



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "III Convenio Colectivo de Trabajo del personal laboral del Consorcio Ciudad Monumental Histórico-Artística y Arqueológica de Mérida", suscrito el 14 de junio de 2012. (2012061349)

Visto el texto del III Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del "Consorcio Ciudad Monumental Histórico-Artística y Arqueológica de Mérida (código de convenio 06001322012001), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2012, por la Dirección y el Comité de Empresa del Consorcio de la ciudad monumental de Mérida.

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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 27 de julio de 2012.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL "CONSORCIO CIUDAD MONUMENTAL, HISTÓRICO-ARTÍSTICA Y ARQUEOLÓGICA DE MÉRIDA",
PERIODO 1-1-2009 a 31-12-2012.

Artículo 1. Partes negociadoras ámbito y vigencia.

- a) Partes negociadoras. El presente Convenio se ha negociado entre la Dirección y el Comité de Empresa del Consorcio de la ciudad Monumental de Mérida (en adelante, Consorcio), estando legitimados al efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Ámbito. Este Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales del personal laboral que presta su trabajo en el Consorcio. Asimismo, este Convenio será de aplicación al personal cuyo ingreso se produzca posteriormente.

Al personal contratado a tiempo parcial le será de aplicación el Convenio, sin perjuicio de aquellos derechos, económicos o no, susceptibles de división, que le sean aplicados proporcionalmente.

- c) Vigencia. Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2012. Las partes negociadoras se obligan, dentro del ámbito temporal señalado en el párrafo anterior, a plazos distintos en los puntos en que así se diga.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Artículo 2. Naturaleza y efectos.

El presente Convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 5, párrafo final, de los Estatutos del Consorcio, y su contenido obliga, durante su vigencia, al Consorcio, a los trabajadores incluidos en su ámbito personal y al Comité de Empresa.

Artículo 3. Denuncia.

Las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio dentro del plazo de cuatro meses anterior a su vencimiento. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido anualmente. En el plazo de un mes desde la fecha de la denuncia se constituirá la Comisión Negociadora.

Artículo 4. Organización del trabajo.

Con sujeción a la legislación vigente, la organización del trabajo corresponde a la Dirección del Consorcio, sin perjuicio de la consulta y participación de los representantes legítimos de los trabajadores, ni de lo establecido en el Título III, Capítulo IV, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.



El Comité de Empresa del Consorcio participará en esta materia estudiando las condiciones de trabajo de las distintas unidades administrativas, siendo oídas en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad, que se reflejará en la RPT

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

a) mejora de la prestación de servicios al ciudadano, b) simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos, c) adecuación de plantillas de personal al trabajo a realizar, d) clasificación y determinación correcta entre puestos de trabajo y categorías profesionales, e) aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo, f) evaluación del desempeño, g) mejora de la calidad del empleo aplicando instrumentos de profesionalización, promoción, tanto vertical como horizontal a través de la carrera profesional, y formación del personal; y h) establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.

Artículo 5. Plan de igualdad entre hombres y mujeres.

Las partes negociadoras del convenio se emplazan a comenzar la negociación de un Plan de Igualdad, de acuerdo al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI), de aplicación al personal laboral del Consorcio en el plazo de la vigencia de este convenio.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria por cinco representantes de los trabajadores del Consorcio y cinco representantes del Consorcio. En ningún caso quedarán excluidos de esta Comisión representantes de los trabajadores que pertenezcan a las organizaciones sindicales que constituyan el Comité de Empresa.

Dicha Comisión tendrá como funciones:

- a) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento que deberá contener la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la misma;
- b) Vigilar la aplicación de este Convenio e interpretar su contenido.

Para la validez de los acuerdos, deberá estar constituida con la presencia de, al menos, tres miembros de cada una de las partes.

Las reuniones de este órgano se celebrarán ordinaria y obligatoriamente cada seis meses y con carácter extraordinario según disponga su reglamento de funcionamiento interno, los acuerdos entraran en vigor al día siguiente o en aquella otra fecha o plazo que se determine por la Comisión Paritaria. Las partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores.

Artículo 7. Relación de puestos de trabajo.

La Relación de puestos de trabajo (RPT) constituye el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal laboral al servicio del Consorcio, de acuerdo con las necesidades de los servicios y la oferta de empleo público anual aprobada por el Consejo Rector



y donde se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, realizándose la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo a través de ella, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 29/1994, de 7 de marzo, sobre Criterios para la elaboración, modificación o actualización de relaciones de puestos de trabajo.

Las partes firmantes se comprometen a acordar la relación de puestos de trabajo del personal laboral del Consorcio, en el plazo máximo de 6 meses desde la firma del presente Convenio Colectivo. Dicha RPT quedará reflejada en el Anexo V.

Artículo 8. Clasificación profesional.

Se establecen 5 grupos profesionales en los que deberán integrarse el personal del Consorcio y las categorías profesionales establecidas en el Anexo I:

En el Grupo I estará integrado el personal laboral que tenga una categoría laboral correspondiente a este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio y esté en posesión del título expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para lo que se haya exigido esta titulación.

En el Grupo II estará integrado el personal laboral que tenga una categoría laboral correspondiente a este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio y que posea Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de Tercer Grado o título equivalente y haya sido contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo calificados como de Técnico Medio.

En el Grupo III estará integrados el personal laboral que tenga una categoría correspondiente a este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio, que posea Título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado, Bachiller (LOGSE), Bachilleratos Experimentales, Formación Profesional específica de Grado Superior, Módulo Profesional Experimental de Nivel 3 o Formación Laboral y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación.

En el Grupo IV estará integrados el personal laboral que tenga una categoría correspondiente a este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio, que posea Título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado, Titulado de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), haber superado el Primer Ciclo Experimental de la Reforma de Enseñanzas Medias, Formación Profesional Específica de Grado Medio, Módulo Profesional Experimental de Nivel 2 ó Formación Laboral y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación.

En el Grupo V estará integrado el personal laboral que tenga una categoría correspondiente a este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio, que se halle en posesión del Certificado de Escolaridad, Formación Profesional Elemental (Programa de Garantía Social) y haya sido contratado para realizar los trabajos que corresponden a la categoría incluida en este grupo.

Se adaptará a la normativa vigente los títulos requeridos.

**Artículo 9. Retribuciones.**

A) Los conceptos retributivos del personal laboral serán:

1. Sueldo base, que será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo. Su cuantía se establece en el anexo III.
2. Complemento de categoría. Su cuantía se establece en función del nivel asignado a la categoría conforme al anexo III, estableciéndose 7 niveles.
3. Complemento de Nivel de Promoción Profesional: Se asigna a cada trabajador en función de la formación y cualificación profesional derivada de la antigüedad en la categoría. Comprende a su vez tres niveles por cada nivel de categoría:

Nivel 3) Corresponde a todos los trabajadores del Consorcio desde el inicio de su relación laboral o desde el inicio de la prestación de servicios en la categoría correspondiente. Se dota, al inicio del Convenio, con el 20% del antiguo complemento de grupo (del I Convenio), convertido en el presente Convenio en complemento de categoría, que se detrae de este concepto.

Nivel 2) Corresponde a aquellos trabajadores que acreditan mayor formación y cualificación profesional por antigüedad, asignándose a aquellos trabajadores que dispongan de 2 años de antigüedad ininterrumpida en la categoría o prestado servicios más de 3 años en la categoría que ostentes de forma interrumpida. En caso de promoción de categoría, el trabajador mantendrá el nivel 2 de su anterior categoría si éste es superior al nivel 3 de su nueva categoría. Absorbe la base inicial el nivel anterior.

Nivel 1) Corresponde a aquellos trabajadores que acrediten una especial formación y cualificación profesional en su categoría. Se asigna a los trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a 7 años en la categoría y reúnan, además, los méritos que, para cada categoría, se establecen en el anexo V de este Convenio. Retribuido en una cantidad superior al 10% de la cantidad correspondiente en cada momento al nivel 2.

3. Paga de Septiembre: corresponde a aquellos trabajadores con más de dos años de antigüedad ininterrumpida en la empresa, estableciéndose su cuantía por categorías en el anexo III. Se abona en pago único en el mes de septiembre.
4. Complemento de antigüedad, que se reconocerá a todos los trabajadores cada tres años de permanencia en la Empresa y su cuantía será única para todos los grupos. Su cuantía será de 484,82 euros al año o de 34,63 euros al mes. Se devengará a partir del mes siguiente a aquél en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de trabajo efectivo.
4. Pagas extraordinarias: Se reconocen dos pagas extraordinarias al año, compuestas por el sueldo base, complemento de categoría, antigüedad y el complemento de nivel de promoción profesional, a abonar en junio y diciembre.
5. Complementos específicos: Se destinan a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, como son:



- a) Turnicidad: Es el complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos rotativos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche en semanas consecutivas, entendiéndose por tal una rotación de como mínimo el 25% de la jornada en el periodo de tiempo considerado en cada caso.

La cuantía de este complemento se fija en 37,56 euros mensuales que se percibirá durante el periodo de tiempo que se mantenga este régimen de turnos.

- b) Trabajos en domingos y/o festivos: Complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en domingo y/o festivo. Su cuantía será de 32,04 euros por cada domingo y/o festivo trabajado en jornada completa y en función de las horas trabajadas en caso contrario. Su abono será mensual.
- c) Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las ocho de la mañana se abonarán con un recargo del 25% del salario base mensual más el complemento de grupo que perciba el trabajador proporcional a dichas horas.

Igualmente, percibirán un complemento de nocturnidad del 25% del salario base mensual más el complemento de grupo en doce mensualidades, los trabajadores que habitualmente realicen la totalidad de su trabajo entre las horas citadas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

- d) Toxicidad y Peligrosidad: su cuantía será de hasta el 20% del sueldo base percibido por el trabajador en función del tiempo de exposición a situaciones tóxicas o peligrosas, de la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Será concedido por primera vez o revisado por resolución del Director Gerente, previa comunicación al Comité de Empresa, siendo imprescindible para conceder este complemento que haya informado favorablemente el Comité de Seguridad y Salud.

En cualquier caso el complemento deberá responder a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que lo justifican.

- e) Complementos de Coordinación de Departamento o Área. Lo percibirán los trabajadores a los que se encomienden, respectivamente, funciones de Coordinación de Departamento o Área, que se designarán libremente por la dirección de entre los trabajadores y que únicamente lo percibirán durante el tiempo que desempeñen estas funciones. La cuantía de estos complementos se establece en el anexo III

Estos complementos desde la firma por las partes de este Convenio no serán consolidables y en cuanto a la consolidación del "Complemento de Dirección o de Coordinación de Departamento o Área", recogida en el artículo 7. A) 5. e) del II Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consorcio, igualmente desde la firma por las partes de este III Convenio Colectivo quedará sin efecto y no se abonará ningún complemento consolidado con el II Convenio a partir de la entrada en vigor de este III Convenio.

- f) Complemento de jornada partida: Este complemento lo percibirán todos los trabajadores que por la naturaleza y organización del servicio presten sus servicios en jornada



laboral dividida en periodos de mañana y tarde. Su cuantía será de 4,39 euros al día. Se devengará por día trabajado y su abono será mensual.

- g) Complemento específico de taquilleros del Teatro Romano. Lo percibirán los taquilleros que presten sus servicios en la taquilla del recinto monumental del Teatro y Anfiteatro Romanos de Mérida. Su cuantía será de 2,91 euros por cada día trabajado en la citada taquilla en jornada completa y, en caso contrario, en cuantía proporcional a las horas trabajadas. Su abono será mensual.
- h) Complemento de disponibilidad. Su cuantía será de 100 euros, lo percibirán aquellos trabajadores que por libre designación del Director Gerente, deban estar a disposición del Consorcio para el desarrollo de sus funciones fuera del horario laboral con carácter permanente o de forma temporal. Se abonará mensualmente y exclusivamente durante el tiempo que permanezcan en esta situación.
- B) Las cuantías del sueldo base, complemento de categoría, complemento de nivel de promoción profesional, complemento de promoción económica, complemento de antigüedad y todos los complementos específicos, excepto nocturnidad y peligrosidad y toxicidad, se incrementarán durante los años de vigencia del presente Acuerdo en el porcentaje que para las retribuciones del personal laboral determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 10. Puestos de libre designación.

La Dirección del Consorcio, previa negociación con el Comité de Empresa, podrá determinar puestos de coordinación de departamento o área y designar para ocuparlos a cualquier trabajador fijo o adscrito al mismo por cualquiera de las instituciones consorciadas. En cuanto a la percepción de los complementos que pudieran corresponder por el desempeño de la coordinación, estas se abonarán exclusivamente al personal del Consorcio.

La Dirección del Consorcio podrá determinar los trabajadores sujetos a disponibilidad fuera de horario laboral, sin perjuicio del derecho del trabajador a obtener el complemento de disponibilidad y de la negociación previa del complemento con el Comité de Empresa. Este complemento no consolidará en ningún caso.

Artículo 11. Dietas y gastos de desplazamientos.

Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral, derivadas de comisiones de servicios ordenadas por los órganos directivos del Consorcio, serán abonadas en las condiciones del Decreto 287/2007. Para el resto de años de vigencia del presente convenio, se actualizarán con el incremento general que se establezca por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Para las dietas en el territorio nacional y extranjero se estará a lo dispuesto en el Anexo I y II del Decreto 287/2007.

Los gastos de locomoción serán los establecidos en el Anexo IV del Decreto 287/2007.

La asistencia y participación en congresos, seminarios, conferencias y demás eventos similares por parte de los trabajadores del Consorcio generarán las dietas y los gastos de locomoción conforme a las condiciones fijadas en el acuerdo de formación.

**Artículo 12. Cambio de puesto de trabajo.**

En el supuesto de declaración de incapacidad permanente, parcial o total, efectuada por el INSS a un trabajador, el Consorcio, previa petición del trabajador, procederá, por una sola vez, al cambio de puesto de trabajo siempre que la situación del interesado lo requiera y la organización del trabajo lo permita, por otro puesto que se encuentre vacante desocupado y que sea más compatible con su estado físico y capacitación, dentro de su mismo o inferior grupo, dando lugar a la correspondiente variación del contrato, y con respeto en todo caso, de la antigüedad inicial.

En casos de enfermedad grave, que suponga riesgo para la salud del trabajador y/o de terceros, no incapacitante a efectos del INSS, procederá de oficio o a instancia del interesado a la adscripción definitiva o temporal del trabajador a un puesto de trabajo adecuado, mediante acuerdo del Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio previo informe médico favorable emitido a instancias del Comité de Salud.

Artículo 13. Provisión de puestos de trabajo.**1. Oferta de Empleo.**

Corresponde al Consejo Rector del Consorcio la aprobación anual de la Oferta de Empleo de puestos de nueva creación o vacantes y su forma de provisión. La Dirección del Consorcio no podrá convocar pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo indefinido que no hayan sido previstos en la Oferta de Empleo, sin perjuicio de su cobertura mediante contrato de trabajo temporal hasta su provisión definitiva una vez incluida en la Oferta de Empleo.

La propuesta de Oferta de Empleo será elaborada por la Dirección del Consorcio previa negociación con el Comité de Empresa.

2. Sistemas de provisión de puestos de trabajo.

La provisión de puestos de trabajo en el Consorcio, excluidos los puestos de libre designación, se realizará con arreglo a los siguientes procedimientos:

Primero. Turno Libre.

La Dirección del Consorcio podrá convocar pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo de la Oferta de Empleo o para cubrir necesidades temporales, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente respecto del Turno de Ascenso.

Se podrán convocar pruebas selectivas por Turno Libre para constituir bolsas de trabajo de determinadas categorías profesionales con objeto de cubrir necesidades temporales, coincidiendo con las pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo o con carácter independiente.

Segundo. Turno de ascenso.

La Dirección del Consorcio ofrecerá preferentemente por Turno de Ascenso los puestos de trabajo de nueva creación, así como los vacantes, correspondientes a todas las categorías profesionales siempre que existan trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en el párrafo siguiente. La Dirección podrá utilizar este procedimiento aunque el puesto de trabajo no esté previsto en la Oferta de Empleo.



En el Turno de Ascenso podrán participar todos los trabajadores fijos acogidos a este Convenio, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Haber permanecido en su categoría profesional un mínimo de dos años.
- b) Haber transcurrido más de dos años desde que obtuvieron la condición de trabajadores fijos.
- c) Cumplir los requisitos de titulación exigidos en el artículo 6º de este Acuerdo y, en su caso, los requisitos legales exigidos para la habilitación profesional en determinadas categorías.
- d) Pertener a una categoría profesional encuadrada bien en el mismo grupo profesional, bien en el inmediatamente inferior al de aquella a la que se pretende acceder o bien en el grupo profesional inferior en dos tramos al que se pretende acceder (de tal forma que se podrá ascender del III al I, del IV al II y del V al III).

Tercero. Contratación genérica a través del Sexpe.

La cobertura de puestos de trabajo correspondientes a personal no permanente que se pretendan cubrir con contratos de trabajo inferior a seis meses y relativos a categorías en las que no exista bolsa de trabajo, o en el caso de existir no haya ningún candidato disponible, se realizará mediante contratación genérica a través del Sexpe.

En estos casos, corresponde al Sexpe o Servicios Públicos de Empleo la preselección de los candidatos de acuerdo con los perfiles definidos por la Dirección del Consorcio, previa negociación con el Comité de Empresa, y al Tribunal de Selección la selección final de los trabajadores mediante valoración de méritos.

Igualmente la cobertura de puestos de trabajo no permanentes correspondientes a peones de arqueología que intervengan en proyectos de arqueología realizados en el ámbito de la actividad económica del Consorcio y para la que se disponga de financiación externa se realizará mediante contratación genérica del Sexpe, que hará la preselección de los candidatos atendiendo a los perfiles definidos por la Dirección del Consorcio, previa negociación con el Comité de Empresa. La selección definitiva de entre los candidatos preseleccionados la hará una comisión nombrada al efecto por la Dirección. En esta comisión podrá participar un representante sindical.

3. Tribunales de Selección.

En las pruebas selectivas por Turno Libre, Turno de Ascenso y Contratación Genérica se nombrará un Tribunal, en número impar no inferior a cinco miembros nombrados por la Dirección del Consorcio, el Comité de Empresa podrá hacer una propuesta, que no tendrá carácter vinculante. Dichos miembros deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el acceso a la categoría profesional de que se trate.

Podrán intervenir como observadores durante todo el proceso un representante de cada una de las Centrales Sindicales con representación en el Comité de Empresa.

El personal al servicio del Consorcio que forme parte como miembro en el Tribunal de Selección, será indemnizado por los gastos ocasionados como consecuencia de la asistencia a los mismos con arreglo a las cuantías establecidas al efecto por el Decreto 287/2007.



No obstante se respetará lo dictado por el artículo 60 de la ley 7/2007 (EBEP).

4. Convocatorias de pruebas selectivas.

Las bases reguladoras de las pruebas selectivas por Turno Libre y Turno de Ascenso se aprobarán por convocatoria específica de la Dirección del Consorcio, previa negociación con el Comité de Empresa. En las contrataciones genéricas, la Dirección negociará previamente con el Comité el perfil del trabajador y la valoración de méritos.

Aprobadas las bases, podrán ser modificadas, ampliadas o corregidas por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, La interpretación de las bases, en caso de surgir dudas, corresponde a la Dirección del Consorcio, previo informe del Comité de Empresa.

Las convocatorias de trabajo habrán de someterse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y Estatuto Básico del Empleado Público, el presente Convenio y demás normas de aplicación en esta materia, y se realizarán siguiendo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

La publicidad de las pruebas selectivas por Turno Libre se deberá realizar mediante la publicación de las bases en el Tablón de Anuncios de la sede del Consorcio y en la página web del Consorcio en Internet. Asimismo, también se podrán publicar en el Diario Oficial de Extremadura, en las oficinas del Sexpe en Mérida, así como mediante anuncio en prensa dirigida a los medios de comunicación escrita locales y regionales.

Las pruebas selectivas por Turno Libre comprenderán una prueba objetiva y un concurso de méritos debidamente baremado. En las pruebas selectivas por Turno de Ascenso y Contratación Genérica no será preceptiva la realización de prueba objetiva.

5. Bolsas de Trabajo.

Las bolsas de trabajo se regularán mediante las bases de su convocatoria aprobadas por la Dirección, previa negociación con el Comité de Empresa, y por los acuerdos posteriores entre el Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio. Sólo podrán ser utilizadas para atender necesidades de contrataciones temporales, para cubrir sustituciones o bajas en la plantilla del Consorcio, sin que se puedan realizar contratos de trabajo de carácter indefinido a través de las mismas.

Los participantes que se integren en alguna Bolsa de Trabajo podrán ser llamados para los fines antes indicados según el orden de puntuación obtenido. El orden de llamamiento de cada bolsa se publicará actualizado en el tablón de anuncios y en la página web del Consorcio.

En caso de empate, se llamará al aspirante que mayor puntuación haya obtenido en la prueba objetiva. Caso de mantenerse el empate, se determinará por sorteo el orden de llamada.

En el supuesto de que la contratación laboral temporal sea por tiempo inferior a seis meses, el aspirante se reincorporará a la bolsa de trabajo en el lugar que le correspondía previamente.

La renuncia al puesto de trabajo ofrecido significará la exclusión automática de la Bolsa de Trabajo. Se entenderá como renuncia la no aceptación, expresa o tácita, de un puesto de trabajo ofrecido, salvo que concurra en el aspirante alguna de las siguientes circunstancias:



- a) parto, baja por maternidad o situaciones asimiladas.
- b) baja en IT, siempre que la misma sea como mínimo tres días anterior al llamamiento.
- c) ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- d) estar contratado por el Consorcio de la Ciudad Monumental en distinta categoría.

En cualquiera de las anteriores circunstancias, el aspirante se mantendrá en la bolsa de trabajo manteniendo el lugar que le corresponda, pero por detrás de los aspirantes que hayan sido contratados en tanto se mantengan esas circunstancias, correspondiendo al aspirante afectado comunicar fehacientemente al Consorcio el cese de la causa que motivó la no aceptación de la oferta.

Cada Bolsa de Trabajo tendrá una vigencia máxima de 4 años contados a partir de la fecha de su constitución. Una vez finalizado el plazo de 4 años desde su constitución, se prorrogará automáticamente el tiempo necesario hasta que por medio de una nueva convocatoria se apruebe una nueva bolsa de trabajo.

Artículo 14. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional de los trabajadores se realizará en los términos que establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo previsto en el presente artículo.
2. Con carácter general no deberán realizarse funciones distintas de las propias de la categoría profesional que ostente el trabajador, salvo causas sobrevenidas de carácter urgente e imprescindible, siempre y cuando sea necesario cubrir un puesto de trabajo y no pueda hacerse por los medios normales establecidos en el presente Convenio. Las referidas funciones se realizarán preferentemente de forma rotativa entre los trabajadores del centro, atendiendo a la similitud funcional entre categorías.

En el supuesto de que el desempeño de estas funciones fueran de categoría encuadrada en el mismo grupo o superior y excedan del período de un mes, deberá existir autorización expresa de la Dirección del Consorcio, comunicarse al Comité de Empresa y notificarse posteriormente a los interesados.

3. En ningún caso, el desempeño de tales funciones producirá el ascenso automático de categoría del trabajador ni la consolidación de las retribuciones, aunque se superen los límites establecidos en este artículo.
4. Cuando se realicen funciones de categoría superior, que no excederán de 6 meses, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a que se le abone la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la que realice efectivamente.
5. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles, que en cualquier caso no excederán del período máximo de un mes, debiendo comunicarse esta circunstancia al interesado y al Comité de Empresa.

**Artículo 15. Jornada y horario.**

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales o de 1.568 horas al año. La jornada de trabajo se fijará por la Dirección del Consorcio en función de las necesidades de cada área o departamento de la empresa.

El personal laboral disfrutará de una pausa de 20 minutos en su jornada diaria entre las 9:30 y las 11:30 horas preferentemente, debiéndose fijar al efecto un turno por cada área o departamento. Esta pausa se computará como trabajo efectivo.

Previa negociación con el Comité de Empresa, la Dirección del Consorcio confeccionará el calendario laboral en el último trimestre del año anterior y el horario de trabajo en el primer trimestre del año.

En aquellos casos en que las circunstancias estacionales o de otro tipo determinen la superación de las horas de trabajo máximas semanales, éstas no tendrán la consideración de extraordinarias, siempre que no rebasen la jornada ordinaria anual pactada y sin superar el límite de nueve horas diarias.

En aquellas áreas o departamentos que deban adoptar una distribución anual de las horas de trabajo de modo desigual en distintos períodos de tiempo, esta distribución constará en el calendario laboral, estableciéndose en el mismo el horario de trabajo.

Todo el personal librará, como mínimo, 24 fines de semana de los 48 de trabajo anual, salvo pacto en contrario, no pudiéndose trabajar más de dos fines de semana seguidos, estableciéndose el mismo criterio para los días festivos. Para aquellos trabajadores que un día festivo coincida con algún día de su descanso semanal serán compensados con un día de descanso.

A todos los efectos, los días 6 de enero y 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos. En los años de vigencia del convenio que los días anteriores caigan en sábado o domingo, se considerará también festivo los días siguientes hábiles.

A petición del trabajador, se podrá conceder flexibilidad horaria hasta en un máximo de una hora diaria entre la hora de entrada mínima y la hora de salida máxima establecidas en el calendario laboral, por el período de tiempo que se solicite. Entre las 9:00 y 14:00 horas no se podrá hacer uso de este horario especial. Su concesión quedará supeditada a las necesidades organizativas y de servicio debidamente justificadas, dando audiencia al Comité de Empresa en todos los casos. Los excesos y defectos de horario se regularizarán mensualmente. Tendrán carácter prioritario para la concesión de este tipo de jornada los trabajadores con hijos menores de 12 años o al cargo de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Artículo 16. Exceso de jornada.

Cualquier exceso de la jornada ordinaria del trabajador, dentro de la jornada ordinaria máxima recogida en el artículo anterior, como consecuencia de causas imprevistas, se computará como jornada irregular, compensándose cada hora de exceso con el tiempo equivalente a una hora incrementado en un 75 %.

**Artículo 17. Horas extraordinarias.**

Sólo se efectuarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en aquellos casos necesarios para prevenir o reparar siniestros, riesgos de pérdida de materias primas o de vidas humanas u otros daños extraordinarios y urgentes.

Con carácter voluntario, y respetando preferentemente un sistema de rotaciones entre los trabajadores del área funcional afectada, se podrán efectuar horas extraordinarias por ausencias imprevistas y otras circunstancias especiales y puntuales, apreciadas por la Dirección del Consorcio, derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de cualquier modalidad de contratación. Se incrementará en un 75% el valor de la hora ordinaria, teniendo en cuenta si se ha realizado en domingos o festivos.

En ningún caso se sobrepasará el número de horas impuestas como máximo por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas se comunicarán al Comité de Empresa mensualmente.

El valor de la hora extraordinaria se calculará incrementando en un 75% el valor de la hora ordinaria, computándose el complemento de trabajo de domingos y/o festivos en el caso de la hora extraordinaria realizada en domingo y/o festivo.

Para el cálculo de la hora ordinaria se utilizará la siguiente fórmula: Hora ordinaria = salario base + complemento de categoría + complemento de nivel de promoción + paga de septiembre + antigüedad / número de horas de la jornada anual

La compensación por las horas extraordinarias podrá hacerse de común acuerdo entre las partes, mediante el disfrute de tiempo de descanso, con el incremento establecido en el párrafo anterior. En este caso, dicho tiempo se acumulará hasta formar jornadas de trabajo completas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y dentro de un plazo máximo de 2 meses.

Artículo 18. Vacaciones.

Las vacaciones anuales será de un mes o de veintidós días hábiles y se disfrutarán dentro del año natural en que se hubiesen devengado y hasta el 31 de enero del año siguiente, aunque preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Igualmente, los días hábiles de vacaciones se ampliarán a 23 para los trabajadores que tengan 15 años de antigüedad, a 24 para los que tengan 20 años de antigüedad, y a 25 para los que tengan 25 años de antigüedad. A 26 para los que tengan 30 años o mas de antigüedad.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o fraccionarse en varios periodos con un mínimo de cinco días hábiles, a elección del trabajador, y condicionado a las necesidades motivadas del servicio.

En aquellos centros o servicios, que por su cometido necesiten un trato distinto, se observará una distribución de las vacaciones conforme a sus necesidades, previa comunicación al Comité de Empresa.

Si a un trabajador se le obliga por la Administración a disfrutar de un periodo vacacional distinto del ordinario que previamente se había acordado, tendrá derecho a cuarenta días de vacaciones.



Si la antigüedad del trabajador en la empresa es inferior a un año, las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará por la Dirección del Consorcio, previa consulta con el comité de empresa, antes del 15 de mayo de cada año. La petición de disfrute vacacional se deberá realizar antes del 30 de abril en el caso de que correspondan al período de julio, agosto y septiembre, y con un mes de antelación cuando se soliciten durante el resto del año.

En el caso de que al momento del comienzo de las vacaciones o durante el transcurso de las mismas, según el plan aprobado, el trabajador se encuentre en baja por incapacidad transitoria, se retrasará el disfrute retribuido de las mismas a partir de que se produzca el alta correspondiente, en fechas a elección del trabajador, aunque haya terminado el año natural al que correspondan dichas vacaciones y en todo caso hasta 31 de enero del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora del Consorcio tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

En la asignación de las vacaciones se procurará que los trabajadores que sen cónyuges o parejas de hecho disfruten las vacaciones en el mismo periodo de tiempo si así lo solicitan y siempre que no repercuta en el funcionamiento del servicio.

En aquellos departamento, áreas o secciones sujetos a calendario especial, se procederá cada año a una rotación mensual vacacional en la asignación de vacaciones para que todos los trabajadores puedan disfrutar de las mismas en distintos meses siempre que esta circunstancia se haya comunicado previamente por la Dirección al Comité de Empresa antes de la aprobación del calendario de vacaciones.

Artículo 19. Permisos y licencias.

- a) quince días por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.
- b) cinco días por nacimiento de hijo, adopción, acogimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo conforme a la Ley. Adicionalmente los trabajadores del Consorcio disfrutarán de los permisos establecidos en el art. 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- c) en caso de fallecimiento o enfermedad grave:
 - Cinco días cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), cónyuge o conviviente, ampliable en dos si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo, que deberá ser justificada mediante informe médico.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cón-



yuge o conviviente cuando exija una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que haya agotado el número de días contemplados por asuntos particulares;

- Tres días cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad (nietos, abuelos y hermanos) o afinidad (cónyuge de los nietos, abuelos y hermanos políticos), ampliable en uno si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia del trabajador
 - Un día cuando se trate de tío o sobrino
- d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.
- e) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración y para asistir a las pruebas selectivas del turno de ascenso siempre que no coincidan con los días de descanso establecidos.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual, ampliable en uno si dicho traslado se realiza a distinta localidad;
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Se adecuarán a lo establecido en el art. 49 del Estatuto Básico del Empleado Público los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.
- h) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- i) Por asuntos particulares, siete días. Además los empleados tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

No se podrán acumular a las vacaciones anuales, salvo autorización de la Dirección.

Se supeditará el disfrute de los asuntos particulares a las necesidades del servicio y se pedirán como mínimo con veinticuatro horas de antelación. La fecha límite para su disfrute será el 31 de enero del año siguiente.

Si se deniega algunos de estos días alegando necesidades del servicio y su disfrute no es posible antes del 31 de enero del año siguiente, existiendo petición previa del interesado, se trasladará el derecho a ese mismo año siguiente, acumulándose a los días de asuntos



particulares que le correspondiera al trabajador ese año. También, por acuerdo entre la empresa y el interesado se podrá retribuir como un día laborable más el día de permiso por asuntos particulares solicitado y no disfrutado por imposición de la empresa.

- j) Durante las ferias locales, el Director Gerente podrá reducir el tiempo de la prestación de servicios. Los trabajadores que por necesidades de servicio, no puedan disfrutar de esta reducción durante las ferias locales, disfrutarán de una compensación horaria equivalente dentro del mes siguiente.
- k) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, por razones de guarda legal de menor de doce años o persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado podrá ausentarse del trabajo o solicitar las reducciones de jornada establecidas en el art. 48 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 20. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores fijos con antigüedad, al menos, de un año, podrán solicitar con quince días de antelación, permiso sin sueldo por período no inferior a diez días ni superior a dos años cada tres años. El tiempo máximo del permiso podrá fraccionarse en dos períodos de doce meses en los tres años.

En estas situaciones, si fuera preciso, el Consorcio garantizará la sustitución del trabajador.

El Comité de Empresa del Consorcio tendrá conocimiento de la concesión o denegación de estos permisos.

Artículo 21. Suspensión de contrato.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, el personal laboral del Consorcio tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad del tiempo de dicha suspensión en los casos de maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores según el art. 49 del EBEP.

La suspensión de contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, en los procesos de incapacidad temporal, el Consorcio completará desde el inicio de las mismas las prestaciones de la seguridad social hasta el 100% del salario real.

Artículo 22. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con el Consorcio en la categoría profesional a que se pertenezca, procediendo su concesión o declaración en los siguientes supuestos:

- a) Por incompatibilidad.

Cuando el trabajador fijo se incorpore o acceda a otra categoría profesional o adquiera la condición de empleado público de esta Comunidad Autónoma, o de cualquier administra-



ción pública, o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración. El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso haya pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

b) Por interés particular.

Podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Consorcio o desde su reingreso. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco años.

Si el trabajador ha completado tres años como laboral fijo del Consorcio, o desde su reingreso, la duración de esta excedencia no podrá ser inferior a un año, ni superior a diez años.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos y antigüedad.

No cabe conceder esta excedencia cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario o no haya cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta. Tampoco cuando el trabajador pase a trabajar para una empresa privada con los mismos intereses que el Consorcio.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse antes de la fecha de finalización del período máximo de permanencia en esta situación, y siempre que haya transcurrido el período mínimo establecido.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá la extinción del contrato de trabajo y la pérdida de la condición de trabajador fijo del Consorcio.

c) Por agrupación familiar.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a este tipo de excedencia voluntaria, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública o fuera de ella.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización del período máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.



Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo.

Los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en la misma a efectos de antigüedad.

d) Para el cuidado de un hijo.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de finalización del permiso de maternidad, paternidad o adopción/acogimiento.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo permanecido en dicha situación a efectos de antigüedad. También podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período máximo de permanencia en la situación de excedencia por cuidado de hijo.

Si el trabajador no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular siempre que se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y se perderá la condición de trabajador fijo del Consorcio.

e) Para el cuidado de cónyuges, ascendientes o descendientes.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de un ascendiente de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales determinadas, previo informe de la Consejería competente, que requiera una atención continuada e intensiva.

Asimismo, los trabajadores fijos tendrán derecho a igual período de excedencia para atender el cuidado de cónyuges y descendientes minusválidos en las mismas condiciones.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo permanecido en dicha situación a efectos de antigüedad. También podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración, especialmente con ocasión de su reincorporación.



La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión.

Si el trabajador no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular siempre que se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y se perderá la condición de trabajador fijo del Consorcio.

f) Para las trabajadoras víctimas de violencia de género

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir sus retribuciones básicas y, en su caso las prestaciones familiares por hijo a cargo.

El Consorcio procurará suscribir convenios con otras entidades públicas para facilitar la movilidad de trabajadoras víctimas de violencia de género.

2. Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo.

**Artículo 23. Reingreso.**

El reingreso al servicio activo de los trabajadores a los que no corresponda reserva de puesto de trabajo se efectuará por participación en los procedimiento de selección que se convoquen conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de este acuerdo para puestos de trabajo de la misma categoría profesional y especialidad.

También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador a un puesto vacante de la misma categoría y especialidad, hasta su cobertura definitiva.

Artículo 24. Jubilación.

1. La jubilación del personal laboral del Consorcio se producirá a los sesenta y cinco años de edad o cuando se fije legalmente, sin perjuicio de que el trabajador pueda completar los periodos de carencia para el reconocimiento de pensión por la Seguridad Social.
2. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente cuando que reúnan los requisitos establecidos en la ley, percibiendo por ello la siguiente indemnización:

Con dos años de antelación a la edad legal de jubilación	8.500
Con tres años de antelación	11.200
Con cuatro años de antelación	13.900
Con cinco años de antelación	16.600

Para tener derecho a esta indemnización, el trabajador deberá solicitarla antes del día 30 de noviembre del año anterior a la fecha prevista para la jubilación y tener una antigüedad en la empresa de cinco años. Si fuera inferior la antigüedad, se aplicará la indemnización proporcional a la antigüedad del trabajador.

Artículo 25. Indemnización por incapacidad o fallecimiento.

1. En caso de incapacidad permanente absoluta los trabajadores fijos tendrán derecho a una indemnización, abonable en el plazo máximo de noventa días a partir de la notificación al Consorcio de la correspondiente resolución del INSS, por importe de treinta mil euros +actualización si deriva de accidente laboral o de quince mil euros +actualización si deriva de otra causa.
2. En el supuesto del fallecimiento de trabajador fijo, el Consorcio vendrá obligado a abonar a sus herederos de aquél una indemnización de treinta mil euros +actualización si deriva de accidente laboral o de quince mil euros +actualización si deriva de otra causa.
3. Los trabajadores temporales, tendrán derecho en caso de incapacidad permanente absoluta declarada por el INSS y derivada de accidente laboral prestando servicios para el Consorcio, a una indemnización de dieciocho mil euros +actualización. En caso de fallecimiento de los trabajadores temporales derivada de accidente laboral prestando servicios de sus servicios para el Consorcio, sus herederos tendrán derecho a una indemnización de dieciocho mil euros +actualización



Las indemnizaciones establecidas en el presente artículo serán aplicables a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 26. Régimen Disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes del Consorcio en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores y del título VII del EBEP.

Artículo 27. Procedimiento y graduación de las sanciones.

1. El procedimiento de imposición de sanciones graves o muy graves se sujetará a los siguientes trámites.
 - A. Se abrirá el procedimiento por acuerdo del Director Gerente, quien nombrará Instructor y Secretario, oído previamente el Comité de Empresa. El Instructor deberá ser miembro del personal laboral fijo del Consorcio con la misma o superior categoría que la del trabajador expedientado. El Secretario será miembro del personal laboral fijo del Consorcio. En el acuerdo de apertura del expediente se recabará informe del coordinador o responsable del área o departamento donde trabaje el interesado o donde se hayan producido los hechos.
 - B. El Instructor notificará al interesado el acuerdo de inicio del expediente así como el pliego de cargos, concediéndole un plazo de diez días para formular alegaciones y proponer pruebas, Asimismo dará traslado del acuerdo de iniciación y pliego de cargos al Comité de Empresa.
 - C. Se abrirá un periodo de prueba por plazo de quince días para practicar aquellas pruebas que el Instructor estime pertinentes de las propuestas por el interesado, debiendo resolver el Instructor lo que proceda, y las que acuerde de oficio.
 - D. Terminado el periodo de prueba, dictará el Instructor propuesta de resolución que notificará al interesado, concediéndole un plazo de diez días para que pueda formular nuevas alegaciones y presentar documentos.
 - E. Transcurrido el plazo anterior, el Instructor remitirá el expediente al Director Gerente, quien resolverá el expediente. En caso de despido la resolución del Director Gerente deberá ser ratificada por la Comisión Ejecutiva, en caso de sanción grave o muy grave que no suponga apercibimiento se notificará a la Comisión Ejecutiva.
2. Para la graduación de las sanciones se atenderá a los siguientes criterios:
 - a) Grado de intencionalidad.
 - b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.
 - c) Grado de perturbación producida en los servicios.
 - d) Daños producidos a la Administración o a los administrados.
 - e) La reincidencia.

**Artículo 28. Tolerancia o encubrimiento de las faltas.**

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 29. Clasificación de las faltas.

Las faltas que pueden cometer los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, pueden ser leves, graves o muy graves.

Artículo 30. Faltas leves.

Son faltas leves:

- 1) La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados personas con las que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
- 2) El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
- 3) La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4) La falta de asistencia al trabajo un día o periodo inferior.
- 5) El descuido en la conservación de locales, enseres, útiles de trabajo y documentos de los áreas o departamentos donde se realice el trabajo.
- 6) La violación leve del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

Artículo 31. Faltas graves.

Son faltas graves:

- 1) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el Consorcio. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- 2) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete esa falta cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cinco días al mes.
- 3) La no asistencia al trabajo durante tres días al mes sin causa que lo justifique.
- 4) El abandono del trabajo sin autorización.
- 5) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Seguridad Social.
- 6) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.



- 7) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- 8) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- 9) La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con el público.
- 10) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- 11) La falsedad o simulación de datos facilitados al Consorcio.
- 12) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 13) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- 14) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- 15) Causar por negligencia o mala fe daños graves en el patrimonio y bienes de la Comunidad Autónoma.
- 16) La embriaguez dentro de la jornada laboral.
- 17) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- 1) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.
- 2) Más de tres faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- 3) Los malos tratos físicos a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o al público.
- 4) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.
- 5) La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días.
- 6) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, y en concreto la realización dentro o fuera de la jornada de trabajo, de actividades que entren en competencia con la



actividad del Consorcio y en particular, relacionadas con el yacimiento arqueológico de Mérida, salvo que se cuente con autorización de la dirección.

- 7) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- 8) La comisión de tres faltas graves en un trimestre.
- 9) El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.
- 10) Causar con mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Consorcio.
- 11) La utilización y uso tanto de equipos como de personal del Consorcio para la realización de trabajos particulares y ajenos a las obligaciones contractuales del trabajador.

Artículo 33. Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas son:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal o por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.
2. Por faltas graves:
 - a) Apercibimiento.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a cinco meses.
 - c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de un año.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Apercibimiento.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de cinco meses y un día a tres años.
 - c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso hasta dos años.
 - d) Despido.
4. Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.
5. No obstante, la realización por los trabajadores de jornadas de trabajo inferiores dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.1 del EBEP.
6. Las sanciones se darán a conocer por escrito excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también al Comité de Empresa.



Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

7. En los supuestos de faltas muy graves, la autoridad que acuerde incoar el expediente podrá establecer la suspensión cautelar de empleo, manteniéndose las retribuciones básicas. Se entenderá por retribuciones básicas el sueldo base, los complementos de antigüedad y las pagas extraordinarias del interesado hasta tanto se resuelva el expediente.

Artículo 34. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Estos plazos quedan interrumpidos por la iniciación del expediente disciplinario, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a seis meses.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los sesenta días, las impuestas por faltas graves prescriben a los veinte días y las impuestas por faltas leves prescriben a los diez días.

El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación al trabajador o trabajadora.

Artículo 35. Derechos Sindicales de los trabajadores del Consorcio.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, en esta materia se estará a lo dispuesto en los acuerdos entre la Dirección y el Comité de Empresa del Consorcio sobre derechos sindicales.

Artículo 36. Salud Laboral de los trabajadores del Consorcio.

Considerando que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que el Consorcio tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes negociadoras del presente Convenio se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el Consorcio.

A este fin, se estará a lo que establece el acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio, en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas reglamentarias que la complementen.

Artículo 37. Formación y perfeccionamiento de los trabajadores del Consorcio.

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los Servicios, con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales podrán asistir a cursos de formación profesional y promoción, de acuerdo con lo que establece el Acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio sobre formación y perfeccionamiento de los empleados públicos.

Artículo 38. Prestaciones no salariales.

Se adecuará a los acuerdos entre el Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio.

**Artículo 39. Dotación de vestuario**

Para puestos de trabajo con riesgos específicos, de acuerdo con las evaluaciones de riesgos laborales: prendas y elementos de protección adecuados.

Para puestos de trabajo o categorías concretas relacionados en el Anexo VI, se entregará el vestuario al iniciar la relación laboral. La renovación necesaria del mismo se hará por el sistema de reposición.

Se suministrará el vestuario que corresponda al puesto de trabajo o categoría también al personal temporal, en los mismos términos que el personal fijo.

Las características particulares (composición, etc.) del vestuario serán determinadas por el Comité de Salud y Seguridad.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a negociar en un plazo máximo de 6 meses, un acuerdo del Vestuario, en cuanto a Categorías profesionales, Especialidades, número de prendas, tipo de prendas y periodicidad de entrega que se incorporará al Anexo VI.

Disposición Adicional 1.^a

De acuerdo con la Reforma de Estatutos del Consorcio, aprobada en el Consejo Rector celebrado en el mes de febrero de 2012, en cuanto a lo relativo a la movilidad del personal laboral del Consorcio a las distintas instituciones consorciadas, las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a negociar las condiciones laborales en que dicha movilidad les pudiera afectar, respetándose en todo caso la legalidad vigente y las facultades organizativas de la empresa

Disposición Adicional 2.^a

De acuerdo con la Reforma de Estatutos del Consorcio, aprobada en el Consejo Rector celebrado en el mes de febrero de 2012, en cuanto a la capacidad investigadora del personal laboral del Consorcio, las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a negociar los criterios específicos para acceder e intervenir en dicha labor investigadora por parte del personal del Consorcio, respetándose en todo caso la legalidad vigente y las facultades organizativas de la empresa

Disposición final.

El presente Convenio entrará en vigor la fecha de su firma, sin perjuicio de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura. Lo deberá aprobar previamente el Consejo Rector del Consorcio.

En la ciudad de Mérida, el 13 de junio de 2012 se firma el presente texto.

Por el Consorcio de la Ciudad Monumental de Mérida,
Por los representantes de los trabajadores,

**ANEXOS****ANEXO I**

RELACION DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO	CATEGORÍAS
I	1 ECONOMISTA LETRADO ARQUEÓLOGO HISTORIADOR INFORMÁTICO PROGRAMADOR BIBLIOTECARIO MUSEÓLOGO ARQUITECTO INGENIERO TOPÓGRAFO DOCUMENTALISTA RESTAURADOR TÉCNICO SUPERIOR
II	2 RESTAURADOR DIPLOMADO TOPÓGRAFO INFORMÁTICO TÉCNICO MEDIO
III	3 ENCARGADO DE MANTENIMIENTO TÉCNICO GRÁFICO
III	4 CAPATAZ ADMINISTRATIVO TÉCNICO DE OFICIOS
IV	5 AUXILIAR DE TOPOGRAFÍA DIBUJANTE DE ARQUEOLOGÍA AUXILIAR DE ARQUEOLOGÍA



	AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR DE BIBLIOTECA OFICIAL DE 1ª DE MANTENIMIENTO OFICIAL DE 1ª DE JARDINERÍA OFICIAL DE 1ª DE ALMACÉN AUXILIAR DE APOYO I+D
IV	6 TAQUILLERO DEPENDIENTE DE TIENDA
V	7 PEÓN ESPECIALIZADO DE ARQUEOLOGÍA PEÓN ESPECIALIZADO DE MANTENIMIENTO PEÓN ESPECIALIZADO EN JARDINERÍA VIGILANTE DE RECINTOS ARQUEOLÓGICOS ORDENANZA LIMPIADOR

ANEXO II

DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO 1.

Economista, Letrado, Arqueólogo, Historiador del Arte, Informático Programador, Bibliotecario, Museólogo, Arquitecto, Ingeniero Topográfico Documentalista, Restaurador, Técnico Superior

Es el trabajador que, estando en posesión del título superior correspondiente, realiza las funciones propias de su título y de la especialidad propia de su puesto de trabajo.

GRUPO 2.

2.1 Restaurador.

Es el trabajador que, estando en posesión del título de Diplomado correspondiente, realiza las funciones propias de su categoría profesional como tareas de limpieza, restauración y consolidación de elementos u objetos arqueológicos. Estas tareas serán complejas y heterogéneas con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en los resultados.

2.2. Topógrafo.

Es el trabajador que, estando en posesión del título de Diplomado correspondiente, realiza las funciones propias de su categoría profesional como realización en las oficinas del desarrollo



del cálculo del trabajo efectuado en el campo, participando en la definición de los objetivos concretos de sus funciones, con un alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad técnica a partir de directrices generales muy amplias.

2.3. Informático.

Es el trabajador que, estando en posesión del título de Diplomado correspondiente, realiza las funciones propias de su categoría profesional, responsabilizándose del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de dichas tareas.

2.4. Técnico Medio.

Es el trabajador que, estando en posesión del título de grado medio requerido, realiza las funciones propias de su título y de la especialidad propia de su puesto de trabajo.

GRUPO 3.

3.1. Encargado de mantenimiento.

Es el trabajador que con la experiencia y conocimientos generales y técnicos, se ocupa de la correcta ejecución de los trabajos de su especialidad, responsabilizándose del funcionamiento de los medios materiales y realizando funciones de coordinación y supervisión del personal a su cargo. Colabora en la jefatura del personal, se encarga del mantenimiento y conservación de los monumentos bajo directrices marcadas por sus superiores, diligencia, informa y valora los asuntos relacionados con sus funciones. Planifica, ordena y supervisa el conjunto de tareas del área, responsabilizándose de su unidad operatoria.

3.2. Técnico gráfico.

Es el trabajador que realiza las funciones propias de su categoría profesional, como tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, y seguimiento referente a excavaciones y sondeos. Realiza el diseño gráfico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados por sus superiores. Informatiza y archiva la documentación recibida tanto gráfica como fotográfica. Demuestra el dominio de las nuevas tecnologías informáticas.

4.1. Capataz.

Es el trabajador que, teniendo conocimientos teórico-prácticos de su especialidad, tiene a su cargo, de modo personal y directo, la vigilancia y dirección de los distintos trabajos a realizar, siendo responsable de los medios materiales utilizados en los mismos y ejerciendo funciones de mando respecto al personal a su cargo. Colaborará con sus superiores inmediatos. Diligenciará, informará y valorará los asuntos relacionados con el servicio, responsabilizándose de los mismos. Igualmente puede conducir vehículos motorizados.

4.2. Administrativo.

Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos, realiza funciones de trámites y seguimiento de expedientes económicos o administrativos encomendados por sus superiores. Realiza trabajos de cálculo, estudio, estadística, redacción de correspondencia y operaciones análogas informatizadas, mecanizadas o manuales con esmerada presentación. Y realiza cualquier otra función asimilable a la categoría.



4.3. Técnico de oficios.

Es el trabajador que teniendo la competencia de Oficial de 1ª, Auxiliar o Dibujante, posee además una destacada especialidad en algunas de las operaciones o funciones de su oficio, que por su complejidad requiere una competencia singular o complementaria.

GRUPO 4

5.1. Auxiliar de topografía.

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos, está capacitado para las funciones siguientes: replanteos, levantamientos, nivelaciones y otros trabajos auxiliares bajo la supervisión de sus superiores. Será el encargado de colaborar con el topógrafo, igualmente será responsable del equipo o material a él asignado. Puede realizar funciones asimilables a la especialidad.

5.2. Dibujante de arqueología.

Ejecuta y desarrolla los diferentes trabajos propios de su profesión con especialización en arqueología, partiendo de la información y dibujos hechos con anterioridad en las excavaciones, sondeos o monumentos por ellos mismos o por la información recibida y supervisada por arqueólogos o topógrafos. Estos trabajos los deben realizar manualmente y asistidos y desarrollados por ordenador. Igualmente realizarán trabajos de reprografía en general, reproducción y calcado de planos. Se responsabilizarán de la herramienta y materiales asignados para su mantenimiento y cuidado.

5.3. Auxiliar de arqueología.

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficiente en intervenciones arqueológicas, realiza en dichas excavaciones y sondeos, sus actividades con autonomía e iniciativa, responsabilizándose de las mismas bajo la supervisión de sus superiores. Deberá poseer los conocimientos necesarios para la realización de las funciones siguientes: verificación y control de las obras, sondeos, seguimiento y excavaciones arqueológicas. Adoptará las medidas necesarias para el cuidado de que dichas excavaciones o sondeos se realicen en perfectas condiciones. Informará a sus superiores de cualquier incidencia o hallazgo, pudiendo paralizar dicha excavación, obra o sondeo si lo estima oportuno para garantizar el estado de conservación de elementos arqueológicos. Informatización de la documentación arqueológica. Puede manejar maquinaria y conducir vehículos. Será el encargado del mantenimiento y supervisión de la herramienta y maquinaria. Realizará las funciones asimilables a la especialidad.

5.4. Auxiliar administrativo.

Es el trabajador que realiza tareas o actividades administrativas que consisten en operaciones repetitivas o elementales, cálculo sencillo y archivo, con arreglo a las instrucciones recibidas o normas existentes, siempre en procedimientos simples. Utilizará terminales de ordenador, tratamientos de textos, máquinas de escribir y calcular, etc. Atenderá llamadas telefónicas y las realizará para resolver aspectos de su competencia, archivo, registro y cualquier otra función asimilable al cargo.



5.5. Oficial de 1.ª de almacén.

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos en funciones de almacenaje, realiza los trabajos en almacenes y dependencias con autonomía que exijan habitualmente iniciativa por parte del mismo trabajador que las desempeñe, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser auxiliado por otros trabajadores. En estas funciones se incluyen todas aquellas que pose analogía son asimilables a las siguientes: actividades de almacén

5.6. Oficial de 1.ª de mantenimiento.

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficiente en mantenimiento, realiza en las obras, monumentos, servicios o dependencias, sus actividades con autonomía e iniciativa, responsabilizándose de las mismas bajo la supervisión de sus superiores.

Deberá poseer los conocimientos necesarios para la realización de tareas industriales como: automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, fontanería, carpintería, pintura, mecánica, etc. Tendrá la capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio. Puede conducir vehículos y máquinas autopropulsadas de elevación, carga o arrastre, si está en posesión del correspondiente permiso de conducir. Supervisión y mantenimiento de maquinaria y herramientas. Realizará las funciones asimilables a la especialidad.

5.7. Oficial de 1.ª de jardinería.

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficiente en labores de jardinería, realiza en monumentos, parques y jardines, sus actividades con autonomía e iniciativa, responsabilizándose de las mismas bajo la supervisión de sus superiores. Deberá poseer los conocimientos necesarios para la realización de tareas industriales como: podas, recortes, siembras, abonados e injertados de plantas y árboles. Tendrá la capacidad suficiente para realizar las tareas normales en viveros de plantas. Puede conducir vehículos si está en posesión del correspondiente permiso de conducir, manejar herramientas y maquinaria, responsabilizándose del mantenimiento de las mismas. Realizará las funciones asimilables a la categoría.

5.8 Auxiliar de biblioteca.

Es el trabajador que realiza las actividades profesionales de biblioteca que exijan comprobación de entradas y salidas de libros, legajos y documentos, atiende llamadas telefónicas y fax. Cumplimenta formularios, fichas y registros, maneja archivos, ordenadores y procesadores de texto. Confecciona listados informáticos, realiza fotocopias y las encuaderna. Realiza labores de embalaje y etiquetado de expediciones de libros, documentos y demás material gráfico.

6.1. Taquillero.

Realiza la apertura y cierre de las dependencias o taquillas, controla la entrada a personas ajenas a los monumentos, atiende las llamadas telefónicas, vende las entradas dando cuenta y responsabilizándose de la liquidación diaria, canjeará y supervisará las entradas de otros monumentos, comprobando su numeración y precio. Facilitará el acceso a los visitantes que, mediante escrito, justifiquen la reducción o exención concedida por la Dirección de la Empresa.



Distribuirán y notificarán la documentación y escritos que se les asigne por sus superiores, cumplimentarán los impresos, cuadrantes o estadísticas de la venta y número de entradas vendidas. Pueden realizar funciones asimilables a su categoría profesional.

GRUPO 5

7.1. Peón especializado de arqueología.

Es el trabajador con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo dentro de su especialidad y de acuerdo con su capacidad, así como para realizar todo tipo de tareas manuales. Igualmente puede manejar maquinaria manual.

En esta especialidad profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: sondeos, seguimiento, extracción de restos arqueológicos delicados, identificación de los distintos niveles estratigráficos, limpieza, siglado, cubrición y protección de restos y cualquier otra función asimilable a la especialidad.

7.2. Peón especializado de mantenimiento.

Es el trabajador con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo dentro de su especialidad y de acuerdo con su capacidad, así como para realizar todo tipo de tareas manuales sencillas, incluso las de esfuerzo físico, entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

En esta especialidad profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: pintura, montajes, albañilería, fontanería, y cualquier otra función asimilable a la especialidad.

7.3. Peón especializado en jardinería.

Es el trabajador con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo dentro de su especialidad y de acuerdo con su capacidad, así como para realizar todo tipo de tareas manuales sencillas, incluso las de esfuerzo físico. Igualmente puede manejar maquinaria manual de funcionamiento fácil.

En esta especialidad profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: mantenimiento de jardines, efectuando cavas, riegos, desbroces, eliminación de malas hierbas, siega de césped, recogida de restos de recortes y podas, etc.

7.4. Vigilante de recintos arqueológicos.

Realiza tareas que consisten en la custodia y vigilancia que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran aptitudes prácticas y cuya responsabilidad están limitada por una supervisión directa o sistemática.

En esta categoría profesional se incluyen las siguientes funciones: control de entrada y salida del personal y visitantes ajenos a los monumentos o áreas que tengan asignada, en prevención de posibles desperfectos o sustracciones, incidirán en el respeto hacia las zonas de los monumentos peor conservadas y peligrosas, evitando el acceso y tránsito de personal.



7.5. Ordenanza.

Es el trabajador cuyas funciones consisten en la ejecución de encargos oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, apertura y cierre puntual de las dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al servicio. Informa y orienta al público. Realiza el porteo del material y enseres que fueran necesarios. Franquea, deposita, entrega, recoge y distribuye la correspondencia. Atiende las pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente. Realiza copias y maneja máquinas sencillas de oficina.

7.6. Limpiador.

Es el trabajador que realiza todas o algunas de las funciones mecánicas que abarcan las tareas de limpieza, ejecutando tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que normalmente exigen conocimientos profesionales de nivel elemental (limpieza en monumentos, locales, instalaciones, material de oficinas, vestuarios y otras análogas).



ANEXO III
TABLA RETRIBUTIVA 2012- CONSORCIO CIUDAD MONUMENTAL DE MERIDA

G.	N.	S. BASE	C. CATEGORÍA	NIVEL	P. SEPT.	TOTAL					
1	1	1-342.58	510.77	200.58	953.02	2-053.93					
1	2	1-342.58	510.77	182.34	953.02	2-035.69					
1	3	1-342.58	510.77	139.22	953.02	1-992.57					
2	1	1-106.76	420.60	166.19	805.29	1-693.55					
2	2	1-106.76	420.60	151.31	805.90	1-678.67					
2	3	1-106.76	420.60	114.74	805.90	1-642.10					
3	1	929.50	353.22	137.02	655.82	1-419.74					
3	2	929.50	353.22	124.56	655.82	1-407.28					
3	3	929.50	353.22	95.59	655.82	1-378.31					
4	1	927.96	318.29	124.28	622.80	1-370.53					
4	2	927.96	318.29	112.98	622.80	1-359.23					
4	3	927.96	318.29	86.53	622.80	1-332.78					
5	1	805.78	305.91	119.99	582.44	1-231.68					
5	2	805.78	305.91	109.08	582.44	1-220.77					
5	3	805.78	305.91	83.32	582.44	1-195.01					
6	1	810.68	219.41	90.29	494.96	1-120.38					
6	2	810.68	219.41	82.08	494.96	1-112.17					
6	3	810.68	219.41	60.60	494.96	1-090.69					
7	1	792.19	208.44	83.51	466.90	1-084.14					
7	2	792.19	208.44	75.92	466.90	1-076.55					
7	3	792.19	208.44	57.10	466.90	1-057.73					
C. DEPART		154.75	ÁREA 92.82	TRIENIO	34.63	DOM Y FEST	32.04	J PART	4.39	TA. TEATRO	2.91
DISPONIBILIDAD		100		TURNICIDAD	37.56						



ANEXO IV

ACCESO AL COMPLEMENTO DE NIVEL 1 Y PRECISIÓN SOBRE ACCESO AL NIVEL 2

Se concederá a aquellos trabajadores que reúnan 14 puntos por acumulación de méritos de antigüedad, experiencia, titulación complementaria y formación con un mínimo de 7 años de antigüedad en la categoría que ostenten.

La valoración de méritos se efectuará del siguiente modo:

Antigüedad:

1 punto por año completo de servicios en la misma categoría laboral. Sin límite de puntos.

Experiencia previa:

0,75 puntos por año completo de servicios en la misma categoría laboral en otra entidad pública y 0,50 puntos por año completo de servicios en entidad privada o en actividad por cuenta propia. Hasta 4 puntos.

No se computarán los servicios reconocidos en antigüedad.

Titulación complementaria:

1 punto por cada nivel de estudios superior al exigido para la categoría, teniendo en cuenta la siguiente escala: certificado de escolaridad, graduado escolar, bachillerato, diplomatura, licenciatura, doctorado. Hasta 4 puntos.

Formación:

0,1 puntos por cada 7 horas de formación impartidas por el Consorcio, entidad pública o entidad que imparta Plan de Formación con un máximo de 1 punto por curso. Los cursos impartidos por otras entidades se valorarán a razón de: 0,075 puntos por cada 7 horas de formación con un máximo de 0,75 puntos por curso. Los cursos deberán guardar relación con la categoría.

Se constituye una Comisión de Valoración de Méritos formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del Consorcio, a quines corresponde puntuar los méritos e interpretar los méritos anteriores.

La aplicación del nivel se efectuará a petición del interesado y previa acreditación en su caso de los méritos. El nivel 1 se abonará, en su caso, a partir del mes natural siguiente a aquel en que se efectúe la solicitud.

Acceso a nivel 2: en caso de antigüedad interrumpida de 3 años, se abonará el nivel a partir del mes siguiente a su solicitud por el interesado.



ANEXO V

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

ANEXO VI

VESTUARIO

RELACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES Y TIPO DE VESTUARIO

