

CONVENIO COLECTIVO DO COLEXIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE GALICIA 2016-2019

Artigo 1. Ámbito persoal e funcional

O presente convenio é froito da negociación e acordo alcanzados entre as partes e asinado ante o Consello Galego de Relacións Laborais o 26 novembro de 2015 e será de aplicación a todo o persoal do Colexio Oficial de Arquitectos de Galicia, en diante COAG.

Non obstante, exclúense do ámbito de aplicación do presente convenio colectivo:

- O persoal de alta dirección e, particularmente, quen ocupe a xerencia ou posto asimilable, cuxa relación de traballo se regulará en función do pactado co COAG.
- Os membros da Xunta de Goberno mentres presten servizos con motivo do seu cargo, asesores e calquera cargo directivo alleo a unha contratación laboral, que se rexerá en cada caso polo pactado con eles/elas e recollido nos seus nomeamentos ou contratos.

Artigo 2. Ámbito territorial

O seu ámbito de aplicación territorial concrétese nos centros de traballo que existen actualmente en Galicia e os que se puidesen crear no futuro.

Artigo 3. Ámbito temporal: vixencia e denuncia

A vixencia do convenio será desde o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro de 2019, a súa duración será de catro anos e prorrogarase tacitamente, a partir dese prazo, por períodos anuais, a menos que se denuncie por algunha das partes por escrito dirixido á outra e á autoridade competente coa antelación dun mes á data de terminación da súa vixencia. En todo caso, en tanto non se alcance un acordo para un novo convenio colectivo, prorrogarase o seu contido normativo.

Artigo 4. Salarios

Os salarios de partida do persoal en activo á data de inicio da vixencia do convenio son os que figuran no artigo 7 seguinte.

Estes salarios corresponden á xornada máxima legal establecida no artigo 10.

Pagas extraordinarias. O persoal do COAG percibirá tres gratificacións extraordinarias que reflicten todos os conceptos que se percibirán o 15 de xullo e o 15 de decembro de cada ano.

Artigo 5. Axudas de custo

Cando por necesidades de servizo, un/unha traballador/a teña que desprazarse do seu centro de traballo, o importe das axudas de custo será:

- Axuda de custo de cada día completo: 52,29 euros.
- Axuda de custo de medio día: 26,14 euros.

Así mesmo, e logo de acordo co COAG, os gastos de aloxamento, xantar e os ocasionados polo desprazamento en medios de transporte ordinarios, aboaranse por aquel coa debida xustificación destes. Se o traballador/a utilízase o seu propio vehículo, aboaráse a cantidade de 19 céntimos de euro por quilómetro, máis o importe da peaxe da autoestrada e o aparcadoiro.

As cantidades que superen os topes fiscalmente establecidos tributarán e xerarán as oportunas retencións e cotizacións.

O COAG poderá optar por efectuar o transporte por medios propios e facerse cargo dos gastos de aloxamento e manutención; neste caso non se percibirán axudas de custo nin quilometraxe. Estas axudas revísanse anualmente.

Artigo 6. Revisión salarial

A partir do 1 de xaneiro de 2016, efectuarase cada ano unha revisión salarial que se aplicará aos salarios base e ao complemento persoal que figura no artigo 7, na mesma porcentaxe que se incrementa o índice de prezos ao consumo (IPC) nos doce meses inmediatamente anteriores.

Artigo 7. Redución e estrutura salarial

Ambas as dúas partes acordan a redución da contía dos actuais salarios que se verán diminuídos aos salarios base e porcentaxes de antigüidade previstas neste artigo, cantidades ás que se sumará o complemento persoal tamén previsto aquí.

A nova estrutura salarial terá os seguintes compoñentes.

- Salario base:** que terá unha contía igual para todos os traballadores do mesmo nivel. O seu importe anual será o seguinte:

Nivel 1:	25.000 euros
Nivel 2:	21.000 euros
Nivel 3:	19.500 euros
Nivel 4:	19.200 euros
Nivel 5:	18.900 euros

- Complemento de antigüidade:** as bonificacións por antigüidade consistirán en trienios do 5 % sobre o salario base e non poderán exceder o 35 % e aboaranse a partir do 1 de xaneiro do ano en que se cumpran. O presente acordo alcanza os traballadores que perciban bonificacións superiores ao 35 %, polo que o seu complemento de antigüidade se reduce á devandita porcentaxe.

- Complemento persoal:** que terá o carácter de non compensable, nin absorbible, nin dispoñible e se actualizará do modo previsto no artigo 6 deste convenio. A contía deste complemento será a seguinte:

Nivel 1:	Traballadores con 7 ou máis trienios	9.522,00 euros
	Traballadores con 6 trienios	10.772,00 euros
	Traballadores con 5 trienios	10.900,02 euros
	Traballadores con 4 trienios	10.464,02 euros
	Traballadores con 3 trienios	10.028,01 euros
Nivel 2:	Traballadores con 2 ou menos trienios	9.156,01 euros
	Traballadores con 4 ou máis trienios	6.580,92 euros
Nivel 3:	Traballadores con 3 ou menos trienios	6.054,45 euros
	Traballadores con 7 ou máis trienios	6.894,63 euros
Nivel 4:	Traballadores con 5 ou 6 trienios	6.383,92 euros
	Traballadores con 4 ou menos trienios	5.617,85 euros

Todo o anterior sobre a base do acordo asinado no Consello Galego de Relacións Laborais (AGA) con data do 26 de novembro de 2015.

- Complemento de coordinación.** Cobrarao a persoa á que a Xunta de Goberno lle encargue a realización das seguintes actividades: labor de coordinación e transmisión das directrices do COAG aos traballadores, sendo responsable do funcionamento do equipo ao seu cargo, desempeñando as tarefas propias da súa categoría profesional.

Durante o tempo que permaneza nese posto de traballo percibirá o complemento de complemento de posto de traballo en contía anual de:

- Grupo I: 4.000 euros.
- Grupo II: 3.000 euros.
- Grupo III: 2.500 euros.

A dita retribución, que non é consolidable, percibirase mentres a Xunta de Goberno decida que o traballador desempeñe as devanditas funcións, sendo a Xunta de Goberno quen decidirá sobre a necesidade do exercicio destas e, en todo caso, ata o cesamento da Xunta de Goberno que o designou responsable.

Artigo 8. Indemnizacións

Para o caso de que a dirección do COAG decida levar a cabo o despedimento dalgún traballador vinculado ao COAG no momento de

sinatura do presente acordo, as indemnizacións que procederán terán en conta as seguintes regras:

- a) A base que servirá de cálculo para tales indemnizacións será a dos salarios brutos que ata agora viñan percibindo os traballadores antes da redución que opera o presente convenio.
- b) As regras para o cómputo desta indemnización serán as que na actualidade establece a lexislación vixente para cada un dos tipos de despedimento que recolle, coa única excepción de que unha eventual modificación destas implique unha mellora de tales regras de cálculo para os traballadores, en cuxo caso serán estas últimas as que se apliquen.
- c) Para o caso de despedimento por causas obxectivas, e ademais de terse en conta o sinalado nas letras a e b anteriores, a indemnización resultante incrementárase nun 14,30 %.

Artigo 9. Promoción interna

Será de libre decisión da Xunta de Goberno:

- O persoal de alta dirección e, particularmente, quen ocupe a xerencia ou posto asimilable, cuxa relación de traballo se regulará en función do pactado co COAG.
- As directoras ou directores de áreas.

O sistema de promoción interna para o resto dos postos de traballo efectuarase mediante concurso interno, a través de criterios obxectivos de adecuación ao posto de traballo.

A promoción, dentro dun grupo profesional, dun nivel ao superior, realizarase igualmente atendendo a criterios obxectivos.

Crearase unha comisión técnica de carácter paritario, formada por catro persoas designadas a partes iguais polo COAG e pola representación dos traballadores co obxectivo de establecer os parámetros obxectivos a aplicar nos supostos de promoción interna postos de traballo que non impliquen mando.

Procederáse á provisión de vacantes nos seguintes supostos:

- a) Cando cree novas prazas a empresa.
- b) Cando se trate de substituír a empregadas/os que extinguisen o seu contrato de traballo.
 - 1º. Producida unha vacante por extinción de contrato(s), a Xunta de Goberno procederá no prazo máximo de 60 días naturais a declaralo así, ou no caso contrario, considerárase amortizada.
 - 2º. A provisión desta, a excepción da provisión de prazas de direccións de áreas, será efectuada pola seguinte orde:
 - a) Concurso de traslados, entre o persoal fixo do COAG de igual categoría á praza que se debe ocupar.
 - b) Concurso restrinxido, entre o persoal fixo do COAG.
 - c) Contratación laboral libre por medio de convocatoria pública.
 - 3º. Estableceranse as seguintes prioridades no concurso de traslados:
 - a) Adecuación ás necesidades da vacante.
 - b) Antigüidade na categoría profesional.
 - c) Antigüidade na empresa.
 - 4º. Nos concursos restrinxidos, así como para a contratación laboral libre, en igualdade de condicións ou puntuación, terán preferencia para ocupar a praza ofertada, os arquitectos sobre calquera outro aspirante, sempre que se trate de prazas adscritas aos grupos I e II.

Entre os traballadores do COAG en igualdade de condicións ou puntuación, terá preferencia un do mesmo centro no que exista a vacante, e entre estes, terá preferencia quen máis antigüidade teña na empresa.

Cando por concurso restrinxido, un traballador acceda a un posto de superior categoría, estará sometido ao período de proba que corresponda, reservándose mentres tanto a praza que deixa vacante, á que se reincorporará de non o superar.

5º. No tribunal que deba cualificar tanto os concursos coma as probas da convocatoria pública libre, haberá un delegado de persoal ou un traballador designado pola representación legal dos traballadores, de igual ou superior categoría laboral que a praza convocada.

6º. Os anuncios da convocatoria para a contratación libre por medio da convocatoria pública especificarán:

- A titulación académica exixida.
- A categoría da praza que se pretende ocupar.
- As funcións que se vaian desempeñar.
- A retribución anual.
- O contido das probas que se vaian realizar de acordo coa praza convocada.
- O período de proba.

7º. Valorarase a experiencia e coñecementos demostrados de acordo coa praza que se vaia ocupar nos supostos considerados.

8º. Os períodos de proba serán:

- 6 meses para directoras/es de área, 2 meses para administrativas/os e técnicas/os, e 1 mes para auxiliares.

Artigo 10. Xornada e horario de traballo

A xornada de traballo artículase de acordo cos seguintes conceptos:

Os/as traballadores/as afectados/as por este convenio terán unha xornada máxima anual de 1.568 horas de traballo efectivo. Ao mesmo tempo, que á sinatura deste convenio, asinarase co Comité Intercentros os horarios de traballo de cada centro. Así mesmo, segundo o establecido no artigo 41 Estatuto dos traballadores, calquera modificación de horario de carácter colectivo require que se tramite de conformidade coa lei, é dicir, logo de negociación coa representación legal do persoal.

Respecto do número de horas anual de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario ou semanal, a dirección da empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada en períodos de tres meses, logo de acordo coa representación legal dos/das traballadores/as, adecuando o horario do persoal ás necesidades do servizo, tendo como xornada ordinaria media a de 35 horas semanais.

O número de horas anuais que se poderán aplicar á distribución heteroxénea non poderá superar as 70 horas en cada período trimestral.

En cada período trimestral, a distribución semanal non poderá superar as corenta horas de traballo co límite de nove horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase no mesmo trimestre de acordo co traballador:

Xornada extraordinaria: é aquela que exceda a xornada máxima legal.

As horas extraordinarias poderán ser compensadas ben en tempo de descanso, ben aboadas na contía económica correspondente, que será de 1,25 horas de descanso ou retribución respecto do prezo da hora ordinaria.

Artigo 11. Vacacións

Os traballadores afectados polo presente convenio, independentemente da modalidade de contratación, terán dereito a unhas vacacións anuais de 22 días laborables, considerándose como non laborables os sábados, domingos e festivos.

As devanditas vacacións non se poderán fraccionar en máis de dous períodos de desfrute.

Artigo 12. Xubilación

Como medida de fomento de emprego a xubilación, será obrigatoria a idade ordinaria que estipule a lexislación vixente sempre que o traballador reúna os requisitos necesarios.

Artigo 13. Comisión paritaria

Constitúese unha comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación e interpretación do pactado no convenio. Esta estará formada orixinarmente polos dous representantes de persoal, que

preferentemente interviñesen por parte dos traballadores na negociación do convenio, e por dous representantes do COAG que interviñesen na negociación.

A devandita comisión dotarase dun regulamento de funcionamento.

O domicilio da comisión paritaria será o do COAG.

Os acordos da comisión requirirán para a súa validez a conformidade da maioría simple de cada unha das representacións.

As funcións da comisión paritaria serán as seguintes:

- a) A interpretación da aplicación de todas as cláusulas do convenio.
- b) A mediación e a conciliación en todas as cuestións que as partes sometan á súa consideración e que se deriven da aplicación do convenio.
- c) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

No caso de que a comisión paritaria ou as comisións técnicas ás que se alude no convenio non poidan chegar a acordos nos asuntos que lle sexan sometidos, calquera das partes, con carácter previo á vía xudicial, pode acudir aos mecanismos de composición establecidos no acordo galego de solución extraxudicial de conflitos (AGA).

Artigo 14. Eficacia xurídica do convenio

O presente convenio colectivo ten forza de obrigar, en calidade de convenio colectivo estatutario, ao abeiro do establecido no artigo 82 e seguintes do Estatuto dos traballadores.

Os seus efectos estenderanse por toda a duración ou ámbito temporal fixados no artigo 3, salvo que se decida a súa derogación anticipada por acordo entre as partes, en cuxo caso se negociará un novo acordo coa natureza xurídica e a duración que eventualmente se pacte.

Artigo 15. Dereito complementario e supletorio

No non previsto expresamente no presente convenio colectivo e os seus anexos será de aplicación en calidade de dereito complementario e supletorio o Estatuto dos traballadores e demais normativa laboral aplicable.

Artigo 16. Réxime disciplinario

Faltas e sancións.

As faltas clasifícanse atendendo á súa importancia, reincidencia e intención, en leves, graves e moi graves, de conformidade co que dispón no presente artigo e nas normas vixentes do ordenamento xurídico laboral no que resulten de aplicación pertinente.

A. Consideraranse faltas leves:

Tres faltas de puntualidade durante un mes sen que exista causa xustificada.

A non comunicación coa antelación debida da ausencia ao traballo por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

Falta de aseo e limpeza persoal.

Falta de atención e dilixencia cos clientes.

Discusións que repercutan na boa marcha dos servizos.

Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

A embriaguez ocasional.

B. Son faltas graves:

Faltar dous días ao traballo sen xustificación nun mes.

A simulación de enfermidade ou accidente.

Simular a presenza doutro traballador, valéndose da súa ficha, sinatura, tarxeta ou medio de control.

As cometidas contra a disciplina no traballo ou contra o respecto debido aos superiores, compañeiros ou clientes.

A reincidencia nas faltas leves, salvo as de puntualidade, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre, cando medien sancións.

O abandono do traballo sen causa xustificada.

A negligencia no traballo cando cause prexuízo grave.

C. Son faltas moi graves:

Faltar ao traballo máis de dous días ao mes sen causa xustificada.

A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas.

O furto e o roubo tanto aos demais traballadores coma á empresa ou a calquera persoa dentro dos locais da empresa ou fóra desta, durante acto de servizo.

A simulación comprobada de enfermidade.

Inutilizar, esnaquizar ou causar danos en máquinas, aparellos, instalacións, edificios, efectos e departamentos da empresa.

Recaer sobre o traballador sentenza dos tribunais de xustiza competentes por delitos de roubo, furto, estafa, malversación, cometidos fóra da empresa, que puidesen motivar desconfianza de cara ao seu autor.

A continua e habitual falta de aseo e limpeza persoal, que produza queixas xustificadas dos compañeiros.

A embriaguez durante o traballo.

Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta de respecto e consideración aos xefes, compañeiros, subordinados ou clientes.

Abandonar o traballo en postos de responsabilidade e a reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo trimestre, sempre que fosen obxecto de sanción.

Sancións aplicables.

Segundo a clase de falta, aplicaranse as sancións xenéricas que se detallan a continuación:

a) Sanción a faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación escrita.

b) Sancións a faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 1 a 10 días.
- Inhabilitación temporal, por un período non superior a 1 ano, para ascender de categoría.
- Perda ou cancelación da bolsa concedida.

c) Sancións a faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 11 días a 2 meses.
- Inhabilitación, durante 2 anos ou definitivamente, para pasar a outra categoría.
- Despedimento.

Aplicación das sancións.

As sancións aplicaranse tendo en conta:

- a) O maior ou menor grao de responsabilidade da categoría profesional e a conduta anterior de quen cometa a falta.
- b) A repercusión do feito nos demais empregados, nos colexiados e na propia corporación.

Procedemento.

A imposición de sancións polas faltas graves e moi graves requirirá a tramitación previa dun expediente contradictorio. A iniciación deste e o prego de cargos deberán ser formulados no prazo de sete días naturais. Ao Comité Intercentros tamén se lle comunicará o prego de cargos, que deberá ser contestado no mesmo prazo antes indicado. En todo caso, ao Comité Intercentros daráselle audiencia e será escoitado con carácter previo ao acordo definitivo. A resolución definitiva, que será comunicada á/o interesada/o, farase por escrito, facendo constar o feito ou feitos que motivaron a sanción que se impoña e a súa cualificación.

O prazo do que dispoñerá a empresa para a tramitación do expediente será, como máximo, de 21 días.

Prescrición.

As faltas leves prescribirán aos 10 días, as graves aos 20 días e as moi graves aos 60 días, a partir da data en que a empresa tivese coñecemento de ter sido cometidas e, en todo caso, aos 6 meses de terse cometido.

Artigo 17. Clasificación profesional e asignación de persoal

Todo o persoal en activo á data de entrada en vigor do convenio se clasifica nos grupos profesionais, asignacións funcionais e niveis retributivos que figuran no cadro que se acompaña como anexo I.

Grupo I. Titulados superiores e arquitectos.

Grupo II. Técnicos.

Grupo III. Administrativos.

Clasificación profesional.

As traballadoras e os traballadores serán clasificados tendo en conta os seus coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolvan e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

A clasificación realizarase en divisións funcionais e grupos profesionais, por interpretación e aplicación dos criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores.

No caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes niveis profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do nivel profesional superior. Este criterio de clasificación non supoñerá que se exclúa, nos postos de traballo de cada nivel profesional, a realización de tarefas complementarias que sexan básicas para postos de traballo cualificados en niveis inferiores.

Esta nova clasificación profesional pretende conseguir unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades dos colexios de arquitectos, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mengua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, e sen que se poida dar discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou calquera outra índole.

Sistema de clasificación.

Todos os traballadores afectados por este convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional e a unha división funcional; a conxunción de ambos os dous establecerá a clasificación organizativa de cada traballador. O desempeño das funcións que soporta a súa clasificación organizativa constitúe o contido primario da relación contractual laboral, debendo ocupar calquera nivel desta; recibindo previamente por parte do COAG, a formación axeitada ao novo posto e respectándose os procedementos de información e adaptación que se especifique neste convenio.

Os grupos profesionais serán os indicados no anexo I que inclúe o encadramento e a descrición de funcións.

Artigo 18. Comisión paritaria de clasificación profesional

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración substancial dos anteriores métodos baseados en categorías profesionais, acórdase constituír unha comisión técnica paritaria integrada por dous representantes do COAG e dous traballadores, co labor, durante a vixencia do presente convenio, de afondar e aclarar cuestións que xurdan na implantación do mencionado acordo.

Artigo 19. Mobilidade funcional, concepto e principios xerais

Considérase mobilidade funcional calquera cambio de funcións e tarefas previamente encomendadas e realizadas polo traballador dentro do centro de traballo ao que está adscrito.

Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional constitúe a necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquera outro permiso, licenza ou habilitación exixido pola lexislación para o exercicio dunha determinada profesión ou función.

En calquera dos supostos de mobilidade funcional, a dirección do COAG deberá garantir, con carácter previo ao cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxes necesarias que faciliten ou habiliten os traballadores afectados a suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións asignadas.

A aplicación da mobilidade funcional farase salvagardando o principio xeral da boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

Así mesmo, a devandita mobilidade producirase sen menoscabo da dignidade dos traballadores e sen prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar causa de despedimento obxectivo sobrevido ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Descrición das funcións nos grupos profesionais.

As categorías vixentes no momento da sinatura deste convenio, que se mencionan en cada un dos dous grupos profesionais, clasificaranse en tres divisións:

Titulados superiores e arquitectos.

Técnicos.

Administrativos.

A. Coñecemento.

Para valorar este factor deberase ter en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o labor, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos devanditos coñecementos ou experiencias.

B. Iniciativa.

Factor que, para valorarse, debe ter en conta o maior ou menor grao de dependencia de directrices ou normas para a execución da función.

C. Autonomía.

Factor que, para valorarse, debe ter en conta a maior ou menor dependencia xerárquica no desempeño da función que se desenvolva.

D. Responsabilidade.

Factor que, para valorarse, deberá ter en conta, tanto o grao de autonomía de acción do titular da función, coma o grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

Clasificación profesional.

Grupo I. Titulados superiores-arquitectos.

Criterios xerais. Os traballadores pertencentes a este grupo teñen responsabilidade directa na xestión dunha ou varias áreas funcionais do COAG ou realizan tarefas técnicas da máis alta complexidade e cualificación. Toman decisións ou participan na súa elaboración, así como na definición de obxectivos concretos. Desempeñan as súas funcións cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Formación. Titulación universitaria de grao superior ou coñecementos equivalentes equiparados polo COAG e/ou experiencia consolidada no exercicio da súa actividade profesional no sector.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

Arquitectos superiores.

Enxeñeiros.

Licenciados.

Grupo profesional II. Técnicos.

Criterios xerais. Son traballadores que, cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade realizan tarefas técnicas complexas, con obxectivos globais definidos ou que teñan un alto contido intelectual ou de interrelación humana.

Formación. Titulación universitaria de grao medio ou coñecementos equivalentes equiparados polo COAG, completados cunha experiencia dilatada no seu sector profesional.

Eventualmente poderán ter estudos universitarios de grao superior e asimilarse aos postos definidos neste grupo, «Titulados superiores de entrada», son aquelas persoas que carecen dunha experiencia de dous anos non COAG, carecendo por iso da formación e experiencia precisa.

Enxeñeiros técnicos.

Arquitectos superiores de entrada.

Técnicos.

Titulados superiores de entrada.

Titulados de grao medio.

Grupo profesional III. Administrativos.

Criterios xerais. Son traballadores cuxas tarefas se executan baixo a dependencia de mandos ou de profesionais de máis alta cualificación dentro do COAG: tarefas de tramitación, secretaría ou de xestión económica.

Formación. Coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión, graduado escolar, bacharel ou equivalente ou sen titulación e con formación específica no posto de traballo ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión.

Artigo 20. Anticipos

O persoal con máis de dous anos de antigüidade na empresa terá dereito a solicitar, para casos de necesidade xustificada, un anticipo libre de xuro ata o importe de tres mensualidades do seu salario bruto. O prazo de amortización será como máximo un ano desde a data de concesión. Só se poderá pedir un anticipo anual e o COAG resérvase o dereito de concedelo ou non en función do que se decida en Xunta de Goberno, logo de consulta aos representantes dos traballadores.

Artigo 21. Permisos

– Permisos retribuídos.

- a) Quince días naturais por matrimonio.
 - b) Cinco días naturais por nacemento de fillo ou adopción.
 - c) Cinco días por falecemento, enfermidade grave ou hospitalización de familiares ata segundo grao, tanto en consanguinidade ou afinidade, a coller nos 30 días seguintes ao feito causante.
 - d) Tres días de libre disposición ao ano a elixir polo sistema de quendas, en Semana Santa ou Nadal.
 - e) Unha ponte ao ano, de non se fixar no calendario laboral farao cada traballador de mutuo acordo no seu centro de traballo.
 - f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.
 - g) Por matrimonio de fillos, netos ou irmáns: un día natural coincidindo coa voda e dous días se o lugar onde se celebra a voda implica desprazamento (máis de 200 km).
 - h) Por traslado de domicilio habitual: un día natural.
 - i) Polo tempo indispensable para exames para obtención dun título oficial.
 - j) Exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deba realizarse dentro da xornada de traballo: concédese ao/a traballador/a o tempo indispensable.
- Cando sexa necesario axustar a xornada anual por exceso de xornada, compensarase preferentemente cos días 24 e 31 de decembro.
- k) En semana grande establécese o horario das 9.00 ás 13.00 horas.

– Permisos sen retribuír:

Sesenta días como máximo ao ano. Poderán fraccionarse en dous períodos.

Os requisitos para a súa concesión son os seguintes:

- a) A/o traballador/a deberá ter unha antigüidade mínima dun ano na empresa.
- b) Deberá presentar a súa solicitude por escrito, cunha antelación dun mes respecto á data na que pretenda gozar deste.
- c) Este permiso poderá solicitarse unha vez ao ano.

Os permisos poderán ser denegados polas seguintes causas:

- a) Por estar outra/o empregada/o do centro de traballo gozando deste.
- b) Por necesidades da empresa.

Artigo 22. Seguro accidente

1. Póliza de seguro colectiva por accidente de traballo ou enfermidade a favor das/dos traballadoras/es ou das súas lexítimas/os herdeiras/os, coas seguintes coberturas:

- a) Por morte, por calquera causa, incluído accidente, enfermidade ou infarto: 45.040,48 euros.
- b) Por unha declaración de invalidez en calquera dos seus graos por accidente de traballo, infarto ou enfermidade: 48.081 euros.

Artigo 23. Igualdade de oportunidades

As relacións laborais no COAG deberán estar presididas polos principios de igualdade e non discriminación, entre outras causas, por razón de xénero.

O COAG realizará e levará a cabo os seus mellores esforzos para lograr a igualdade de oportunidades en todas as súas políticas, en particular, a igualdade de xénero adoptando medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre homes e mulleres.

As medidas de igualdade que se adopten axustanse, en todo caso, ás seguintes previsións:

O COAG elaborará e aplicará un plan de igualdade, logo de negociación ou consulta, se é o caso, coa representación legal dos traballadores e traballadoras, cando a autoridade laboral acordase nun procedemento sancionador a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación do devandito plan, nos termos que se fixen no indicado acordo.

Enténdese por un plan de igualdade un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

O plan de igualdade, no caso de que se alcance o acordo referido ao parágrafo segundo deste artigo, fixará os obxectivos concretos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán prever, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenamento do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre homes e mulleres, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso laboral e do acoso por razón de sexo.

Os plans de igualdade que, de conformidade coas previsións deste precepto se cheguen a establecer, incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto a determinados centros de traballo.

Garántese o acceso da representación legal das traballadoras e traballadores ou, no seu defecto, dos propios traballadores e traballadoras, á información sobre o contido dos plans de igualdade e a consecución dos seus obxectivos.

O previsto no parágrafo anterior entenderase sen prexuízo do seguimento da evolución dos acordos sobre plans de igualdade por parte da comisión paritaria dos convenios colectivos as que estes atribúan estas competencias.

Artigo 24. Prevención do acoso moral e sexual

As partes que asinan este convenio se comprometen a articular un protocolo de prevención de acoso moral e sexual nos centros de traballo do COAG, nun prazo non superior a cinco meses, contados desde a entrada en vigor do presente convenio.

Artigo 25. Garantías sindicais

O exercicio dos dereitos sindicais por parte dos representantes legais do persoal axustarase ao establecido no Estatuto dos traballadores e na Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 26. Comité Intercentros

26.1. Composición:

O Comité Intercentros estará integrado polos representantes de persoal.

26.2. Actividades:

- a) Coordinar os diferentes delegados de persoal da empresa.
- b) Analizar e intercambiar opinións sobre a problemática xeral dos empregados nos diferentes centros de traballo.
- c) Cantas outras competencias específicas que, afectando aos empregados da empresa, sexan definidas polo conxunto dos seus representantes e estean comprendidas entre os que como tales lles corresponde, segundo a normativa en vigor ou polo presente convenio.

O Comité Intercentros, no exercicio das súas actividades, respectará en todo caso, a autonomía funcional e competencias de cada delegado de persoal no seu respectivo ámbito de actuación, así como ás atribucións da comisión paritaria, que se menciona no presente convenio.

26.3. Constitución:

No prazo dun mes, desde a data das eleccións sindicais dos diferentes delegados de persoal, procederase á constitución do Comité Intercentros, de acordo coas funcións e composición antes sinaladas, e ao nomeamento do seu voceiro. A este a empresa facilitaralle o necesario para desempeñar o seu labor.

No momento en que un membro do Comité Intercentros deixase de ser delegado de persoal, automaticamente deixaría a vacante correspondente no Comité Intercentros.

A dirección da empresa será informada dos membros que compoñen o dito comité.

Artigo 27. Representantes de persoal

Poderá haber un delegado de persoal naqueles centros que contén con tres traballadores fixos, se así o decidisen estes por maioría, cos dereitos recoñecidos aos delegados de persoal (artigo 62 do ET). Formarán tamén parte do Comité Intercentros, con iguais dereitos e obrigas que os delegados de persoal.

Artigo 28. Dereito de reunión

Os traballadores poderán reunirse libremente nos locais do COAG sempre que non interfiran nas actividades colexiais, logo de acordo coa dirección da empresa.

Artigo 29. Formación

1. O/a traballador/a terá dereito:

- a) Á formación e á reciclaxe por conta do colexio, sempre que a realidade da práctica profesional impoña a instauración de novos sistemas de xestión, administración e desenvolvemento dos labores internos do colexio.
- b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo sempre que a devandita formación veña imposta pola necesidade de solucionar as necesidades reais sobrevidas pola implantación de novas tarefas no desenvolvemento das súas tarefas laborais. En calquera caso, a devandita formación deberá pactarse previamente coa Xunta de Goberno.

- c) En todos os casos previstos no presente punto, a dirección da empresa poderá exixir a presentación de certificados do centro de ensino que acrediten a asistencia do interesado. A falta desta asistencia con carácter reiterado supoñerá a supresión dos beneficios que neste artigo se establecen.

Artigo 30. Seguridade e hixiene

1. O/a traballador/a ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a unha axeitada política de seguridade e hixiene no traballo, así como o deber colectivo de observar e poñer en práctica as medidas de prevención de riscos que se adopten legal e regulamentariamente. Así mesmo, ten dereito a participar na formulación da política de prevención do seu centro de traballo e o control das medidas adoptadas no seu desenvolvemento, a través dos seus representantes legais.

2. A empresa está obrigada a promover, formular e aplicar unha axeitada política de seguridade e hixiene nos seus centros de traballo, así como a facilitar a participación dos traballadores nesta política e garantir unha formación práctica e axeitada dous traballadores que contrate ou cando cambien de posto de traballo ou cando haxa que aplicar novas técnicas, equipos e materiais que ocasionen ou poidan ocasionar risco para o propio traballador, aos seus compañeiros ou a terceiros.

3. Logo de acordo cos representantes legais dos traballadores. O empregado estará obrigado a seguir os cursos e a realizar as prácticas que se levan a cabo dentro da xornada de traballo, ou noutras horas, con desconto neste último caso do tempo investido da xornada laboral.

Artigo 31. Complementos de Seguridade Social

Cando un traballador se encontre en situación de baixa por enfermidade ou accidente, a empresa aboará o complemento á prestación da Seguridade Social ata cubrir a totalidade da retribución que percibiría en situación de alta.

Artigo 32. Premios

A empresa concederá aos/ás traballadores/as as seguintes axudas e prestacións:

- a) Por matrimonio: o 50 % do salario base mensual.
- b) Por nacemento de fillo/a ou adopción: 1.500 €.

Asinan o presente convenio:

Polo COAG:

Carlos Rodríguez de la Torre	José Luis Sanmiguel Guerreiro
Tesoureiro	Secretario
DNI 34957703	DNI 33317491-J

Polos traballadores do COAG:

Pedro Díaz Sanjurjo	Mikel Capeáns Pensado
DNI 33316260-R, A Coruña	DNI 44819723-Z, Santiago, CIG
Eduardo Emilio Piñón García	Esther Hernández Pérez
DNI 35252808-H, Pontevedra	DNI 36093382-B, Vigo