

## **Convenio colectivo dos traballadores e traballadoras do Consello da Xuventude de Galicia (Anos 2004-2007)<sup>1</sup>**

### Capítulo I

Unidades de negociación

Artigo 1º.-Partes concertantes.

O presente convenio concértase entre o Consello da Xuventude de Galicia a través da comisión permanente e o representante legal dos traballadores e traballadoras.

### Capítulo II

Ámbito, vixencia e denuncia

Artigo 2º.-Ámbito funcional e persoal.

Rexeranse polo presente convenio a totalidade dos traballadores e traballadoras que na actualidade, ou no sucesivo, presten os seus servizos nesta entidade.

O convenio establece e regula as normas polas que se rexen as condicións de traballo en todo o persoal que presta os seus servizos no Consello da Xuventude

de Galicia a excepción do persoal de alta dirección de acordo co artigo 2.1º a) do Estatuto dos traballadores e demais normas de aplicación.

O persoal contratado ao abeiro de convenios de colaboración subscritos entre o Consello da Xuventude de Galicia e outras entidades, rexerase polo disposto nos ditos convenios e no non regulado nestes, polo establecido no presente convenio.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

As normas do presente convenio serán de aplicación no ámbito territorial da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor para todos os efectos o día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, a excepción do capítulo VI que entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2005, mantendo a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2007.

Calquera das partes lexitimadas para iso poderá denunciar formalmente o convenio en calquera momento e cunha antelación mínima de seis meses á data de finalización de vixencia.

No prazo máximo de dous meses a partir da referida denuncia constituirase a correspondente comisión negociadora.

Denunciado o presente convenio, este entenderase prorrogado en todo o seu contido ata entrada en vigor do que o substitúa e nunca máis alá de seis meses da data de denuncia del. No que non se recolla no presente convenio será de aplicación o Estatuto dos traballadores.

No defecto de denuncia do convenio, este quedará prorrogado por períodos anuais sucesivos.

Artigo 5º.-Compensación e substitución.

As condicións pactadas neste convenio formarán un todo orgánico indivisible e, consecuentemente, absorberán e compensarán no seu conxunto as melloras de calquera natureza que viñesen anteriormente satisfacendo as empresas, ben por imperativo legal, convenio colectivo, etc.

Artigo 6º.-Vinculación á totalidade.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 196, do 7 de outubro de 2004.

Como se cita no artigo anterior, as condicións establecidas no presente convenio e pactadas polas partes deliberantes deste, forman un todo orgánico e indivisible, en consecuencia, non poderá pretendese a aplicación dunha ou varias normas co esquecemento das restantes, senón que, para todos os efectos, o presente convenio terá de ser aplicado e observado na súa integridade.

No suposto de que a autoridade laboral ou xurisdición competente, no exercicio das súas facultades, declarase nulo, total ou parcialmente algún artigo, o presente convenio ficará invalidado na súa totalidade, levándose a cabo unha nova negociación.

### Capítulo III

Xornadas, permisos, vacacións e excedencias

Artigo 7º.-Xornada de traballo.

A xornada ordinaria de traballo do persoal ao servizo do Consello da Xuventude de Galicia será de trinta e cinco horas para os traballadores e traballadoras con

tratados a tempo completo, salvo na xornada de verán que será de vinte e sete horas e media. A xornada de traballo distribuirase do seguinte xeito:

Xornada de inverno.

A xornada desenvolverase de luns a venres con carácter obrigatorio das 9.00 horas ás 15.00 horas. O resto e ata completar as trinta e cinco horas de carácter efectivo cumpriranse nos intervalos de tempo desde as 17.00 horas ata as 20.00 (excepto os venres), con carácter xeral e para determinar pola comisión permanente do Consello da Xuventude de Galicia e os traballadores e traballadoras, segundo as características e necesidades de cada un dos postos de traballo.

Xornada de verán.

A xornada desenvolverase de luns a venres, en réxime de xornada intensiva ou continuada, en horario de 9.00 ata as 15.00. Este réxime de xornada levarase a cabo desde o día 1 de xullo ata o día 31 de agosto, ambos os dous incluídos.

Os traballadores e as traballadoras terán dereito a unha pausa de trinta minutos diarios dentro da xornada de traballo efectivo. Para aqueles traballadores e traballadoras que por circunstancias do desenvolvemento da súa actividade deban desprazarse para o desempeño dela, o cómputo da xornada ordinaria realizarase desde o centro ou lugar de traballo, tanto ao inicio como ao final da xornada. No caso das festividades locais terase en conta a principal de cada localidade para a redución da xornada segundo determine a comisión permanente. Nunca será superior as dúas horas diarias nin máis de cinco días laborables. No caso do Nadal, desde os días 22 de decembro ao 7 de xaneiro, tanto os traballadores e traballadoras contratados a tempo completo coma os contratados e contratadas a tempo parcial, desenvolverán a súa xornada de traballo nas mesmas condicións establecidas neste convenio para a xornada de traballo no verán. Os días 24 e 31 de decembro son considerados como non laborables. No caso de que estes días coincidan con sábado, domingo ou festivo a consideración de non laborable trasladarase ao día laborable inmediatamente anterior.

Artigo 8º.-Horas extraordinarias.

A realización de horas extraordinarias queda prohibida como norma xeral.

Poderanse realizar horas extraordinarias naqueles casos que por razóns imprevistas, de urxente necesidade ou polas características especiais das actividades desenvolvidas, o autorice a comisión permanente.

No caso da realización por parte do traballador ou traballadora de horas extraordinarias, poderá optar preferentemente por unha compensación en descanso horario, ou ben de non ser posible esta, por unha de tipo económico, nas contías retributivas que se determinen no presente convenio.

As horas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo terán a consideración de horas extraordinarias. Estas horas poderán ser compensadas por tempos equivalentes

de descanso retribuído: unha hora extraordinaria equivale a unha hora 45 minutos de descanso retribuído; ou ben aboadas do seguinte xeito: unha hora extraordinaria será aboada como un incremento do 75 por cento sobre a hora ordi

naria. No suposto de que fosen realizadas entre as 22.00 horas dun día e as 6.00 horas do día seguinte, así como as traballadas en sábados, domingos ou festivos, aboaranse cun incremento do 125 por cento do seu valor.

#### Artigo 9º.-Vacacións.

Os traballadores e traballadoras terán dereito ao aproveitamento de vacacións retribuídas de trinta días naturais consecutivos, ou fraccionados en dous períodos, que se gozará, preferentemente entre o 1 de xullo e o 30 de setembro.

En calquera caso nunca serán substituíbles por compensación económica.

Os traballadores e traballadoras que na data de aproveitamento das vacacións non cumprisen o ano de traballo, gozarán dun número de días proporcionais ao tempo de servizo prestado desde a data de inicio do seu contrato ata o 31 de decembro ou ata a finalización do seu contrato, se é o caso.

As quendas de vacacións serán fixadas pola empresa e o delegado ou delegada de persoal ou comité de empresa, ou no seu defecto por quen designen os traballadores e as traballadoras.

Se as necesidades do servizo non fixesen posible o aproveitamento das vacacións nas datas elixidas polo traballador ou traballadora, negociaranse outras alternativas; se non hai acordo sortearanse os quendas, establecéndose un sistema rotativo. En calquera caso o traballador ou traballadora coñecerá as datas que lle corresponden, cando menos, dous meses antes do comezo das súas vacacións.

As vacacións deberán aproveitarse dentro do correspondente ano natural. Porén, e de forma excepcional, a comisión permanente do Consello da Xuventude de Galicia, poderá autorizar o seu aproveitamento ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.

Pactadas as vacacións, os traballadores que, por encontrarse en situación de IT non poidan desfrutalas no período pactado, terán dereito ao disfrute delas ao finalizar a baixa. Nos casos de prestación por maternidade, as vacacións gozaranse, antes ou despois da dita prestación, a escolla da traballadora.

#### Artigo 10º.-Permisos.

Os traballadores e traballadoras do Consello da Xuventude de Galicia, logo de aviso e xustificación axeitada terán dereito a permisos retribuídos polas seguintes causas e tempos:

- a) Por matrimonio do traballador ou traballadora: 17 días naturais.
- b) Intervención cirúrxica ou doenza grave do cónxuxe, pais, pais políticos e fillos: seis días naturais. En caso de doenza grave ou internamento de irmáns: tres días naturais, ampliábles a cinco cando exista desprazamento fóra da Comunidade Autónoma de Galicia.
- c) Nacemento dun fillo, de adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente: dez días naturais.
- d) Morte do cónxuxe, pais, pais políticos, fillos ou irmáns: seis días naturais, que se ampliarán ata oito días naturais se o pasamento acontecese fóra da Comunidade Autónoma.
- e) Morte do avó, tío ou cuñado: dous días naturais, ampliable a un día máis cando exista desprazamento fóra da Comunidade Autónoma de Galicia.
- f) Para concorrer a exames, e demais probas de aptitude e avaliación en centros oficiais, durante os días da súa celebración, acreditado coa posterior xustificación por parte do traballador ou traballadora,

ampliables a un día para desprazamentos fóra da provincia e a dous días para desprazamentos fóra da Comunidade Autónoma de Galicia.

g) Licenza a representantes sindicais: terase en conta o lexislado nesta materia.

h) Dous días por traslado de domicilio habitual.

i) Sete días libres anuais remunerados por asuntos propios, distribuídos da seguinte forma:

Dous días que coincidirán co día 24 e 31 de decembro, salvo que correspondan con sábado ou domingo.

Cinco días a decisión do traballador ou traballadora con aviso previo de 24 horas. Nunca poderán unirse ao período de vacacións.

j) As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos os dous traballen. O permiso de lactación aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

k) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

l) Polo tempo necesario e indispensable para acudir á consulta médica persoal, logo de aviso e xustificación posterior da necesidade dentro da xornada de traballo.

m) Todos aqueles traballadores e traballadoras que teñan ao seu cargo fillos e fillas menores de catorce anos de idade disporán dun máximo de dez consultas anuais para acompañalos/as aos servizos médicos. En casos especiais se fose necesario un maior número de consultas, a comisión permanente poderá aumentar o número máximo, logo de xustificación.

Artigo 11º.-Excedencias.

Por interese particular:

Os/as traballadores/as fixos/as, cunha antigüidade mínima dun ano no Consello da Xuventude de Galicia, poderan solicitar, cunha antelación mínima de 45 días, excedencia voluntaria por un período de tempo non inferior a dous anos nin superior a cinco anos, durante os dous primeiros anos o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

Finalizado o período de excedencia o traballador ou traballadora deberá solicitar o seu reingreso dentro do prazo dun mes desde a dita finalización.

Non se poderá solicitar nova excedencia voluntaria antes de transcorrido un ano desde a súa reincorporación.

Por coidado de fillos:

Os traballadores e traballadoras con contrato laboral de carácter indefinido terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender o coidado de cada fillo ou filla, ben por natureza como por adopción, contado desde a data de nacemento deste.

Os sucesivos fillos e fillas darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin a aquel que viñese gozando. Cando o pai e a nai traballen só un deles poderá exercer este dereito se ben poderán alternarse no aproveitamento desta excedencia en dous períodos.

Durante o dito período, a partir do inicio de cada situación de excedencia, o traballador ou traballadora terá dereito á reserva do seu posto de traballo e ao cómputo da súa antigüidade.

Rematado o período de excedencia, o traballador ou traballadora deberá solicitar o seu reingreso dentro do prazo dun mes desde a dita finalización; de non facelo así, pasará á situación de excedencia voluntaria por interese particular, sempre que cumpra os requisitos para acceder a tal situación.

Excedencia forzosa:

Concederáselles excedencia forzosa aos traballadores ou traballadoras sobre os que recaia nomeamento como cargo público por elección ou designación ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, de acordo co previsto na Lei orgánica de liberdade sindical, que imposibilite o normal desempeño de posto de traballo ou perciba remuneración polo seu nomeamento ou elección.

O traballador ou traballadora deberá reincorporarse ao seu posto de traballo dentro do prazo dun mes seguinte ao cesamento na dita situación. A non-reincorporación no prazo mencionado orixinará o seu pase á situación de excedencia por interese particular.

Excedencia por coidado de familiar:

O persoal con contrato indefinido que acredite a necesidade de atender o coidado a un familiar ata o segundo grado de consanguinidade e primeiro de afinidade, que conviva co interesado ou interesada, e que por limitacións físicas, psíquicas ou sensoriais requira unha atención continuada e intensiva, terá dereito a un período de excedencia non superior aos tres anos en cómputo global, con dereito a reserva do seu posto de traballo durante o primeiro ano.

Esta modalidade de excedencia finalizará, ben polo esgotamento do período concedido, ben pola desaparición da causa que deu orixe á súa concesión ou por renuncia.

Cando remate a excedencia ou cesamento que deu orixe a ela, o traballador deberá solicitar o seu reingreso dentro do prazo dun mes desde o seu remate; de non facelo así, pasará á situación de excedencia voluntaria por interese particular, sempre que cumpra os requisitos para acceder a tal situación.

#### Capítulo IV

##### Organización do traballo e clasificación profesional

###### Artigo 12º.-Organización do traballo.

A organización do traballo é facultade exclusiva do Consello da Xuventude de Galicia, facultade que exercerá a través da súa comisión permanente, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia, consulta, información e negociación recoñecidos aos representantes dos traballadores e traballadoras.

O obxectivo da organización do traballo é alcanzar un nivel axeitado de eficacia nos servizos, baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais adscritos a eles.

###### Artigo 13º.-Clasificación profesional.

O persoal do Consello da Xuventude de Galicia, para efectos da súa clasificación se encadra en grupos profesionais e niveis retributivos, atendendo ás aptitudes e coñecementos exixidos para o desempeño dos diferentes postos de traballo, definidos polo consello en función da súa capacidade organizativa.

Todo traballador e traballadora terá unha categoría profesional, e, se é o caso, especialidade das que integran cada grupo e nivel conforme o disposto na táboa 1 do presente convenio.

As funcións correspondentes a cada unha das categorías e, se é o caso, especialidades, serán determinadas pola comisión permanente do consello, comunicándollo á comisión paritaria segundo os procedementos establecidos no presente convenio.

A comisión paritaria e antes do 31 de decembro do presente ano determinará os criterios nos que unha categoría profesional se atribuirá a un nivel retributivo recollido na táboa 1 deste artigo.

Para efecto do establecido nos números anteriores os grupos de titulación e niveis retributivos, titulacións e categorías profesionais no que se clasifica o persoal do consello serán os seguintes:

Táboa nº 1

<b>Grupo</b>	<b>Nivel retributivo</b>	<b>Titulacións</b>	<b>Categoría profesional</b>
I	1	Título de doutor, licenciado, enxeñeiro, arquitecto, ou equivalente	Técnico superior I
	2		Técnico superior II
II	3	Título de enxeñeiro técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico ou equivalentes	Técnico medio I
	4		Técnico medio II
III	5	Título de bacharel, técnico superior FP II ou equivalente	Oficial administrativo
IV	6	Título de graduado en educación secundaria, técnicos equivalentes	Auxiliar administrativo

## Capítulo V Selección de persoal

### Artigo 14º.-Principios xerais.

A selección de persoal do Consello da Xuventude de Galicia será organizada pola comisión permanente do consello comunicándollelo aos representantes dos traballadores e traballadoras se os houbese, ou á comisión paritaria, os postos ofertados, o carácter destes e o procedemento selectivo para cubrilos.

En calquera caso sempre se cumprirán os principios de igualdade, mérito e capacidade así como o de publicidade. En relación a este último principio calquera oferta de emprego do Consello da Xuventude de Galicia deberalles ser remitida ás oficinas públicas de emprego da Comunidade Autónoma de Galicia.

### Artigo 15º.-O procedemento de selección.

O procedemento de selección será, sempre que se trate de novas prazas e independentemente da duración dos contratos, de concurso-oposición, valorándose os méritos dos candidatos e candidatas, realizándose

unha entrevista persoal, unha proba escrita ben sobre temario publicado nas bases ou sobre as áreas de competencias da praza ofertada e nos casos en que o desempeño das funcións do posto o requira, proba de coñecementos informáticos.

A comisión paritaria determinará as porcentaxes que regularán cada unha das probas do proceso selectivo, así como os criterios que se van seguir en cada un deles.

A coordinación dos procedementos selectivos do Consello da Xuventude de Galicia correspóndelle á comisión permanente.

A comisión de selección estará formada polo presidente ou presidenta do consello, e dous membros máis da comisión permanente polo menos. Nela participará a representación dos traballadores e traballadoras se a houbese.

Artigo 16º.-Postos de traballo.

A comisión permanente do Consello da Xuventude de Galicia determinará os postos de traballo que proceda crear, ou as vacantes que de producirse, procedan ser ocupadas, determinando as características exixidas para o seu desempeño, e a forma e o proceso que se vai seguir para a súa cobertura.

Os postos a cubrir poderán ser de persoal con cargo a programas específicos de colaboración coas distintas administracións públicas ou persoal con cargo á estrutura do consello. No primeiro caso teranse en conta as especificacións previstas nos devanditos convenios de colaboración.

No caso dos postos con cargo á estrutura poderanse ofertar postos de traballo sempre que a viabilidade do orzamento de estrutura o permita.

Capítulo VI

Retribucións e outras prestacións

Artigo 17º.-Principios xerais.

As retribucións de persoal do Consello da Xuventude de Galicia para o 2005 son as establecidas no presente convenio colectivo, en atención ás categorías profesionais existentes.

Durante a vixencia do presente convenio, o incremento da masa salarial do persoal será o que se derive das negociacións anuais coa representación de persoal, que se levarán a cabo durante o mes de decembro do exercicio inmediatamente anterior, e que, en calquera caso, se non as houbese, nunca poderá ser inferior ao IPC (índice de prezos de consumo) previsto polo Goberno nas leis orzamentarias. Nese sentido, a comisión paritaria reunirse con anterioridade ao 31 de decembro de 2005 para negociar a mellora salarial a aplicar aos distintos niveis retributivos reflectidos na táboa nº 2 do artigo 18, co fin de harmonizar razoablemente as contías que hai que percibir co posto de traballo desempeñado e as titulacións do traballador a partir de 2005.

No caso de que o IPC de decembro a decembro sexa superior ao IPC previsto para o ano, aplicarase

unha revisión salarial ao persoal incluído no ámbito deste convenio. Esta revisión salarial fixarase de forma que o incremento das retribucións do persoal, unha vez incorporada a revisión manteña a mesma diferenza en puntos respecto ao IPC rexistrado que a orixinal en relación ao IPC previsto. A devandita revisión incorporarase na nómina do mes de febreiro e será consolidable para todos os efectos.

Artigo 18º.-Conceptos salariais.

O persoal do Consello da Xuventude de Galicia unicamente poderá ser retribuído polos conceptos seguintes:

1. Salario base:

É a retribución que lle corresponde a cada traballador por mes completo de prestación de servizos segundo o nivel retributivo ao que pertence a súa categoría profesional, conforme se establece na seguinte táboa:

<b>Grupo</b>	<b>Nivel retributivo</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Salario base</b>
I	1	Técnico superior I	1.207,85 €
	2	Técnico superior II	1.091,04 €
II	3	Técnico medio I	1.076,28 €
	4	Técnico medio II	1.061 €
III	5	Oficial administrativo	1.046 €
IV	6	Auxiliar administrativo	1.031 €

#### 2. Pagas extraordinarias:

É a suma das retribucións correspondentes ao salario base segundo o nivel retributivo e ao complemento de antigüidade e o complemento de vinculación ou permanencia na empresa por cada seis meses de traballo efectivo ou a parte que corresponda en proporción ao traballo efectivo desempeñado nos seis meses precedentes ao de xuño e ao de decembro. Serán aboadas os días 20 de xuño e 20 de decembro, respectivamente.

#### 3. Horas extraordinarias:

Retribuiranse, se é o caso, na nómina do mes no que se realicen e sempre suxeitas ao disposto no artigo 8º deste convenio.

#### 4. Antigüidade:

A antigüidade que os traballadores tivesen recoñecida con data 31-12-2004 denominarase complemento persoal de antigüidade consolidada, rateándose as fraccións inferiores a mencionada data. A dito concepto salarial aplicarase a partir da entrada en vigor deste convenio o mesmo incremento que ao salario base.

#### 4. Complemento de vinculación:

Con data do 1 de xaneiro de 2005 todos os traballadores percibirán un complemento de vinculación ou permanencia na empresa. Tal bonificación fíxase en trienios do tres por cento de salario base.

#### Artigo 19º.-Conceptos non salariais.

##### Axudas de custo e desprazamentos:

Atendendo á natureza do servizo que vaia realizar, o persoal vinculado ao consello polo presente convenio poderá percibir como máximo en concepto de axudas de custo as cantidades diarias seguintes:

Almorzo: 5 euros.

Xantar: 12 euros.

Cea: 12 euros.

Aloxamento: 50 euros.

Cando o servizo que se vaia realizar ocasione desprazamento e se realice no automóbil do traballador ou traballadora, aboarase a cantidade de 0,1683 euros por quilómetro percorrido.

Artigo 20º.-Outras prestacións.

Anticipos reintegrables:

Todo o persoal con máis dun ano de antigüidade terá dereito a solicitar un anticipo sen interese ata o importe de catro mensualidades do salario real. A amortización deste anticipo non excederá do cinco por cento do seu salario.

Seguro colectivo:

Establécese un seguro colectivo que garanta a todos os traballadores e traballadoras un capital de 18.000 euros para morte e 24.000 euros para invalidez permanente, derivada, en ambos os casos, de calquera continxencia.

Artigo 21º.-Incapacidade temporal.

En caso de incapacidade temporal, complementarase ao persoal a diferenza entre a prestación que por este concepto reciba da Seguridade Social e a percepción ao cento por cento que lle correspondera de estar traballando normalmente.

Capítulo VII

Mellora das condicións no traballo

Artigo 22º.-Seguridade e hixiene.

Será obrigatoria a utilización de computadores de filtros ou monitores que cumpran a normativa vixente.

Efectuaranse revisións médicas específicas (vista, lombo, etc.) aos traballadores e traballadoras que desenvolvan os seus labores en equipamentos informáticos.

Artigo 23º.-Revisións médicas.

O Consello da Xuventude de Galicia realizará para todos os traballadores que voluntariamente o soliciten un recoñecemento médico específico, que será realizado por aquelas entidades xestoras ou colaboradoras coas que o Consello da Xuventude de Galicia concerte o servizo, e con carácter anual.

O tempo empregado para este recoñecemento será aboado pola empresa.

Artigo 24º.-Formación e perfeccionamento profesional.

Co obxecto de facilitar a formación e promoción profesional do persoal ao servizo do Consello da Xuventude de Galicia, os traballadores e traballadoras terán dereito a que se lles facilite a realización de

estudos, cursos de perfeccionamento laboral e acceso a cursos de reconversión e capacitación profesional. A comisión paritaria ou, se é o caso, o representante ou a representante dos traballadores e traballadoras e da empresa reuniranse antes do 31 de xaneiro para elaborar o Plan de Formación Anual, sempre tendo en conta a partida orzamentaria dispoñible para tal fin e as necesidades que se advirtan.

Os gastos ocasionados por esta formación correrán por conta da empresa.

Capítulo VIII

Réxime disciplinario

Artigo 25º.-Graduación das faltas.

Os traballadores e traballadoras poderán ser sancionados pola comisión permanente, mediante a resolución correspondente, en virtude dos incumprimentos das obrigas contractuais, de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establezan nesta epígrafe.

As faltas disciplinarias dos traballadores e traballadoras, cometidas con ocasión ou como consecuencia do traballo poderán ser leves, graves e moi graves.

Faltas leves:

A leve incorrección co público e en xeral cos usuarios e usuarias do servizo, así como cos compañeiros e compañeiras ou subordinados e subordinadas.

O atraso inxustificado, negligencia ou descoido no incumprimento das súas tarefas.

Non comunicar coa debida antelación a falta ao traballo por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada de un ou dous días ao mes.

O incumprimento non xustificado do horario de traballo entre tres e cinco veces ao mes.

O descoido na conservación dos locais, material e documentos da empresa.

En xeral, o incumprimento nos deberes por negligencia ou descoido inescusable.

Faltas graves:

A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido aos superiores, compañeiros e compañeiras ou subordinados e subordinadas.

O incumprimento das ordes ou instrucións dos superiores relacionadas co traballo e das obrigas concretas do posto de traballo ou as negligencias das que se deriven ou poidan derivarse prexuízos graves para o servizo.

A desconsideración co público no exercicio do traballo.

O incumprimento grave das obrigas en materia de prevención de riscos laborais recollidas na normativa vixente.

A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada de tres ou catro días no período dun mes.

O incumprimento non xustificado do horario de traballo entre seis e dez ocasións ao mes cando acumulados suporían un mínimo de dez horas mensuais.

O abandono do posto de traballo durante a xornada sen causa xustificada.

A simulación de enfermidade ou accidente.

A simulación de faltas doutros traballadores e traballadoras en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia e permanencia do traballo.

A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.

A negligencia que poida causar graves danos na conservación dos locais, materia ou documentos da empresa.

O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoña o mantemento dunha situación de incompatibilidade.

A utilización ou difusión indebidas de datos ou asuntos dos que se teña coñecemento por razón do traballo.

Cometer falta leve, tendo anotadas e non canceladas, ou sen posibilidade de cancelar, polo menos dúas faltas leves.

O abuso de autoridade no desenvolvemento das funcións encomendadas. Considerarase abuso de autoridade a comisión por un superior dun feito arbitrario, con infracción do dereito dun traballador ou traballadora recoñecido legalmente por este convenio, Estatuto dos traballadores e demais leis vixentes, de onde se derive un prexuízo notorio para o subordinado ou subordinada, xa sexa de orde material ou moral.

Faltas moi graves:

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

A manifesta insubordinación individual ou colectiva.

A notoria falta de rendemento que comporte inhibición no cumprimento das tarefas encomendadas.

O falseamento voluntario de datos e informacións de servizo.

A falta de asistencia ao traballo non xustificada durante cinco ou máis días ao mes.

O incumprimento non xustificado do horario de traballo durante máis de dez ocasións ao mes, ou durante máis de vinte ao trimestre.

Cometer falta grave, tendo anotadas e non canceladas, ou sen posibilidade de cancelar polo menos dúas faltas graves.

O acoso sexual e/ou moral.

A obstaculización ao exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.

O quebrantamento do segredo profesional; a manipulación de datos e programas con ánimo de falsificación ou a utilización dos medios técnicos do Consello da Xuventude de Galicia para intereses particulares de tipo económico.

A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

O incumprimento moi grave das obrigas en materia de prevención de riscos laborais recollidas na normativa vixente, entendendo como tal cando do mesmo poidan derivarse riscos para a saúde e a integridade física ou psíquica de outro traballador ou traballadora, ou de terceiros.

Artigo 26º.-Sancións.

As sancións que poidan impoñerse, en función da cualificación das faltas, serán as seguintes:

Por faltas leves:

\* Amoestación verbal.

\* Amoestación por escrito.

\* Suspensión de emprego e soldo ata dous días.

Por faltas graves:

\* Amoestación por escrito.

\* Suspensión de emprego e soldo de entre tres días e trinta días.

Por faltas moi graves:

\* Suspensión de emprego e soldo entre trinta e un días e sesenta días.

\* Inhabilitación para a promoción e ascenso por un período máximo dun ano.

\* Despedimento.

Non se poderán impoñer sancións que consistan na redución das vacacións ou outra minoración dos dereitos ao lecer do traballador ou traballadora ou multa de haber.

Artigo 27º.-Prescrición das faltas.

As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días, contados todos eles a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometerse.

Artigo 28º.-Cancelación das faltas.

Todas as sancións impostas anotaranse nun expediente persoal do sancionado ou sancionada que se habilitará para tal fin e cancelaranse de oficio ou por instancia de parte, unha vez transcorrido o prazo dun mes cando se trate de falta leve, seis meses se a falta é grave e un ano se a falta é moi grave.

Capítulo IX

Acción sindical

Artigo 29º.-Dereitos sindicais.

En todo o relativo aos aspectos sindicais dentro e fóra das empresas, seguirase o que sobre esta materia dispón o vixente Estatuto dos traballadores e a Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

Artigo 30º.-Garantías dos representantes dos traballadores e traballadoras.

Os membros do comité de empresa e os/as delegados/as de persoal terán as garantías que se esta

blecen no artigo 68 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e as que se determinen deseguido:

a) Non se computará dentro do máximo legal de horas mensuais dispoñibles para o exercicio das súas funcións de representación, o exceso que sobre este se produza con motivo da designación de delegados/as de persoal ou membros do comité de empresa como compoñentes das comisións negociadoras de convenios colectivos nos cales sexan afectados, e polo que se refire á celebración de sesións oficiais a través das cales transcorran tales negociacións e cando a empresa en cuestión se vexa afectada polo ámbito da negociación referido.

b) Sen excederen o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros dos comités de empresa ou delegados/as de persoal, co fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institucións de formación e outras entidades.

## Capítulo X

### Comisión paritaria

Artigo 31º.-Constitución e composición da comisión paritaria.

Nos quince días seguintes á entrada en vigor do presente convenio, quedará constituída a comisión paritaria composta por unha parte polo delegado ou delegada de persoal e un asesor ou asesora, e doutra por dous representantes da comisión permanente do Consello da Xuventude de Galicia.

Artigo 32º.-Regulamento da comisión paritaria.

Os acordos que se adopten quedarán reflectidos como tales na acta da correspondente reunión que subscribirán os representantes do Consello da Xuventude de Galicia e dos traballadores e traballadoras, e incluíranse como parte integrante do convenio colectivo.

As reunións da comisión paritaria celebraranse cando sexan convocadas por calquera das partes cun mínimo de cinco días de antelación incluíndo ademais na orde do día, a documentación necesaria para a súa discusión.

O Consello da Xuventude de Galicia está obrigado a facilitar toda a información solicitada polos membros da comisión paritaria en cuestións de competencia desta.

Os membros da comisión paritaria disporán do tempo necesario para a asistencia de todas as reunións ás que se lles convoquen.

Artigo 33º.-Funcións da comisión paritaria.

A interpretación, vixilancia e seguimento do convenio colectivo.

Velar polo mantemento da paz social durante a vixencia do contrato e no momento da denuncia, mentres se desenvolva a negociación colectiva.

Interpretar o convenio con carácter previo a calquera outro órgano administrativo ou xurisdiccional, e ofrecer o seu arbitraje no seu caso, en supostos de conflito colectivo suscitados pola aplicación de preceptos deste convenio, calquera das dúas partes asinantes no mesmo solicitará a inmediata reunión da comisión paritaria para efectos de ofrecer a súa mediación. Os promotores do conflito deberán, en todo caso, remitir por escrito á comisión paritaria o detalle da controversia ou dúbida suscitada.

Intentado sen efecto o obrigado trámite interpretativo ante a comisión, ou transcorridos quince días hábiles desde a súa solicitude sen que se tivera celebrado, quedará libre a vía administrativa ou xurisdiccional correspondente. Os acordos da comisión, interpretativos deste convenio, terán a mesma eficacia que a da cláusula que fora interpretada.

Velar polo cumprimento das normas de seguridade e saúde, así como acordar as medidas oportunas para a adopción de métodos e mecanismos que sobre esta materia fosen necesarios.

Elaborar o plano de formación anual da entidade.

Todas as resolucións que a comisión deba emitir sobre consultas presentadas a ela deberán producirse nun prazo máximo de dez días hábiles, a partir da recepción formal delas, acompañadas da documentación correspondente.

As diferenzas e discrepancias existentes no seo desta comisión someteranse ao AGA.

## Capítulo XI

### Garantías sociais

Artigo 34º.-As partes asinantes comprométese a seguir as directrices en materia de acción social que marca o Consello da Xuventude de Galicia.

Non se discriminará a ningún traballador ou traballadora en función do seu sexo, nacionalidade, raza, relixión, orientación sexual, discapacidade, enfermidade ou ideoloxía.

Equiparanse para todos os efectos os matrimonios coas parellas de feito. Será necesario achegar xustificación do Rexistro de Parellas de Feito alá onde o houbese ou do censo onde se xustifique a convivencia da parella.

Respectarase a permanencia no Consello da Xuventude de Galicia daqueles traballadores e traballadoras que, por accidente laboral, sufran unha discapacidade sobrevida con posterioridade á incorporación á empresa.

Artigo 35º.-Protección ao embarazo.

A traballadora xestante terá dereito a ocupar, durante o embarazo, un posto de traballo e/ou quenda distinta á súa, se a prescrición do especialista que atende o seu embarazo así o aconsellase.

Este cambio de posto de traballo non suporá modificación na súa categoría, nin merma nos seus dereitos económicos. Finalizada a causa que motivou o cambio, procederase á súa reincorporación ao seu destino orixinal.

En todo caso será de aplicación o artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.