

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

(Ámbito de aplicación)

Artículo 1. Partes negociadoras ámbito y vigencia.

(...)

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.

(...)

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 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 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 más 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 son 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 departamentos, 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, cónyuge 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 supeditarán 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.

ANEXOS

ANEXO I

RELACION DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO CATEGORÍAS

GRUPO I

1

ECONOMISTA
LETRADO
ARQUEÓLOGO
HISTORIADOR
INFORMÁTICO PROGRAMADOR
BIBLIOTECARIO
MUSEÓLOGO
ARQUITECTO
INGENIERO TOPÓGRAFO
DOCUMENTALISTA
RESTAURADOR
TÉCNICO SUPERIOR

GRUPO II

2

RESTAURADOR DIPLOMADO
TOPÓGRAFO
INFORMÁTICO
TÉCNICO MEDIO

GRUPO III

3

ENCARGADO DE MANTENIMIENTO
TÉCNICO GRÁFICO

GRUPO III

4

CAPATAZ
ADMINISTRATIVO
TÉCNICO DE OFICIOS

GRUPO 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

GRUPO IV

6

TAQUILLERO
DEPENDIENTE DE TIENDA

GRUPO V

7

PEÓN ESPECIALIZADO DE ARQUEOLOGÍA
PEÓN ESPECIALIZADO DE MANTENIMIENTO
PEÓN ESPECIALIZADO EN JARDINERÍA
VIGILANTE DE RECINTOS ARQUEOLÓGICOS
ORDENANZA
LIMPIADOR