el caso de nacimientos múltiples, cada hijo/a dará lugar a un nuevo derecho.

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

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

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

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

m) Los trabajadores/as indefinidos/as dispondrán de un día de libre disposición que podrán solicitar en cualquier momento, aunque deberán comunicarlo a la empresa con 7 días de antelación.

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

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



Artículo 30. Excedencias

En materia de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se observará la legislación vigente. A los/a las trabajadores/as fijos que soliciten excedencia voluntaria les será reservado su puesto de trabajo durante el primer año, estando obligada la empresa reincorporarlos/as al puesto, siempre que el trabajador/a lo solicite con un plazo no inferior a 30 días a la fecha de reincorporación.

Artículo 31. Extinción del contrato de trabajo

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contrato de trabajo son las establecidas en la legislación vigente o por acuerdo entre los/as trabajadores/as y la dirección de la empresa.

En lo referente a la extinción individual del contrato de trabajo a voluntad del trabajador/a, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa estará obligado a ponerlo en su conocimiento, por escrito, con 15 días de antelación, siempre que el contrato de trabajo tenga una duración superior a un año.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de esta obligación de avisar previamente con la suficiente antelación dará derecho a que se le descuente de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de demora en el aviso previo, más su equivalente en partes proporcionales.

De cumplir el/a trabajador/al aviso previo estipulado, si la empresa no le entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y eso no se debe al rechazo injustificado de ella por parte del trabajador/a, éste tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir del mencionado día, del interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa estará obligada en contratos de modalidad temporal, de duración superior a doce meses consecutivos, a avisar previamente al/a la trabajador/a de esta decisión, por lo menos con quince días naturales de antelación. De no cumplir este aviso previo, o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al/a la trabajador/a el importe de un día de salario por cada día de plazo incompleto con el máximo de quince días de salario.

El contrato nunca podrá ser extinguido por causas ajenas a los firmantes de este convenio, especialmente por motivos meteorológicos.



Artículo 32. *Jubilación*

Los/as trabajadores/as interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de sustitución, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente y el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores.

Igualmente, de conformidad con el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, aquellos/as trabajadores/as con sesenta y cuatro años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100 % de sus derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otros/as trabajadores/as perceptores de prestaciones por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

Igualdad de género y oportunidades.

Artículo 33. *Protección de la maternidad*

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a tandas.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.



El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el caso de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, aunque conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no puede exigirse razonablemente por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores (RCL 1995, 997), durante el período necesario para la jornada.

Artículo 34. *Faltas y sanciones. Criterios generales*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en este capítulo o en otras normas laborales o sociales.

- Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los apartados siguientes:

- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.



c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, a condición de que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, supuesto en el cual podrá ser considerada como grave o muy grave.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia no laboral, como el cambio de su residencia habitual.

h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando eso ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o jefes/as.

i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique o sin estar autorizado/a para ello.

k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el/la trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

m) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjeran graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

n) Distraer a sus compañeros/as durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.



ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el atraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el/la propio/a trabajador/a, sus compañeros/as, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas, en materia de prevención de riesgos laborales, cuando supongan riesgo grave para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el/la trabajador/a o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él/ella como de otros/as trabajadores/as.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al/a la propio/a trabajador/a o a sus compañeros/as.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.



k) Proporcionar datos reservados o información del trabajo o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de ésta, sin la debida autorización para eso.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el/la trabajador/a presenciara y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes/as, al/la empresario/a o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

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

ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el/la trabajador/a tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando medie sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que esté en el centro de trabajo o fuera de este durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar daños en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparejos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.



- e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto, consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/a o a terceros o daños graves a la empresa.
- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando eso ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas. Y la negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.
- o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que sea objeto de sanción por escrito.
- q) El acoso sexual, laboral por razón de sexo.



- Sanciones y aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.
- b) Su categoría profesional.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/las trabajadores/as que posean la condición de representante legal o sindical les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, los restantes miembros de la representación a que éste/a pertenezca, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores/as de los que tenga constancia que están afiliados/as a un sindicato de-



berá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales, si los/as hubiera.

Artículo 35. *Voluntariado dentro de la actividad profesional de arqueología*

Las actividades arqueológicas –descritas en el capítulo 1, artículo 1 del Decreto 199/1997, de 10 de julio, por el que se regula la actividad arqueológica en la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG de 6 de agosto)– en las que existan partidas presupuestarias dedicadas al personal, no podrán emplear personal voluntario para hacer cualquier tipo de cometido descrito en el artículo 13 del presente convenio, con excepción del personal procedente de convenios con las universidades y no sujeto la relación laboral.

- Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

Disposición adicional primera

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

Disposición adicional segunda

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

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

