

XUNTA DE GALICIA  
**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**  
**Servizo de Relacións Laborais**

**ALDEAS INFANTILES SOS DE GALICIA**

*Código de Convenio número 36003142012000*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa ALDEAS INFANTILES SOS DE GALICIA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa, en data 20.02.2013.

*Primeiro.*—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 18 de marzo 2013.

*Segundo.*—Que no mesmo non se aprecia nengunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

**FUNDAMENTOS DE DEREITO**

*Primeiro.*—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

**A C O R D A:**

*Primeiro.*—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e castelán.

*Terceiro.*—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**V CONVENIO COLECTIVO  
DE LA ASOCIACIÓN ALDEAS INFANTILES SOS DE GALICIA****ARTÍCULO 1.—ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as de Aldeas, Residencias, Hogares funcionales, Centros y demás servicios que la Asociación Aldeas Infantiles SOS de Galicia tenga implantados en la provincia de Pontevedra.

**ARTÍCULO 2.—ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL**

El presente Convenio regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena en los Centros de trabajo de la Asociación, incluido el personal contratado para los programas temporales de los Centros de Programas Sociales de la Asociación.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de alta dirección designado por los órganos de la entidad y cuya relación laboral se rija por el Real Decreto 1382/1985 del 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, o norma que lo sustituya, así también las personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado, así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior.

Además de los mencionados, quedarán excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, los/as trabajadores/as a los que, habiéndoles aplicado otro convenio desde el comienzo de su relación laboral, éste sea más beneficioso para ellos/as.

#### *ARTÍCULO 3.—ÁMBITO DE VIGENCIA*

Cualquiera que sea la fecha de publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial, la vigencia del mismo será por tres años iniciándose el 1 de Enero de 2012 y finalizando el 31 de Diciembre de 2014.

#### *ARTÍCULO 4.—CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL*

En atención a la especial coyuntura económica, ambas partes deciden no aplicar incremento alguno durante el año 2012.

Para el año 2013 se establecen los incrementos que a continuación se desglosan.

1.—Personal con retribución de 1048 € euros mensuales, un incremento de 0,3 %.

2.—Personal directivo (Director de Área, de departamento, de Aldea Infantil, de Centro de Programas Sociales, de Escuela, de Centro de Primera Acogida, de Programa y ayudante de dirección)) sin incremento durante 2013.

3.—Resto de personal. Un incremento de 0,2 %.

Para el año 2014, se reunirá la comisión paritaria recogida en el presente convenio, a fin de valorar en función de la situación económica general y de la Asociación si se mantiene la retribución o procede algún incremento salarial.

#### *ARTÍCULO 5.—DENUNCIA, PRÓRROGA*

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación al término de su vigencia, se prorrogará por años naturales.

En todo caso el Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

#### *ARTÍCULO 6.—ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN*

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de entrada en vigor.

#### *ARTÍCULO 7.—INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

#### *ARTÍCULO 8.—DERECHO SUPLETORIO*

Para lo no previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en el Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores y demás disposiciones de carácter general y reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de protección de menores así como el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas de aplicación.

**ARTÍCULO 9.—CLÁUSULA "AD PERSONAM"**

Siempre, con carácter personal, la empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que, globalmente consideradas, y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio.

**ARTÍCULO 10.—COMISIÓN PARITARIA**

En el plazo del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el BOP se constituirá la Comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio. Esta Comisión estará formada por seis vocales, tres en representación de Aldeas Infantiles SOS de Galicia y los otros tres en representación de los/as trabajadores/as.

En la primera reunión se nombrará al Presidente y al Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

Se reunirá cuando sea solicitado por alguna de las partes o cuando extraordinariamente las circunstancias lo aconsejen y, en todo caso, mediante convocatoria por escrita remitida a sus miembros al menos con 15 días de antelación, en la que se expresaran las materias a considerar.

Se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al trimestre del año natural siempre que haya al menos cinco consultas y, con carácter extraordinario a petición de alguna de las partes. La convocatoria será remitida por medios telemáticos, fax, carta o cualquier sistema que pueda dejar constancia de su recepción.

Entre la convocatoria de la reunión y la fecha de celebración deberán transcurrir como mínimo cinco días hábiles y como máximo quince días hábiles.

Los dictámenes de la Comisión se adoptarán por mayoría de las partes y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, dos miembros por cada una de las partes intervinientes.

Ante situaciones de desacuerdo, en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajadores (AGA).

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
- c) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
- d) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes.
- e) Estudiar y valorar las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio.
- g) La Comisión Paritaria será informada de la creación de posibles nuevos puestos de trabajo.
- h) Resolución de controversias suscitadas en el período de consultas regulado en el artículo 82.3, en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio y recogidas en el citado artículo.

Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma deberán producirse en un plazo máximo de siete días.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes a todos los efectos en asuntos de su competencia.

La Comisión paritaria fija su domicilio en la sede de Aldeas Infantiles SOS de Galicia, sito en 36204 Vigo, Calle 2ª Travesía del Barrio de Ribadavia nº 1.

**ARTÍCULO 11.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Empresa y su personal directivo, sin perjuicio de lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
  - La adecuación de plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio. Por ello se promoverá la creación de una bolsa de trabajo para sustitución de trabajadores en los casos que se precisen.
  - La racionalización y mejora de los procesos educativos por interés superior del menor.
  - La valoración de los puestos.
  - La profesionalización y promoción.
  - La formación y reciclaje del personal.

**ARTÍCULO 12.—COMPOSICIÓN DE CENTROS Y PROGRAMAS****ALDEA INFANTIL SOS**

La Aldea Infantil SOS es un programa que ofrece un entorno familiar a niños/as y jóvenes que por una u otra razón no pueden seguir viviendo con sus padres y les ofrece un hogar estable y una formación sólida para darles un futuro prometedor. Cada hogar SOS está integrado por una/un educadora/or permanente (madre/padre SOS) y por un número de niños que no deberá de exceder de seis. En el caso de que se incremente dicho número se dotará al hogar con las ayudas necesarias tanto personales como materiales.

Con la intención de proporcionar un ambiente lo más estable posible, estos hogares tienen una educadora/or permanente (madre/padre SOS) que vive continuamente en el mismo y es sustituida en sus días libres por un/a educador/a de Aldea. Así mismo cada hogar SOS en función de los menores acogidos contará con los apoyos profesionales que se valoren como necesarios para alcanzar los objetivos previstos en los proyectos de hogar y en los proyectos individuales.

La coordinación de las familias SOS es realizada por un/a Director/a que es persona de referencia para los menores y que representa la máxima responsabilidad en la Aldea. Además cada hogar cuenta con el asesoramiento de un equipo técnico que es el encargado de evaluar cada situación concreta y, si se precisa, derivar a profesionales externos.

**RESIDENCIA DE JOVENES**

Comunidad de 6 ó 8 jóvenes en su etapa previa a la emancipación que tiene como meta acompañar en el proceso de aprendizaje y formación personal.

El/a director/a de la Aldea Infantil es el/la máximo responsable de la residencia tanto a nivel de gestión y administración como educación y organización general. El personal de la misma depende jerárquicamente de él/ella. Así también los/as educadores/as y cuidadores/as apoyan con su trabajo la consecución de los objetivos planteados para la residencia.

**ESCUELA DE FORMACIÓN**

Centro de formación y reciclaje de Aldeas Infantiles SOS de Galicia así como lugar de encuentro para la realización de cursos, seminarios, congresos y foros relacionados con la infancia, juventud y familia.

**CENTRO DE PROGRAMAS SOCIALES**

Centro que desarrolla distintos programas en función de las necesidades sociales del entorno. Son servicios de asistencia a la familia, la infancia y la juventud en la comunidad, entendiendo como comunidad cercana, la Aldea Infantil, y como comunidad extensa, el lugar donde está ubicado

*CENTRO DE EDUCACIÓN INFANTIL*

Centro para el cuidado de niños de 0 a 3 años, a los que se les proporciona un ambiente agradable y seguro donde se cubren sus necesidades primarias, como son afecto, alimentación e higiene, dando un enfoque educativo a todas las tareas que el/la niño/a desarrolla en el centro.

*CENTRO DE PRIMERA ACOGIDA Y VALORACIÓN*

Recurso especializado, diseñado para atender temporal y con carácter de urgencia a niños/niñas y adolescentes privados de la necesaria atención material, afectiva, educativa que por incumplimiento insuficiente o inadecuado ejercicio de los deberes parentales de protección no pueden convivir con sus familias y cuya situación no puede remediarse en ese momento.

*CENTRO DE ATENCIÓN DE DÍA*

Recurso de atención en régimen diurno, que proporciona a menores en situación de riesgo y a sus familias una serie de servicios de apoyo con objeto de facilitar un proceso de integración y ajuste familiar, escolar y social, como recurso alternativo al internamiento y permite la permanencia de los menores en su entorno familiar, evitando su desarraigo y favoreciendo su integración social.

*TALLER*

Centro que proporciona formación prelaboral o laboral de distintos oficios a jóvenes y otros colectivos.

*OFICINA NACIONAL DE COORDINACIÓN*

Centro de gestión y asesoramiento que coordina a través de diversas Áreas y departamentos las actividades relacionadas con la economía, promoción, captación de fondos, medios de comunicación, recursos humanos, construcción y mantenimiento de los programas sociales y, principalmente, infancia y juventud y familia Además de investigación/ calidad y asesoría jurídica.

*ART 13. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

Los puestos de trabajo se clasifican en los siguientes grupos profesionales:

*Grupo profesional 1. Personal directivo*

Se encuadra en este grupo el personal directivo con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad. Entre sus funciones está dirigir y coordinar el centro/programa/área o departamento bajo su responsabilidad, definiendo y marcando los criterios y pautas de actuación del personal a su cargo, con el fin de conseguir el correcto funcionamiento del mismo, optimizar los recursos disponibles y asegurar el cumplimiento de los objetivos asignados que en cualquier caso tengan como meta final el bien del menor. Así también se incluyen los colaboradores de la dirección que les suplen en caso de ausencia.

Se corresponderían con las siguientes categorías profesionales del anterior Convenio Colectivo:

- 1.1. – Director/a de Área.
- 1.2. – Director/a de departamento.
- 1.3. – Director/a de Aldea Infantil y Residencia de jóvenes.
- 1.4. – Director/a de Centro de Programas Sociales.
- 1.5. – Director/a de Escuela de Formación.
- 1.6. – Director de Centro de Primera Acogida y Valoración.
- 1.7. – Director/a de Programa
- 1.8. – Ayudante de Dirección

### *Grupo profesional 2.—Personal Educativo*

Se encuadra en este grupo el personal de intervención educativa directa que con la titulación de grado, habilitación o formación correspondiente así como cierto nivel de experiencia contrastada ejerce funciones propias de su especialidad con menores/ jóvenes y/o familias,

El grupo profesional se divide en dos subgrupos.

#### Subgrupo 1.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio:

- 2.1.1. Educador/a de Aldea.
- 2.1.2. Educador/a de Residencia.
- 2.1.3. Educador de Centro de Primera Acogida y Valoración.
- 2.1.4. Educador de programa.
- 2.1.5. Educador/a de C.E.I
- 2.1.6. Cuidador/a.
- 2.1.7. Profesor/a de apoyo
- 2.1.8. Monitor/a de taller

#### Subgrupo 2

Son puestos que requieren un alto grado de responsabilidad, compromiso, dedicación y competencias profesionales y personales

Se encuadra en este subgrupo el personal denominado:

- 2.2.1 Educadora/or permanente (madre/padre SOS).
- 2.2.2. Educadora/or permanente de comunal.

### *Grupo profesional 3.—Personal técnico*

Son los puestos que ejecutan los proyectos y programas técnicos definidos en los objetivos de la Organización .Requieren competencia técnica especializada, adquirida normalmente por titulación universitaria, así como experiencia en su ámbito de actuación.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio:

- 3.1 Técnico/a de área
- 3.2 Técnico/a de programa
- 3.3 Técnico/a de formación
- 3.4 Psicólogo/a
- 3.5 Pedagogo/a
- 3.6 Trabajador/a social
- 3.7 Logopeda

### *Grupo profesional 4.—Personal de Administración y servicios*

Se encuadra en este grupo el personal que realiza funciones de soporte a la actividad de la Organización tanto administrativas como de servicios básicos.

El grupo se divide en 2 subgrupos.

#### Subgrupo 1

Son puestos relacionados con funciones administrativas. Requieren competencia derivada de la formación profesional básica y / o reglada ocupacional y/o experiencia laboral asimilable así como de relación con proveedores, socios y/o colaboradores en algunos casos.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio:

4.1.1 Jefe/a administrativo/a

4.1.2.—Oficial/a administrativo

4.1.3.—Auxiliar administrativo

4.1.4.—Recepcionista

4.1.5.—Teleoperador/a

Subgrupo. 2

Son puestos que precisan, normalmente niveles de formación básicos, cualificación y experiencia contrastadas para su desempeño.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio:

4.2.1. Chofer-Mantenedor/a

4.2.2. Cocinera/o

4.2.3. Empleado/a del servicio de limpieza

4.2.4. Auxiliar de oficinas

Los requisitos formativos para el desempeño de la prestación laboral que corresponda a cada grupo profesional cuando la titulación no sea exigible por disposición legal o por las prescripciones contenidas en los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación del respectivo servicio, podrá ser suplida por la habilitación profesional, por el certificado de profesionalidad correspondiente y/o por la acreditación de la experiencia profesional.

#### ARTÍCULO 14.—PUESTOS OPERATIVOS

##### *Grupo profesional 1: Personal directivo*

1.1.—Director/a de Área: profesional designado por la Dirección General para planificar y dirigir el área de su competencia de la Oficina Nacional de Coordinación.

1.2.—Director/a de departamento: profesional designado por la Dirección General, a propuesta del director/a de Área, para planificar, organizar y coordinar las actividades propias de cada departamento de la Oficina Nacional de Coordinación.

1.3.—Director/a de Aldea Infantil y Residencia de jóvenes: profesional que realiza la coordinación de familias SOS y ostenta la máxima responsabilidad de la Aldea Infantil y Residencia de jóvenes, bajo las directrices de la dirección territorial y demás órganos de la Asociación que representa. Asume la guarda de los/as menores acogidos/as en la Aldea y Residencia en representación de la Asociación. Así también es el superior directo de todo el personal de ambos dispositivos, estando entre sus funciones la gestión educativa, organizativa, administrativa y económica. Además de evaluar el desempeño del personal para orientar y propiciar su integración y desarrollo personal y profesional, fomentando un clima de respeto y buen trato entre el personal a su cargo, proporcionando los recursos necesarios para la formación permanente del mismo. Así mismo favorecerá una buena relación entre los Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma y la Asociación, colaborando con la dirección territorial en la negociación y revisión del convenio de colaboración que se pueda firmar entre ambas entidades.

1.4.—Director/a de Centro de Programa Sociales: profesional que ostenta la representación de la Asociación, coordinando los distintos dispositivos y programas que se llevan a cabo desde el mismo, y asumiendo funciones de gestión organizativa administrativa y económica, siendo el responsable de todo el personal. Así mismo favorecerá una buena relación entre los Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma y la Asociación, colaborando con la dirección territorial en la negociación y revisión de los convenios de colaboración entre ambas entidades.

1.5.—Director/a de la Escuela de Formación: profesional que ostenta la representación de la Asociación, bajo las directrices de la Academia SOS y de los órganos de la Asociación misma, asumiendo las funciones de gestión organizativa, administrativa y de personal supervisando los proyectos de la Escuela, tanto los realizados de forma interna como externa, velando por la consecución de los objetivos perseguidos con dichas acciones.

1.6.—Director/a de Centro de Primera Acogida y Valoración: profesional que ostenta la representación de la Asociación bajo las directrices de la dirección territorial de los órganos de la misma, asumiendo las funciones de gestión organizativa, administrativa y económica, siendo el responsable del personal del centro.

1.7.—Director/a de programa: profesional que por delegación y bajo dependencia orgánica de la dirección territorial se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de cualquier programa SOS ubicado en el territorio.

1.8.—Ayudante de dirección: profesional que colabora con el/la directora/a de la Aldea Infantil SOS y Residencia en el cumplimiento de sus funciones y lo suplente en caso de ausencia, realizando las tareas concretas que su responsable directo le encomiende por delegación.

### *Grupo profesional 2.—Personal educativo*

#### Subgrupo 1

2.1.1. Educador/a de Aldea: es el profesional que apoya a los/as niños/as en su proceso de integración social desde los hogares SOS realizando funciones educativas y asistenciales para el correcto desarrollo del niño/a, colaborando directamente con las educadoras/res permanentes (madres/padres SOS) a quienes sustituyen en sus días de descanso y con quienes forma equipo siendo la educadora permanente (madre/padre SOS) la que coordina el trabajo de su hogar y distribuye los apoyos educativos en función de las necesidades de los menores dentro de la jornada establecida.

2.1.2. Educador/a de Residencia: es el profesional que con la titulación y experiencia exigida acompaña a los jóvenes en su proceso de emancipación desde las Residencias de jóvenes, colaborando en la vida cotidiana de los mismos así como en la realización, seguimiento y evaluación de los objetivos contemplados en el proyecto educativo individual de cada joven y en los demás documentos educativos que para las Residencias de jóvenes ha elaborado la Organización.

2.1.3. Educador/a del Centro de Primera Acogida y valoración: es el profesional que con la titulación y experiencia exigida atiende y vela por las necesidades físicas, psicoafectivas y relacionales que presenten los menores acogidos en primera estancia y con carácter de urgencia en dicho centro.

2.1.4.—Educador/a de programas: es el profesional que, con la titulación y experiencia exigida, tiene como responsabilidad fundamental apoyar la labor de los técnicos en relación a los niños/as, jóvenes y/o familias en función de los programas donde sean asignados.

2.1.5. Educador/a de C.E.I: es el profesional que con la titulación exigida por disposición legal, presta atención directa, inmediata y continuada al menor en lo referente a alimentación, higiene y cuidado general. Además de llevar a efecto los programas individualizados y de educar a los menores a través de las actividades cotidianas.

2.1.6. Cuidador/a: es el profesional cuya responsabilidad se centra en la convivencia con los/as niños/as y jóvenes atendiendo en sus necesidades cotidianas de salud, alimentación, vestidos, e higiene, colaborando directamente con los/as educadores en una labor en equipo para una mayor coherencia en las intervenciones. Así mismo su ámbito de trabajo puede desarrollarse en los hogares maternos atendiendo a los menores acogidos en los mismos.

2.1.7.—Profesor de apoyo: Profesional que con la titulación adecuada, realiza las funciones didácticas que se le encomienden.

2.1.8.—Monitor de taller: Profesional encargado de impartir conocimientos teóricos-prácticos sobre un determinado oficio.

### Subgrupo 2

2.2.1. Educadora/or permanente (madre/padre SOS): profesional responsable del hogar SOS en el que vive, que gestiona de forma que favorezca el desarrollo integral de cada uno de los/as menores que lo componen, proporcionándoles una atención personalizada en “un ambiente de hogar”. Así mismo es responsable directa/o de establecer mantenimiento y desarrollo armónico de las normas de convivencia dentro del hogar que garanticen un entorno protector, promoviendo la participación de todas las personas que conforman el hogar y de promover valores éticos y morales así como el aprendizaje de pautas de conducta y adquisición de hábitos.

Además administrará el presupuesto asignado atendiendo a los/as menores en sus necesidades cotidianas de salud, alimentación, vestido, higiene, escolaridad y de cuidados especiales en caso de precisarlos. Coordinará el trabajo de su hogar distribuyendo los apoyos educativos en función de las necesidades de los menores dentro de la jornada establecida. Participará, junto a los restantes miembros de la unidad educativa, en la realización del proyecto de hogar y en los proyectos educativos individualizados de los/as menores niños/as para conseguir los objetivos integradores, educativos etc. propuestos, responsabilizándose de que se realicen en los plazos establecidos y contando para ello con el asesoramiento del equipo técnico y la participación de los menores. También participará en el seguimiento del menor en los ámbitos escolar, sanitario, del tiempo libre y de la convivencia cotidiana en el hogar, observando su comportamiento y actitudes para poder dar respuesta a las demandas que planteen, evaluando este seguimiento junto con los demás miembros de la unidad educativa y del equipo técnico, además del/a director/a.

2.2.2. Educadora/or permanente de Comunal es la educadora/or permanente que con anterioridad a asumir la responsabilidad de gestionar un hogar determinado, por encontrarse en periodo de formación y adquisición de experiencia necesaria, sustituye ocasionalmente y presta apoyo a las responsables de hogar, ocupando durante el tiempo que dure esta situación una habitación en una casa en la misma aldea proporcionada por la Asociación. Dado el carácter temporal de este puesto, la trabajadora a requerimiento de la Organización deberá asumir su adscripción permanente a un hogar, siendo el criterio fundamental para pasar como titular a un hogar el perfil de los menores del mismo y no la antigüedad en esta situación transitoria. La retribución de este puesto de trabajo será la del tramo más bajo de educadora permanente, y no se consolidará mayor retribución hasta que sea adscrita de forma permanente a un determinado hogar. En ese momento, sin embargo, obtendrá la retribución correspondiente al tramo que le corresponda tomando en consideración todo el periodo que lleva ocupando el citado grupo profesional. No obstante si por circunstancias excepcionales la permanencia en el puesto supera los dos años su retribución salarial se equipara a la de las educadoras permanentes de igual antigüedad.

### *Grupo profesional 3: Personal Técnico*

3.1 Técnico/a de área: profesional que con la cualificación necesaria en función de la especialización que se requiera, realiza las diferentes funciones y tareas que le asignen, por delegación del director/a del Área y/o departamento correspondiente.

3.2. Técnico/a de programa: profesional que con la formación y experiencia necesaria, desde el Centro de Programas Sociales, ejecuta las tareas requeridas en los diversos programas que la Asociación realiza, ya sea en lo referente a la inserción socio-laboral de jóvenes, al trabajo con familias o con otro tipo de intervenciones en función de las necesidades requeridas por la Administración.

3.3. Técnico/a de formación: profesional encargado de impartir las acciones formativas que se precisen, tanto desde la Escuela como en los centros y dispositivos SOS, y, en algún caso, por delegación de la dirección de la Escuela, se responsabilizará de organizar el centro de documentación de la misma.

3.4. Psicólogo/a: profesional que ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad. Asesora, orienta e informa al personal educativo en relación con su área de intervención en la elaboración del proyecto educativo individualizado y proyecto de hogar. Evalúa, diagnostica y realiza las intervenciones psicológicas, así como el seguimiento de los/as menores que lo precisen, proponiendo la derivación a otros profesionales externos si es necesario, entre otras funciones.

3.5. Pedagogo/a: profesional que con la titulación correspondiente asesora, orienta e informa al personal educativo en lo concerniente a su especialización como en la elaboración del proyecto educativo individual, proyecto de hogar y demás documentos educativos. Así también evalúa, diagnostica y realiza las intervenciones pedagógicas con los menores y asesora sobre la elección de los centros escolares y apoyos extraescolares y en el proceso de orientación escolar y profesional. Además coordina las intervenciones de los profesores de apoyo y/o logopedas de la Aldea si los hubiera y colabora con la formación interna de la misma, así como con la Escuela, cuando ésta lo precise, entre otras funciones.

3.6 Trabajador/a social: profesional que con la titulación adecuada asesora al personal educativo, desde su perspectiva profesional, en la elaboración del proyecto de hogar y proyecto educativo individual, valora las demandas de acogimiento de menores, abriendo sus expedientes sociales y planificando intervenciones. Además facilita la relación con la familia biológica ayudando al menor en la elaboración positiva de su propia historia personal y familiar armonizando dicha historia con sus vivencias en la familia SOS. Así mismo se coordina con los diferentes sistemas de protección social, servicios sociales, etc. y elabora un mapa de recursos de su ciudad y/o Comunidad Autónoma entre otras funciones.

3.7. Logopeda. Profesional que con la titulación adecuada, realiza las intervenciones oportunas en el habla y lenguaje de los/as menores que lo precisen.

#### *Grupo profesional 4. Personal de Administración y servicios*

##### Subgrupo 1.

4.1 Jefe/a administrativo: profesional que actúa siguiendo las directrices de su superior, ejerciendo funciones burocráticas y de gestión administrativa que exigen iniciativa y responsabilidad, además de la coordinación del trabajo de las personas que tenga a su cargo.

4.2 Oficial/a administrativo: profesional que a las órdenes de su inmediato superior, ejerce funciones burocráticas y administrativas y bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa. Además de admisión y clasificación de cuantos documentos le sean requeridos o encomendados y de atención telefónica y personal si se precisa.

4.3 Auxiliar administrativo: Es quien bajo la dirección de su inmediato/a superior/a realiza funciones administrativas, de archivo y de atención personal y telefónica.

4.4 Recepcionista: Es la persona encargada de atender la centralita telefónica, realizando funciones burocráticas y de recepción de visitas, cartas, paquetes y mercancías.

4.5 Teleoperador/a: Es la persona que realiza tareas de tele marketing, atención y emisión de llamadas, siguiendo los procedimientos señalados por la dirección del departamento correspondiente.

##### Subgrupo 2

4.2.1. Chofer/Mantenedor /a: Es quien teniendo la suficiente cualificación se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines. Asimismo se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

4.2.2. Cocinera/o: Es la/el profesional encargada/o de preparar menús equilibrados que proporcionen una adecuada alimentación a los menores del dispositivo donde preste sus servicios. Asimismo velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

4.2.3 Empleado/a del servicio de limpieza: es la persona que atiende la función de limpieza de las dependencias que le sean encomendadas.

4.2.4. Auxiliar de oficios: el presente puesto de trabajo esta exclusivamente reservado a jóvenes que se encuentran adscritos al Programa de Jóvenes de la Asociación, y que, como vehículo de inserción en el mercado laboral, prestan labores de apoyo o subalternas en diferentes actividades de mantenimiento, agricultura y educación que realiza la Asociación. La permanencia en este puesto de trabajo no podrá ser superior a dos años, pasando en ese momento al puesto de trabajo equivalente en función de la actividad que venga desarrollando.

*ARTÍCULO 15. – FORMA DEL CONTRATO*

La Asociación adquiere el compromiso de formalizar los contratos de trabajo por escrito, facilitando una copia básica al Comité de Empresa o delegados/as de personal.

La entidad, manifiesta el compromiso de cumplimiento de todos los contenidos en la Ley 13/1982 de 7 de Abril de integración Social de Minusválidos y su normativa de desarrollo.

*ARTÍCULO 16. – TIPOS DE CONTRATOS*

La Asociación podrá recurrir a cualquiera de las modalidades vigentes de contratación en cada momento, que en ningún caso podrá suponer ningún tipo de merma para el/la trabajador/a, tanto en retribuciones, condiciones laborales, como en derechos referentes a prestaciones sociales.

En lo no establecido en el presente Convenio Colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, así como la normativa específica de desarrollo del citado cuerpo legal.

*CONTRATACIÓN INDEFINIDA*

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo.

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

El personal que, en un periodo de 30 meses, hubiera estado contratado durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, pasará a la condición de indefinido, salvo que la modalidad de contrato que ostente el trabajador permita un periodo temporal igual o superior de duración.

En los casos en los que el contrato que ostente el trabajador no permita prórroga o renovación, todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de indefinidos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades.

Al personal no contratado como indefinido, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad en la empresa.

*CONTRATACIÓN TEMPORAL*

Se podrán celebrar contratos de duración determinada en los casos que se autorice de conformidad con lo establecido en el art 15 del Estatuto de los trabajadores y su normativa de desarrollo.

1. Para obra y servicio determinado.

Cuando se contrate al trabajador o trabajadora para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad en la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios, subvenciones, contratos, licitaciones y otras formas de contratación que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente.

Su posible extinción (por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra o servicio a la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contratos.

2. Eventual por circunstancias de la producción.

Cuando se contrate a un trabajador por circunstancias de la asociación o acumulación de tareas, que tengan carácter excepcional. Este contrato de trabajo estará debidamente motivado. La duración máxima de este contrato será, en total, de 12 meses, en un período no superior a 18, pudiéndose prorrogar por acuerdo entre las partes una única vez.

### 3. Por interinidad o sustitución

Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo legalmente establecido.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se podrán establecer las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en periodo de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica, vacaciones.

### 4. Contrato en prácticas.

Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El período de prueba, no podrá ser superior a dos meses para titulados medios y cuatro meses para titulados superiores.

A la terminación del contrato de prácticas, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un certificado en el que constará la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Si a la finalización el contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y el periodo de prácticas computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución del trabajador será de un 70% del salario que le correspondería en función de su categoría el primer año, así como del 80 % del citado salario durante el segundo.

### 5. Contrato para la formación y aprendizaje.

El objeto de este contrato será la adquisición de una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio, o un puesto de trabajo cualificado, que requiera un determinado nivel de cualificación. El número máximo de contratos para la formación que las empresas podrán realizar será del 10% de la plantilla.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El porcentaje de horas de formación dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, sin que pueda ser inferior al 25% el primer año y del 15 % el segundo de la jornada fijada en este Convenio. El tiempo dedicado a la formación se realizará mensualmente; mediante causa justificada se podrá realizar con carácter bimensual.

La retribución del trabajador será de un 70 % del salario que le correspondería en función de su categoría en el primer año, así como del 80 % del citado salario durante el segundo año.

Todo lo no contemplado en este apartado se regulará por lo establecido en el art 11.2.—del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

### 6. Contrato de relevo.

Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando la Asociación no decida amortizar el puesto.

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e de la Ley General de la Seguridad Social.

#### *ARTÍCULO 17.—PRINCIPIOS GENERALES SOBRE MOVILIDAD GEOGRÁFICA*

Como norma general los/as trabajadores/as serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

Excepcionalmente la Asociación podrá proceder al traslado permanente o desplazamiento temporal de sus trabajadores/as a centros de trabajo distintos, que exijan cambio de residencia en población distinta de la residencia habitual del trabajador o trabajadora afectado, cuando concurran razones económicas, técnicas u organizativas que lo justifiquen.

Todo los contenidos del Art. 15, bis 1, bis 2, bis 3 y bis 4 no serán de aplicación cuando se trate de movilidad geográfica concedida previa solicitud del trabajador o bien por lo establecido por el Art.40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica.

Notificado el traslado el/la trabajador/a queda obligado a prestar sus servicios en el nuevo centro de trabajo.

El trabajador podrá optar por:

- Aceptar su traslado o desplazamiento siguiendo lo establecido en este Convenio Colectivo.
- Impugnar la decisión del traslado o desplazamiento.
- Extinción laboral, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

Posibilidad de volver al Centro de origen.

Los desplazamientos temporales conllevan la reserva de puesto de trabajo en el centro o programa de origen.

Cuando desaparezcan las causas económicas, técnicas u organizativas que originaron el desplazamiento, el trabajador regresará a su centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este centro o programa cese su actividad, la Asociación y el/la trabajador/a acordarán el nuevo centro de destino, siempre que las circunstancias organizativas lo permitan, y con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores.

Desplazamientos temporales.

Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de 12 meses en un periodo de 3 años, o hasta 12 meses continuados, siempre que conlleve un cambio en el lugar de residencia del trabajador, y no sea necesario el cambio de domicilio habitual.

En el supuesto de desplazamiento temporal del trabajador/a, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por la Asociación con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad. La notificación será por escrito.

La Asociación abonará al trabajador/a desplazado las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento. Los trabajadores desplazados tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables en su domicilio de origen, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la Asociación.

Traslados.

Se considera traslado, aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa los 12 meses continuados, o es superior a 12 meses en un periodo de 3 años, siempre y cuando el cambio de centro de trabajo suponga cambio de domicilio habitual.

En caso de traslado del trabajador/a, la decisión deberá ser notificada por la Dirección de la Asociación al trabajador/a, así como a sus representantes legales del Centro, con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de su efectividad. La notificación será por escrito.

En caso de que el/la trabajador/a sea trasladado con cambio de domicilio habitual, percibirá un complemento en concepto de compensación, que comprende los gastos propios y los de los familiares a su cargo. Igualmente dará lugar a un pago único de 600 euros al comienzo del traslado, para cubrir los gastos que genere el mismo.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia y el otro fuera trabajador, también de la Asociación, tendrá derecho el no trasladado a ser trasladado a la misma localidad.

## **SELECCIÓN, PROMOCIÓN INTERNA, INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA Y CESES VOLUNTARIOS**

### *ARTÍCULO 18. – SELECCIÓN*

El Área de RR.HH. de Aldeas Infantiles SOS de Galicia realiza el proceso de captación y selección del personal. Para ello dispone de técnicas de evaluación de personal adecuadas a los distintos puestos de trabajo. Se crea una bolsa de reserva para suplir las necesidades de personal.

### *ARTÍCULO 19. – VACANTES Y PROMOCIÓN INTERNA*

Se entiende por vacante la situación producida en la Asociación por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral salvo que la Asociación decida amortizar el puesto de trabajo

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por trabajadores de igual o inferior categoría que se encuentran en activo en la Asociación y siempre que el/la trabajador/a dispongan de la titulación, formación, experiencia y actitudes adecuadas para desempeñar dicha función correctamente.

Todo el personal de la Asociación tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

Se atenderá las solicitudes de los trabajadores/as que pidan el cambio de turno cuando exista una vacante en dicho turno

Si el puesto vacante fuera de jornada completa se atenderá las solicitudes de cambio de jornada parcial a completa de los trabajadores/as de la Asociación, con carácter previo a la selección externa. A través de dicha selección externa se ocuparan los puestos que no hayan sido cubiertos mediante los mecanismos de promoción interna.

La Asociación comunicará a los representantes de los trabajadores la vacante o vacantes que pretende cubrir, y procederá, asimismo, a su publicación en el tablón de anuncios.

#### *ARTÍCULO 20.—PERIODO DE PRUEBA*

Una vez superado el proceso de selección, se formalizará el correspondiente contrato de trabajo y, desde ese momento, se producirá el ingreso del trabajador/a en la Asociación.

A partir de la fecha de ingreso el personal contratado quedará sometido al periodo de prueba que para cada grupo profesional se establece a continuación:

- Personal de dirección, técnico y educativo: 6 meses.
- Personal de soporte administrativo: 2 meses.
- Resto del personal: 1 mes

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la empresa, centro o entidad podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al periodo de prueba previsto para su categoría profesional.

El trabajador o trabajadora que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo no se verá sometido a otros períodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo. En el caso de que un trabajador o trabajadora cambie de puesto de trabajo, y no supere el periodo de prueba de este nuevo puesto, volverá a reincorporarse a su anterior puesto.

#### *ARTÍCULO 21.—CESE VOLUNTARIO*

El/La trabajador/a que desee cesar voluntariamente, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Asociación, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de dirección: 3 meses
- Resto del personal: 15 días

La Asociación estará obligada a abonar al/la trabajador/a la liquidación correspondiente al termino de la relación laboral.

En el supuesto de no preavisar en tiempo y forma la Asociación descontará de la liquidación del/de la trabajador/a el salario correspondiente a los días que mediasen entre la fecha fehaciente de la notificación del cese y el de su baja.

#### *ARTÍCULO 22.—JORNADA DE TRABAJO*

La jornada de trabajo será la legalmente vigente.

#### *JORNADA ESPECIAL*

Los/as trabajadores/as contratados/as para los puestos de Director/a y educadora/r permanente (madre/padre SOS) de una Aldea y al ser ésta una jornada especial, será aplicada a las horas en las que tengan que estar en constante dedicación a los/as menores que se les asignen a su cuidado dada la peculiaridad de las funciones que han de realizar como responsables de la atención y educación en los “hogares funcionales”. Como las necesidades de los/as menores y las características del centro no permiten normalmente al personal de educadora/or permanente (madre/padre SOS) disfrutar de descanso semanal en sábado y domingo, se disfrutarán dos días en el resto de la semana de acuerdo con el /la Director/a, con la excepción que se expone en el párrafo siguiente.

Las/os trabajadoras/es que ostenten la categoría de educadora/or permanente (madre/padre SOS) disfrutarán, de un descanso anual de veinte días en compensación de los catorce días festivos, además de las vacaciones del art. 26 del presente Convenio.

El disfrute de estos días se llevará a efecto de la siguiente forma:

Se disfrutarán unidos a las libranzas de los fines de semanas que se establezcan en el calendario laboral, que serán cada cinco semanas.

Este descanso anual tendrá siempre la citada duración con independencia de que coincidan festivos con días libres del trabajador.

Las funciones a desarrollar por la educadora/or permanente configuran fundamentalmente el ser cabeza de familia en la educación de niños, como si de “un hogar familiar” se tratara. La jornada laboral pactada de dichos/as trabajadores/as vocacionalmente conscientes de la labor tutelar y humana que se les encomienda, será aplicada a las horas en las que realmente tengan que estar en constante dedicación a los/as menores que se les asignen a su cuidado, siendo el resto de la jornada dedicada a sus propias ocupaciones. Por tanto las horas de mera presencia voluntaria de los/as trabajadores/as en el hogar familiar o centro de trabajo no se consideraran trabajo efectivo dentro de la jornada.

Así también se establece que para circunstancias que concurren en una educadora/or permanente (madre/padre SOS) que precise un fin de semana, éste podrá ser disfrutado previa autorización del Director/a de la Aldea, siempre y cuando se solicite con al menos una semana de antelación y sea justificada la causa que lo determine con el fin de prever su sustitución en el hogar que tenga asignado.

En este supuesto no se contemplan los permisos retribuidos que contiene el art. 25 del presente Convenio.

Asimismo, el Director/a de la Escuela de Formación y los/as de los C.P.S., tendrán las funciones y responsabilidades desarrolladas en las normas anteriores.

Para los puestos de trabajo no contemplados en esta jornada especial, si en algún momento la Dirección de la Asociación o el trabajador estimara que concurren circunstancias que puedan motivar la flexibilidad del horario implantado en un trabajo específico, éste podrá llevarse a efecto de mutuo acuerdo entre la Asociación y el/la trabajador/a siempre que no se perjudique la normal marcha del servicio y que la citada flexibilidad no venga impuesta por medidas de carácter urgente y transitorio.

Así también se procurará una flexibilidad de horario para el personal administrativo, especialmente en periodo estival.

Con el fin de dar la cobertura precisa para las necesidades de la Aldea, entre las que se encuentra la sustitución de las/os educadoras/es permanentes (madres/padres SOS), se establece para la categoría de educadores/as de Aldea la distribución irregular de la jornada.

En términos generales se establece esta distribución irregular de la jornada en cinco horas diarias, en horario de tarde, para apoyo de las educadoras/es permanentes (madres/padres SOS), la sustitución de los dos días de descanso semanal de las/os mismas/os y ocho horas flexibles durante fines de semana alternativo, preferentemente acumulables en un solo día. Así mismo cada cinco semanas, alternativamente, realizarán la cobertura del fin de semana que descansan las educadoras/es permanentes (madres/padres SOS).

En todo caso se garantizará un descanso mínimo semanal de 48 horas continuadas, acumulables por periodos de hasta catorce días.

#### *ARTÍCULO 23. CALENDARIO LABORAL*

La dirección de cada centro de trabajo, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá un calendario laboral interno con el contenido establecido legalmente

La fijación del calendario laboral se establecerá en el primer trimestre de cada año, o en su caso, en la fecha que de mutuo acuerdo establezcan la Dirección del centro de trabajo y los representantes legales de los trabajadores.

El calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

*ARTÍCULO 24.—TRABAJOS DE NIVEL SUPERIOR: MOVILIDAD EXTERNA ASCENDENTE*

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas técnicas u organizativas, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado en tanto subsista la situación.

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá elegir esta clasificación en la nuevo puesto de trabajo que desempeñe, siempre que el trabajador esté en posesión de la titulación exigida en su caso, percibiendo la diferencia retributiva entre el puesto de trabajo asignado y la función que efectivamente realice.

*ARTÍCULO 25.—TRABAJOS DE NIVEL INFERIOR : MOVILIDAD EXTERNA DESCENDENTE*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, la Asociación precisara que un/a trabajador/a realizara tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible que no será superior a 15 días, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional, notificándose esta situación a los representantes de los trabajadores.

*ARTÍCULO 26.—VACACIONES***1.—Irrenunciabilidad.**

Por su naturaleza las vacaciones son irrenunciables y se disfrutarán, no pudiéndose acumular ni compensarse en metálico.

**2.—Duración.**

La duración de la vacación anual reglamentaria será de 23 días laborables. El personal que no tenga trabajado un año completo, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones que por disposición legal le corresponda según el tiempo trabajado durante ese año. De resultar una fracción de este cómputo se fijara el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción de días resultantes. A efectos de cómputo temporal se considerará que ha existido interrupción de servicio en los periodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y sanción de suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.

Así mismo cuando la situación de baja médica por I.T. coincida total o parcialmente con el disfrute de las vacaciones, éstas se disfrutarán cuando lo acuerden las partes y, si es posible, a continuación de la alta médica aunque se hubiera excedido del año natural

**3.—Fraccionamiento.**

En principio, el disfrute de las vacaciones lo será preferentemente de manera ininterrumpida en los meses de julio y agosto, supeditadas a la funcionalidad que en esa época demanden los/as menores acogidos y jóvenes de cada programa.

Asimismo se procurará disfrutarlas antes de finalizar el año natural y en el supuesto de que queden días pendientes se utilizarán como máximo en enero del año siguiente.

*ARTÍCULO 27.—INCAPACIDAD TEMPORAL*

Todos/as los/as trabajadores/as en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo o accidente no laboral recibirán el complemento necesario hasta el 100 por 100 de su retribución salarial total durante un periodo de 3 meses y 1 mes más por trienio cumplido.

*ARTÍCULO 28.—PERMISOS RETRIBUIDOS*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

- b) Cuatro días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave, fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta 1º grado y dos días por la misma causa en el supuesto de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador deba hacer un traslado fuera de la provincia en que radique su domicilio y su centro de trabajo, el plazo se ampliará a cinco días pudiendo ser de seis días para el personal insular que deba trasladarse a la península por los motivos citados en parientes de primer grado. Así mismo en el caso de hospitalización de un pariente también de primer grado de consanguinidad o afinidad se puede disfrutar este permiso no de forma consecutiva siempre que se justifique el internamiento del paciente.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual y dos días en el caso de cambio de localidad.
- d) El día de la boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto previo aviso y justificación a la empresa de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o para acompañar a un familiar en primer grado de consanguinidad a consulta, cuando no sea posible realizarlo fuera de las horas de trabajo con previo aviso y justificación.
- i) Dos días a lo largo del año por asuntos propios. Estos días de permiso no podrán ser inmediatamente anteriores o posteriores a las fechas de vacaciones o festivos.
- j) Dos días de libre disposición para todo el personal que se incrementará en un tercer día de esta naturaleza cuando el trabajador cumpla 5 o más años en la Asociación.

Asimismo todos los permisos descritos se aplican también a las uniones de hecho.

#### *ARTÍCULO 29.—.PERMISOS NO RETRIBUIDOS*

Los/as trabajadores/as podrán solicitar licencias sin sueldo para atender asuntos personales por el plazo que la Asociación y el/la interesado/a acuerden.

#### *ARTÍCULO 30.—MATERNIDAD, PATERNIDAD, LACTANCIA, RIESGO DEL EMBARAZO, RIESGO POR LACTANCIA NATURAL, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO*

En lo referente a la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, lactancia, riesgo del embarazo, riesgo por lactancia natural, adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y demás normas de aplicación.

#### *MATERNIDAD*

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a una suspensión de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de

fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Asociación y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen

Las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el supuesto de que la suspensión del contrato por maternidad y el periodo de vacaciones coincidan en todo o en parte, el trabajador afectado y la Asociación acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones coincidentes con la suspensión por maternidad.

#### *PATERNIDAD*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto en el artículo 28, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice el permiso por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicho permiso.

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100 previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante el permiso.

#### *ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO*

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre la Asociación y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión.

#### *RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL*

Cuando exista algún riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Público de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o de la lactancia natural y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### *LACTANCIA NATURAL*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, padre o madre, tendrán derecho, sin reducción de haberes, a la reducción de su jornada laboral ordinaria en 1 hora diaria que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado y atención de hijos menores de 12 meses. En caso de parto múltiple este permiso se incrementará proporcionalmente. El trabajador o trabajadora comunicará a la Asociación la/s franja/s horaria/s en que hará uso de su derecho, así como su modificación.

Esta reducción de la jornada laboral ordinaria podrá ser ejercida indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El trabajador/a, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas durante 15 días naturales inmediatamente posteriores al permiso por maternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### *ARTÍCULO 31.—REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Del mismo modo, por atención a personas con discapacidad física o psíquica o sensorial, siempre que el servicio lo permita, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a cambiar su turno de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y si esto no fuera posible, y siempre en función de las necesidades del servicio, la asociación le podrá ofertar otro puesto de trabajo de igual categoría.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier

otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### ART 32.—VIOLENCIA DE GÉNERO

Las empresas, centros o entidades afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de similar o de igual categoría.

En tales supuestos, ante la solicitud de la trabajadora a la empresa ésta estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A los efectos del artículo 52d) del RD 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

#### ART 33.—EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO MORAL

La empresa y/o entidad y la representación legal de los trabajadores, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

Cualquier posible caso de acoso será investigado en el seno de los órganos de representación de seguridad y salud del trabajo

El régimen sancionador que se establece, tanto para el acoso sexual como para el acoso laboral, queda regulado en el artículo sobre Faltas, sanciones e infracciones, en su apartado de Faltas muy graves, del presente Convenio.

#### *ARTÍCULO 34. – FORMACIÓN*

La Asociación fomentará la formación de todo el personal, en especial el que interviene en la labor educativa de los/as menores, que deberán actualizar sus conocimientos sobre la infancia y adolescencia y adaptarlos a su trabajo diario para dar una mejor respuesta a las necesidades que planteen.

Esta formación no se diseña como acciones aisladas sino continuas e implica una adquisición de conocimientos, un desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo e incluso un cambio de actitudes.

La Asociación informará a todo el personal de las acciones formativas anuales previstas. Todo el personal, con una antigüedad superior a un año, tendrá derecho a 20 horas anuales de formación dentro de la jornada laboral.

La formación interna se impartirá en los propios lugares de trabajo o en la Escuela que la Asociación tiene para este fin, en función de las necesidades formativas de los trabajadores y de los temas que se consideren de interés general para la Asociación, en el caso de que el curso coincida con días de libranza del trabajador, éste será compensado con días libres.

Asimismo la asistencia a cursos, seminarios o jornadas organizadas por otras entidades, para todo el personal, podrá realizarse a petición de la Asociación lo que supondría que los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia correrán a cargo de aquélla.

Si fueran solicitados por el trabajador, el director del programa o de un departamento de la Oficina Nacional donde esté inscrito remitirá la solicitud a la dirección territorial o a la dirección de Área correspondiente junto con su valoración para que se decida su asistencia en función del coste del curso y de si se ajusta a las necesidades de formación del trabajador tras consultar a RRHH, en el caso de ser autorizados se correrá con el 50% de los gastos que conlleve. El personal que asista a cursos de perfeccionamiento autorizados por la Asociación, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

En la medida de lo posible la Dirección facilitará la flexibilidad de horarios para aquellas personas que quieran ampliar sus estudios para su perfeccionamiento profesional o personal.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. En la actualidad las normas de referencia son el real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y la Orden TIN/2805/2.008, de 26 de septiembre.

#### *ARTÍCULO 35. – EXÁMENES OFICIALES*

Los trabajadores y trabajadoras que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a permiso retribuido siempre y cuando esté relacionado con el trabajo que desempeñen en la Asociación. Este permiso abarcará el tiempo necesario para la celebración de exámenes cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo mediando la oportuna comunicación previa y justificación. Se incluirá en este capítulo la ausencia para examinarse del carné de conducir oficial y para el reconocimiento de la experiencia laboral y vías no formales de formación, esto último se refiere

a las convocatorias de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente.

#### *ARTÍCULO 36.—EXCEDENCIAS*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa en los términos previstos en los artículos siguientes.

#### *EXCEDENCIA FORZOSA*

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito negocial del presente convenio.
- c) Durante un año para aquellos trabajadores/as que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de 8 años de servicio activo en la Asociación. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la asociación a la renovación educativa, el período exigido del ejercicio activo quedará reducido a 4 años.

El/la trabajador/a que disfrute de excedencia forzosa tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el/la trabajador/a tendrá treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en la Asociación.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

#### *EXCEDENCIA VOLUNTARIA*

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal fijo de plantilla con más de un año de antigüedad en la Asociación. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse mediante escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La Asociación deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación o bien, solicitar la prórroga de su situación de excedencia por un nuevo periodo determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total.

El/la trabajador/a que disfrute dicha excedencia voluntaria conservará el derecho preferente al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su categoría profesional.

#### *EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES*

- a) Para atender a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva acreditado mediante certificado de vida laboral actualizado. En este caso la excedencia no será superior a dos años. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- b) Excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial o administrativo. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

En ambos supuestos, durante el primer año el trabajador tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo y el resto del periodo que, en el segundo caso, se señala, a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En este tipo de excedencia se computa el periodo a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.

#### ART 37.—JUBILACIONES

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

#### JUBILACIÓN PARCIAL

El personal, de mutuo acuerdo con la Asociación, podrá acogerse a la jubilación anticipada y parcial siempre y cuando se cumpla con los requisitos y en los términos y condiciones establecidos en la normativa vigente o en su caso en su desarrollo reglamentario a petición del trabajador/a, se podrá acumular el tiempo de trabajo en periodos anuales.

#### ARTÍCULO 38.—SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

##### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como los Reglamentos que la desarrollan y complementan.

A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

##### DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995 y normas complementarias, siéndoles de aplicación en su condición de representantes de los trabajadores las mismas garantías que el Art. 68 del E.T. reconoce a los miembros de Comités de empresa y Delegados de Personal.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

En la Asociación Aldeas Infantiles SOS de Galicia los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 35/1995.

*COMITÉ DE LA SEGURIDAD Y SALUD*

En los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la memoria Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- El destinado a su formación.

El/la trabajador/a tiene derecho a someterse a las revisiones médicas anuales que se llevarán a cabo por los servicios técnicos de los Organismos Públicos competentes o de la Mutua que tenga relación contractual con Aldeas Infantiles SOS, así como la de someterse a los medios profilácticos o de vacunación que sean obligatoriamente indicados por los Organismos Oficiales, con salvaguarda de su derecho constitucional a la intimidad.

Todo/a trabajador/a será informado/a, de manera conveniente y confidencialmente, de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

*ARTÍCULO 39.—RETRIBUCIONES*

Todas las retribuciones salariales y extrasalariales constarán en el correspondiente recibo mensual de salarios. Las cuantías de las mismas son las que específicamente se recogen en el texto del Convenio y tablas salariales adjuntas.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos.

*ARTÍCULO 40.—ANTICIPOS DE SALARIOS*

El/la trabajador/a tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 50% del importe del salario mensual.

*ARTÍCULO 41.—COMPENSACIÓN*

Los salarios mínimos señalados en las tablas salariales, y otros complementos salariales establecidos o que en el futuro se establezcan, serán compensables en cómputo anual con la posible retribución superior que viniere satisfaciendo la Asociación en virtud de la contratación efectuada o subsistente en cada caso.

*ARTÍCULO 42.—SALARIO BASE*

El salario base retribuye el trabajo realizado por la jornada ordinaria para las categorías profesionales establecidas en este Convenio, entendiéndose dicho salario base como la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de los complementos.

*ARTÍCULO 43.—COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL, ATENCIÓN CONTINUADA Y JORNADA ESPECIAL*

El complemento de dedicación especial lo percibirán los/as trabajadores/as 2.1.1.; 2.1.2.; 2.1.3. y 2.1.4: educador/a de Aldea, educador/a de Residencia, educador/a de Centro de Primera Acogida, educador/a de Programa así como las contempladas en el grupo 1 del Art.12 del presente Convenio.

Dado que dichos puestos de trabajo exigen disponibilidad, entendiéndose como la aceptación expresa por parte del/a trabajador/a de incorporarse a su puesto de trabajo fuera de su horario habitual cuando las necesidades del servicio lo requieran.

Este complemento se dejará de percibir en el caso de que el trabajador accediera a categoría diferente.

El complemento de atención continuada se establece únicamente para los puestos de trabajo 1.3; 2.2.1. y 2.2.2.: Educadora/or permanente (Madre/padre SOS) educadora permanente de comunal y Director/a de Aldea, por estar constituido en el mismo y dentro de las funciones del trabajo individual que desarrollan, una plena capacidad de dedicación a los/as menores, siendo un mayor incentivo por atención a los desvelos intempestivos de prestación en el hogar.

El complemento de jornada especial, lo percibirán los profesionales contratados para los puestos del subgrupo 2.2 por la duración y características de su jornada de conformidad al respecto en el art. 20 de este Convenio.

*ARTÍCULO 44.—COMPLEMENTO DE TURNICIDAD*

Los trabajadores del grupo profesional 2 en concreto 2.1.1, 2.1.2. y 2.1.3.—prestarán servicios en régimen de turnos rotativos, según se establece en el art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, y percibirán en concepto de plus de turnicidad la cantidad de 78,78 euros cuyo devengo vendrá condicionado por el real y efectivo desarrollo de trabajo a turnos. Dicho plus tendrá naturaleza funcional y carácter no consolidable.

*ARTÍCULO 45.—FESTIVIDAD Y FESTIVIDAD ESPECIAL*

El personal que trabaje en festivos podrá disfrutar ese descanso en otro momento según acuerde con el responsable del programa donde ejerza sus funciones. Así mismo y por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año, por ello el personal, salvo el que esté sometido a jornada especial, que preste sus servicios desde el inicio del turno de tarde del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de tarde del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirán 1 día libre además de disfrutar del festivo en otra ocasión.

*ARTÍCULO 46.—ACUMULACIÓN DE SALARIO*

Los conceptos de salario base, de dedicación especial, atención continuada, jornada especial y demás complementos salariales, serán computados como base única para el cálculo de las pagas extraordinarias; por tanto, los mismos integrarán el módulo del importe de las pagas extras de verano y Navidad, así como el salario correspondiente a las vacaciones reglamentarias.

*ARTÍCULO 47.—PAGAS EXTRAORDINARIAS*

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán antes del día 15 de los meses de Julio y Diciembre.

Las pagas extraordinarias del personal, se devengarán desde el 1 de enero al 31 de diciembre la de Navidad y del 1 de julio al 30 de junio la de verano, con referencia a la situación y derechos del personal en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad del año el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente.

- b) El personal en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional. A estos efectos, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.
- c) El personal que cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación o fallecimiento, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computaran como un mes completo.
- d) El importe de la paga extraordinaria del personal acogido al régimen de reducción de jornada, se reducirá proporcionalmente según el tiempo de disminución.

Nuevas Tecnologías. Internet y correo electrónico.

#### *ARTÍCULO 48.—PRINCIPIOS GENERALES SOBRE INTERNET Y NUEVAS TECNOLOGÍAS*

La utilización de correo electrónico e Internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador. Esta utilización será siempre por motivos laborales.

#### *ARTÍCULO 49.—UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET POR LOS TRABAJADORES*

Los trabajadores podrán utilizar el correo electrónico, la intranet e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que los trabajadores precisen realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red interna.

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc..., no relacionados con la actividad profesional.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador, la entidad realizará las comprobaciones oportunas, las cuales se efectuarán en el horario laboral, en presencia del trabajador y/o algún representante unitario o sindical si el trabajador así lo desea, y con respeto a la dignidad e intimidad del mismo.

#### *ARTÍCULO 50.—USO SINDICAL DEL CORREO ELECTRÓNICO*

Los representantes legales de los trabajadores tienen el derecho a usar el sistema correo electrónico corporativo para la actividad sindical, a enviar y recibir correos, interna y externamente, siempre que su utilización sea conforme a las normas de utilización establecidas por la Asociación y comprometiéndose a cumplir lo establecido en la Ley de Protección de Datos respondiendo personalmente de su uso indebido.

#### *ARTÍCULO 51.—DERECHOS SINDICALES*

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal así como los delegados sindicales si los hubiera tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

- a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la Asociación, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el ejercicio de trabajo en la Asociación, con las particularidades que prevé, en este sentido, el art.19 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Además de las garantías que previenen los apartados a, b, c y d del art. 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores.....	15 horas
De 26 a 50 trabajadores.....	20 horas
De 51 a 100 trabajadores .....	25 horas
De 101 a 250 trabajadores .....	30 horas
De 251 en adelante .....	40 horas

La utilización de crédito tendrá dedicación preferente, con la única dedicación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Asimismo se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de las organizaciones sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente a los/as trabajadores/as.

Se respetarán los derechos de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente y a que los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal.

En los centros de trabajo habrá tabloneros de anuncios en los que sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Las organizaciones sindicales o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuren como tales en los procesos electorales).

La representación de las secciones sindicales será ejercida por un delegado sindical, que deberá ser trabajador/a en activo del centro de trabajo respectivo.

La función del delegado sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la Asociación, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley orgánica de Libertad Sindical. A requerimiento del delegado sindical, se descontará, en la nómina mensual de los/as trabajadores/as, el importe de la cuota sindical correspondiente, con la autorización previa del/de la trabajador/a.

La Asociación y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales, en favor de un determinado número de trabajadores/as que pertenezcan a alguna de las organizaciones citadas.

Los delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los/as trabajadores/as en los Comités de centro o delegados de personal.

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20% del total de la plantilla, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas previa comunicación a la empresa, fuera de la jornada laboral.

Los/as trabajadores/as que participen en las Comisiones, Paritaria o Negociadora del Convenio, le serán concedidos permisos retribuidos con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

#### *ARTÍCULO 53. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y GRADUACIÓN DE FALTAS*

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales por la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de las posibles responsabilidades judiciales que puedan derivarse.

Son faltas todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral o cualquier incumplimiento contractual y se clasificarán leves, graves y muy graves.

El personal de la empresa podrá ser sancionado en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas siguientes:

a) Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.
3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta 10 minutos cada una de ellas.
4. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
5. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
7. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
8. Realizar cambios de turnos entre compañeros/as y de días sin autorización.

b) Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la empresa/entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de sesenta días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas o una falta de 30 minutos o más.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales.
4. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros/as o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.

5. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.
  6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa/entidad para usos propios.
  7. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos o compañeros de trabajo que será considerada falta muy grave.
  8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.
  9. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.
  10. La omisión de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del centro.
  11. La presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
  12. Las ofensas o malos tratos psíquicos o morales a los usuarios/as, compañeros/as, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.
- c) Faltas muy graves. Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:
1. Infringir lo establecido en la Ley de Protección de Datos.
  2. Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la empresa/entidad, usuarios/as y/o compañeros/as de trabajo.
  3. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
  4. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa/entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa/entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
  5. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un periodo de noventa días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas.
  6. Permitir que fumen los menores del servicio.
  7. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la empresa o fundación o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.
  8. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.
  9. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.
  10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.
  11. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.
  12. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la empresa/entidad.
  13. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
15. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
16. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.
17. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.
18. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la empresa o fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización/empresa.
19. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un período de doce meses.
20. La presentación extemporánea del parte de alta en las 24 horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
21. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.
22. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador/a y/o terceros.

#### *ARTÍCULO 54. SANCIONES*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán alguna de las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación por escrito.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves:
  - a) Amonestación por escrito.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
3. Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días.
  - b) Despido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### *ARTÍCULO 55. PRESCRIPCIÓN*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento de las mismas, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### *ARTÍCULO 56. INFRACCIONES DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LA ASOCIACIÓN*

Se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y, especialmente, a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto sobre infracciones y sanciones de orden social.

**NORMAS REGULADORAS Y BENEFICIOS SOCIALES***EDUCADORES/AS PERMANENTES (MADRES/ PADRES SOS):*

La educadora/or permanente (madre/padre SOS) convivirá con el grupo de menores en la vivienda que la Asociación proporcione, cuya ubicación concreta decidirá la Organización. El uso y disfrute de esta casa es un derecho de los/as niños/as del que se beneficiaran las/os educadoras/es permanentes (madres/padres SOS). La casa estará dotada de todos los muebles y enseres que sean necesarios para el desarrollo normal de una familia de tipo medio.

Toda/o educadora/or permanente (madre/padre SOS) tiene obligación de cuidar con esmero la casa, los enseres que le sean confiados, manteniendo una correcta higiene y cuidadosa presencia del hogar y transmitiendo estos valores a los/as menores y jóvenes.

Por la especial dedicación y atención al grupo de menores que se le confía y con los que convive, la/el educadora/or permanente (madre/padre SOS) tendrá a su disposición una habitación amueblada dentro del hogar familiar, utilizando, con la limitación que impone el presupuesto aprobado por la Asociación a cada familia, los servicios y suministros que se produzcan tales como: agua, luz, combustible, productos de limpieza, teléfono, calefacción, reposición de ropa y menaje, etc.

La/el educadora/or permanente (madre/padre SOS) como persona responsable del hogar será la encargada de administrar correctamente la asignación mensual para manutención y cuidado del hogar. A estos efectos deberá llevar el libro-registro de gastos que estará en todo momento a disposición del director/a de la Aldea.

Así mismo las educadoras permanentes de comunal durante el tiempo que estén sin tener un hogar asignado podrán disfrutar de una habitación dentro de la Aldea Infantil en el edificio destinado para este servicio.

Aldeas Infantiles procurará contar con algunas viviendas de temporada para disfrute de vacaciones de las/os educadoras/res permanentes (madres/padres) con su familia SOS. Las peticiones deberán formularse solicitándolo con antelación a la Oficina de Coordinación y se concederán discrecionalmente atendiendo a la proximidad geográfica y orden de presentación de solicitudes.

La/el educadora/or permanente (madre/padre SOS) podrá recibir las llamadas “ayudas de transición y reinserción profesional” que se indican a continuación, cuando se dan algunos de estos supuestos:

- a) Cuando la/el educadora/or permanente (madre/padre SOS) deseara causar baja voluntaria en la Asociación y haya transcurrido al menos 8 años de actividad en la misma.
- b) Cumpliendo con el requisito anterior y atienda a los últimos 1 ó 2 menores confiados a su cuidado fuera de la Aldea Infantil como acogidos, hasta su independencia.

Si se cumple algunos de los supuestos citados la/el educadora/or permanente (madre/padre SOS ) recibirá una ayuda por transición (premio de permanencia) cuyo importe será, para los primeros 8 años de trabajo como educadora/or permanente (madre/padre SOS ) 30 días por año trabajado, y por cada año adicional de trabajo como educadora/or permanente (madre/padre SOS ), dos mensualidades brutas por año, hasta un máximo de 18 mensualidades brutas, siempre y cuando sea deseo expreso su voluntad de no continuidad en la Asociación.

El cálculo del premio de permanencia se realizará sobre conceptos salariales y no se tomará en consideración el tiempo de educadora/r permanente (madre/padre SOS) durante el cual haya atendido solo a un/a menor que viva en la familia de forma permanente y no haya estimado acoger a nuevos/as menores.

La Asociación con independencia del premio de permanencia colaborará con la/el educadora/or permanente (madre/padre SOS) en prestar la ayuda técnica necesaria para su integración profesional.

Cuando concluya la relación laboral de mutuo acuerdo con la Asociación, se seguirá apoyando a las/os educadores/as permanentes (madres/padres SOS) para que continúen manteniendo una relación con los/as jóvenes que han estado a su cargo.

Así mismo si por cualquier circunstancia se produce el cese en Aldeas Infantiles SOS de Galicia deberá abandonar el puesto de trabajo de inmediato, retirando del hogar sus pertenencias en un máximo de 5 días, dejándolo libre y a disposición de la Asociación.

Los/as afectados/as por esta norma, y en el supuesto de no cumplir lo anteriormente contemplado, autorizan expresamente a los/as representantes de la Asociación y delegados de personal para que trasladen los enseres que fueran de su propiedad al almacén de la Aldea

#### *DIRECTOR/A Y MANTENEDOR/A*

Si las necesidades del servicio imponen que, para la mejor atención de los/as menores sea requisito el que este personal se aloje en las viviendas que a estos fines tenga propuestas la Asociación, ésta podrá ceder a título gratuito el uso y disfrute del alojamiento, siendo por cuenta de los/as trabajadores/as los servicios que por combustible, teléfono, agua y luz se originen.

#### *COMÚN PARA TODO EL PERSONAL*

Si por circunstancias y motivos se produce el cese en Aldeas Infantiles SOS de Galicia de cualquier trabajador/a del colectivo que transitoriamente utilice los hogares deberá abandonar el puesto de trabajo de inmediato, retirando de los mismos sus pertenencias en un máximo de 5 días, dejándolos libres y a disposición de la Asociación.

Los/as afectados/as por esta norma, y en el supuesto de no cumplir lo anteriormente contemplado, autorizan expresamente a los/as representantes de la Asociación y delegados de personal para que trasladen los enseres que fueran de su propiedad al almacén de la Aldea.

Los/as hijos/as de los/as trabajadores/as podrán contar en caso de enfermedad o situación especial con el apoyo de la Asociación en lo que precisen tras ser valoradas las situaciones individuales por el departamento de Recursos Humanos de esta asociación.

#### *PRENDAS DE TRABAJO*

Para las categorías de chofer/mantenedor, cocinero, monitor de taller y personal de limpieza. Se les facilitara por parte de la empresa prendas de vestuario adaptadas a su trabajo si se requiriera.

#### *DESPLAZAMIENTOS*

Si por necesidades de la asociación, el /la trabajador/a tuviera que utilizar su propio vehículo para realizar alguna tarea encomendada por la empresa percibirá una indemnización de 0,20 €/Km.

Se abonaran los gastos de utilización de aparcamiento, peaje de autopista y los otros gastos derivados del desplazamiento, previa y explícitamente encomendados por la asociación. Será necesaria la justificación de los mismos para su cobro.

#### *SEGUROS*

Aldeas Infantiles SOS de Galicia establecerá un Seguro de Vida con pólizas individuales, para aquellos trabajadores que lleven un año en la Asociación, con cobertura de fallecimiento por cualquier causa con una cuantía mínima de 30.050,61€ y de incapacidad profesional total y permanente con una cuantía mínima de 42.070,85 € .

Así también se ha suscrito un seguro de accidentes para aquellos trabajadores que lleven un año en la Asociación, quedando establecidos los capitales de cobertura en las siguientes cuantías:

Fallecimiento:

36.060,73 €

Invalidez Absoluta y Permanente por accidente:	42.070,85 €
Invalidez Permanente Parcial por accidente:	Según baremo
Invalidez Permanente Total por accidente:	42.070,85 €

Las primas de este seguro serán costeadas íntegramente por la Asociación Aldeas Infantiles SOS de Galicia, y ésta no se hace responsable de las exclusiones de impago de riesgos por parte de la Aseguradora, por ningún concepto, a excepción de los derivados por impago de primas.

#### *PLAN DE IGUALDAD*

La Asociación elaborará junto con los representantes legales de los trabajadores, en el plazo de seis meses de la publicación en el BOP del presente Convenio, un Plan de Igualdad de conformidad con lo establecido en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este Plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

##### Objetivo general:

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la Asociación.

##### Objetivos específicos:

- Procurar equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la Asociación.
- Procurar equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la Asociación.

El Plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Estructura de la plantilla
2. Contratación
3. Segregación ocupacional
4. Promoción
5. Formación
6. Retribución
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
9. Sensibilización y comunicación

El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

1ª Fase: Análisis. La Asociación facilitará los datos solicitados por la Comisión Técnica Paritaria compuesta por representantes de la Asociación y los representantes legales de los trabajadores, y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.

2ª Fase: Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3ª Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan.

4ª Fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5ª Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la Asociación, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

#### *DISPOSICIÓN ADICIONAL*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del III Convenio Aldeas SOS de Galicia, los/as trabajadores/as contratados antes de 2007 que conserven ese derecho, seguirán generando trienios y percibiendo ese complemento de antigüedad al que se le aplicarán los mismos incrementos que a los demás conceptos salariales.

#### *CLAUSULA DE GARANTIA DE EMPLEO*

La empresa se compromete durante el periodo de 2012 y 2013 a mantener el volumen de empleo existente a la publicación de presente Convenio Colectivo, y por tanto a no llevar a efecto despidos colectivos, salvo que se deje de prestar por parte de Aldeas Infantiles servicios o proyectos que en la actualidad se gestionan con base a Convenios con las diferentes Administraciones Publicas, o que estos vean reducida su partida económica en más de un 25 %.

Si finalmente se tuviera que recurrir a llevar a efecto algún despido colectivo las personas que vieran extinguido su contrato por esta circunstancia, tendrían derecho a su incorporación con carácter preferente cuando surgieran vacantes en puestos de similar naturaleza siempre que cumplan los requisitos de formación y experiencia requerida para el puesto vacante.

#### *ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES (AGA)*

Los/as firmantes de este Convenio acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Trabajadores (AGA).

#### *DISPOSICIÓN TRANSITORIA*

En el actual Convenio Colectivo se modifican las siguientes denominaciones:

- Director de Dispositivo denominándose a partir de ahora director de Programa.
- Educador CAI/CEI se denomina educador CEI
- Técnico Jurídico se denomina técnico de área.

Se incorpora como personal educativo el puesto operativo de Educadora Permanente de Comunal.

Todos/as los/as trabajadores/as encuadrados en las puestos mencionados, pasarán a ostentar todos los derechos y obligaciones que para las nuevas denominaciones se regulan en este Convenio.

## TABLA SALARIAL 2012

## PERSONAL DIRECTIVO

	SALARIO BASE	DEDICACIÓN ESPECIAL	ATENCIÓN CONTINUADA	TOTAL
Director/a de Área	2.265,31	212,61		2.477,92
Director de Departamento	2.083,57	212,61		2.296,18
Director Aldea/Residencia	1.595,22	212,61	445,85	2.253,68
Director Centro Programa Sociales	1.998,54	212,61		2.211,15
Director Escuela de Formación	1.989,42	212,61		2.202,03
Director Centro Primera Acogida	1.989,42	212,61		2.202,03
Ayudante de Dirección	1.698,17	212,61		1.910,78
Director de Dispositivo	1.698,17	212,61		1.910,78

## PERSONAL EDUCATIVO

	Salario Base	Dedicación Especial	Atención Continuada	Jornada Especial	Turnicidad	Total
Educador/a Permanente Nuevo Ingreso	777,48		333,85	419,33		1.530,65
Educador/a Permanente 1 año	802,02		368,21	419,33		1.589,56
Educador/a Permanente 2 años	826,52		419,33	419,33		1.665,17
Educador/a Permanente 4 años	851,17		471,74	419,33		1.742,24
Educador/a Permanente 7 años	875,81		524,74	419,33		1.819,87
Educador/a Permanente 10 años	944,58		543,73	419,33		1.907,64
Educador/a Aldea	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador /a Residencia	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador/a Centro 1ª Acogida	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador/a de Programa	1.115,74	233,04				1.348,78
Educador/a Cai/Cei	1.153,15					1.153,15
Cuidador/a	1.048,32					1.048,32

## PERSONAL TECNICO

	SALARIO BASE	TOTAL
Tecnico/a Departamento	1.488,28	1.488,28
Tecnico/a Juridico	1.488,28	1.488,28
Tecnico /a Programa	1.488,28	1.488,28
Tecnico/a Formacion	1.445,76	1.445,76
Psicologo/a	1.551,17	1.551,17
Pedagogo/a	1.551,17	1.551,17
Trabajador /a Social/a	1.405,01	1.405,01
Logopeda	1.199,58	1.199,58
Profesor/a de Apoyo	1.199,58	1.199,58
Monitor de Taller	1.048,32	1.048,32

## PERSONAL DE SOPORTE

	SALARIO BASE	TOTAL
Jefe de Administracion	1.241,63	1.241,63
Oficial Administrativo	1.173,59	1.173,59
Conductor/Mantedor	1.114,07	1.114,07
Auxiliar Administrativo	1.048,32	1.048,32
Recepcionista	1.048,32	1.048,32
Teleoperador	1.048,32	1.048,32
Cocinera/o	1.048,32	1.048,32
Empleado /a Servicio Limpieza	1.048,32	1.048,32

## TABLA SALARIAL 2013

## PERSONAL DIRECTIVO

SALARIO BASE	DEDICACION ESPECIAL	ATENCION CONTINUADA	TOTAL
Director/a de Área	2.265,31	212,61	2.477,92
Director/a de Departamento	2.083,57	212,61	2.296,18
Director/a de Aldea Infantil y Residencia	1.595,22	212,61	445,85 2.253,68
Director/a de Centro Programa Sociales	1.998,54	212,61	2.211,15
Director/a de Escuela de Formación	1.989,42	212,61	2.202,03
Director/a de Centro 1ª Acogida y Valoración	1.989,42	212,61	2.202,03
Director/a de Programa	1.698,17	212,61	1.910,78
Ayudante de Dirección	1.698,17	212,61	1.910,78

## PERSONAL EDUCATIVO

## SUBGRUPO 1

	Salario Base	Dedicación Especial	Atención Continuada	Jornada Especial	Turnicidad	Total
Educador Aldea	1.117,97	207,02			78,78	1.403,77
Educador/a de Residencia	1.117,97	207,02			78,78	1.403,77
Educador/a de Centro 1ª Acogida e Valoración	1.117,97	207,02			78,78	1.403,77
Educador/a de Programa	1.117,97	233,51				1.351,48
Educador de C.E.I.	1.155,46					1.155,46
Cuidador/a	1.051,46					1.051,46
Profesor/a de Apoyo	1.201,98					1.201,98
Monitor de Taller	1.051,46					1.051,46

## SUBGRUPO 2

	Salario Base	Dedicación Especial	Atención Continuada	Jornada Especial	Turnicidad	Total
Educador/a Permanente (madre/padre SOS) N. Ingreso	779,03		334,52	420,17		1.533,72
Educador/a Permanente 1 año	803,62		368,95	420,17		1.592,74
Educador/a Permanente 2 años	828,17		420,17	420,17		1.668,51
Educador/a Permanente 4 años	852,87		472,68	420,17		1.745,72
Educador/a Permanente 7 años	877,56		525,79	420,17		1.823,52
Educador/a Permanente 10 años	946,47		544,82	420,17		1.911,46
Educador/a Permanente de comunal	779,03		334,52	420,17		1.533,72

## PERSONAL TÉCNICO

	SALARIO BASE	TOTAL
Técnico de Área	1.491,26	1.491,26
Técnico de Programa	1.491,26	1.491,26
Técnico de Formación	1.448,65	1.448,65
Psicólogo/a	1.554,27	1.554,27
Pedagogo/a	1.554,27	1.554,27
Trabajador/a Social	1.407,82	1.407,82
Logopeda	1.201,98	1.201,98

## PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y DE SERVICIOS

## SUBGRUPO 1

	SALARIO BASE	TOTAL
Jefe Administrativo/a	1.244,11	1.244,11
Oficial Administrativo/a	1.175,94	1.175,94
Auxiliar Administrativo/a	1.051,46	1.051,46
Recepcionista	1.051,46	1.051,46
Teleoperador/a	1.051,46	1.051,46

## SUBGRUPO 2

	SALARIO BASE	TOTAL
Chofer/Mantenedor	1.116,30	1.116,30
Cocinera	1.051,46	1.051,46
Empleada de Servicio de Limpieza	1.051,46	1.051,46
Auxiliar de Oficinas	645,30	645,30

**V CONVENIO COLECTIVO  
DA ASOCIACIÓN ALDEAS INFANTILES SOS DE GALICIA**

*ARTIGO 1.—ÁMBITO FUNCIONAL E TERRITORIAL*

O presente Convenio establece e regula as condicións de traballo de todos/as os/as traballadores/as de Aldeas, Residencias, Fogares funcionais, Centros e demais servizos que a Asociación Aldeas Infantiles SOS de Galicia teña implantados en todo o territorio da provincia de Pontevedra.

*ARTIGO 2.—ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSOAL*

O presente Convenio regula as condicións económicas e de emprego dos traballadores e traballadoras que prestan servizos retribuídos por conta allea nos Centros de traballo da Asociación, incluído o persoal contratado para os programas temporais dos Centros de Programas Sociais da Asociación.

Quedan excluídas do ámbito de aplicación deste Convenio o persoal de alta dirección nomeado polos órganos da entidade e cuxa relación laboral se rexa polo Real Decreto 1382/1985 do 1 de agosto, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do persoal de alta dirección, ou norma que o substitúa, así tamén as persoas que presten colaboración voluntaria no marco e condicións establecidas na Lei do Voluntariado, así como as posibles modificacións e desenvolvemento lexislativo posterior.

Ademais dos mencionados, quedarán excluídos do ámbito de aplicación do presente Convenio, os/as traballadores/as ós que, téndolles aplicado outro Convenio dende o comezo da súa relación laboral, este lles sexa mais beneficioso.

*ARTIGO 3.—ÁMBITO DE VIXENCIA*

Calquera que sexa a data de publicación deste Convenio Colectivo no Boletín Oficial, a vixencia do mesmo será por tres anos iniciándose o 1 de xaneiro de 2012 e finalizando o 31 de decembro de 2014

*ARTIGO 4.—CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL*

En atención á especial conxuntura económica, ambas as partes deciden non aplicar incremento algún durante o ano 2012.

Para o ano 2013 establécense os incrementos que a continuación se indican:

- a) Persoal con retribución de 1.048 € euros mensuais, un incremento de 0,3 %.
- b) Persoal directivo (Director de Área, de Departamento, de Aldea Infantil, de Centro de Programas Sociais, de Escola, de Centro de Primeira Acolida, de Programa e Axudante de Dirección) sen incremento durante 2013.
- c) Resto de persoal. Un incremento de 0,2 %.

Para o ano 2014, reunirase a comisión paritaria recollida no presente convenio, a fin de valorar en función da situación económica xeral e da Asociación se se mantén a retribución ou procede algún incremento salarial.

*ARTIGO 5.—DENUNCIA, PRÓRROGA*

En caso de non ser denunciado por algunha das partes, cun mínimo de dous meses de antelación ao termo da súa vixencia, prorrogarase por anos naturais.

En todo caso o Convenio Colectivo seguirá vixente en todo o seu articulado en tanto non sexa substituído por outro.

*ARTIGO 6.—ABSORCIÓN E COMPENSACIÓN*

Todas as condicións establecidas no presente Convenio, sexan ou non de natureza salarial, compensan e absorben, no seu conxunto e en cómputo anual, a todas as existentes á data de entrada en vigor.

*ARTIGO 7.—INDIVISIBILIDAD DO CONVENIO*

As condicións pactadas no presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible e, a efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas global e conxuntamente.

*ARTIGO 8.—DEREITO SUPLETORIO*

Para o non previsto neste Convenio, estarase ao establecido no Convenio Colectivo estatal de reforma xuvenil e protección de menores e demais disposicións de carácter xeral e regulamentacións específicas de aplicación no ámbito de protección de menores así como o Estatuto dos Traballadores, Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais normas de aplicación.

*ARTIGO 9.—CLÁUSULA "AD PERSONAM".*

Sempre, con carácter persoal, a empresa vén obrigada a respetar as condicións particulares que, globalmente consideradas, e en cómputo anual, excedan do conxunto de melloras do presente Convenio.

*ARTIGO 10.—COMISIÓN PARITARIA*

No prazo do mes seguinte á publicación deste Convenio no BOP constituirase a Comisión paritaria de vixilancia, interpretación, mediación e arbitraje do presente Convenio. Esta Comisión estará formada por seis vocais, tres en representación de Aldeas Infantiles SOS de Galicia e os outros tres en representación dos/as traballadores/as.

Na primeira reunión nomearase ao Presidente/a e ao Secretario/, cuxa tarefa será respectivamente convocar e moderar a reunión e levantar acta da mesma, levando o rexistro previo e arquivo dos asuntos tratados.

Reunirase cando sexa solicitado por algunha das partes ou cando extraordinariamente as circunstancias o aconsellen e, en todo caso, mediante convocatoria por escrita remitida aos seus membros polo menos con 15 días de antelación, na que se expresarán as materias a considerar.

Reunirase con carácter ordinario polo menos unha vez ao trimestre do ano natural sempre que haxa polo menos cinco consultas e, con carácter extraordinario a petición dalgunha das partes. A convocatoria será remitida por medios telemáticos, fax, carta ou calquera sistema que poida deixar constancia da súa recepción.

Entre a convocatoria da reunión e a data de celebración deberán transcorrer como mínimo cinco días hábiles e como máximo quince días hábiles.

Os ditames da Comisión adoptaranse por maioría das partes e quedarán reflectidos en acta sucinta que subscribirán os asistentes á reunión ao final da mesma. Para a validez dos acordos requirirase a presenza de, polo menos, dous membros por cada unha das partes intervintes.

Ante situacións de desacordo na Comisión paritaria, as partes conveñen someter tal discrepancia ao AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflitos Colectivos de Traballo)

As funcións da Comisión son as seguintes:

- a) Interpretar a totalidade das cláusulas deste Convenio.
- b) Emitir os informes que lle sexan requiridos pola autoridade laboral sobre cantas cuestións se susciten en relación coa interpretación do Convenio.
- c) Vixiar o correcto cumprimento do pactado.
- d) Exercer as funcións de arbitraje que especificamente se lle sometan polas partes.
- e) Estudar e valorar as novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente Convenio que poidan afectar ao seu contido.
- f) Cantas outras actividades tendan á eficacia do Convenio.
- g) A Comisión Paritaria será informada da creación de posibles novos postos de traballo.



- h) Resolución de controversias suscitadas no período de consultas regulado no art 82.3, en relación coa inaplicación das condicións de traballo previstas neste convenio e recollidas no citado artigo.

Todas as resolucións que esta Comisión deba emitir sobre as consultas presentadas á mesma deberán producirse nun prazo máximo de sete días.

As reunións da Comisión poderán asistir os asesores que as partes integrantes consideren necesarios, aínda que non terán dereito a voto.

As resolucións da Comisión serán vinculantes para todos os efectos en asuntos da súa competencia.

A Comisión paritaria fixa o seu domicilio na sede de Aldeas Infantiles SOS de Galicia, sito rúa 2ª Travesía do Barrio Ribadavia nº1- 36204-Vigo

#### ARTIGO 11.—ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

1. A organización do traballo é facultade e responsabilidade da Empresa e o seu persoal directivo, sen prexuízo do establecido no Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores
2. Serán criterios inspiradores da organización do traballo:
  - a) A adecuación de persoais que permita o maior e mellor nivel de prestación do servizo. Por iso promoverase a creación dunha bolsa de traballo para substitución de traballadores/as nos casos que se precisen.
  - b) A racionalización e mellora dos procesos educativos por interese superior do/da menor.
  - c) A valoración dos postos.
  - d) A profesionalización e promoción.
  - e) A formación e reciclaxe do persoal.

#### ARTIGO 12.—COMPOSICIÓN DE CENTROS E PROGRAMAS

##### ALDEA INFANTIL SOS

A Aldea Infantil SOS é un programa que ofrece unha contorna familiar a nenos/as e mozos/as que por unha ou outra razón non poden seguir vivindo cos seus pais e ofrécelles un fogar estable e unha formación sólida para darlles un futuro prometedor. Cada fogar SOS está integrado por unha/un educador/a permanente (nai/pai SOS) e por un número de nenos que non deberá de exceder de seis. No caso de que se incremente devandito número dotarase ao fogar coas axudas necesarias tanto persoais como materiais.

Coa intención de proporcionar un ambiente o máis estable posible, estes fogares teñen unha educador/a permanente (nai/pai SOS) que vive continuamente no mesmo e é substituída nos seus días libres por un/a educador/a de Aldea. Así mesmo cada fogar SOS en función dos menores acollidos contará cos apoios profesionais que se valoren como necesarios para alcanzar os obxectivos previstos nos proxectos de fogar e nos proxectos individuais.

A coordinación das familias SOS é realizada por um/unha Director/a que é persoa de referencia para os menores e que representa a máxima responsabilidade na Aldea. Ademais cada fogar conta co asesoramento dun equipo técnico que é o encargado de avaliar cada situación concreta e, se se precisa, derivar a profesionais externos.

##### RESIDENCIA DE XOVES

Comunidade de 6 a 8 mozos/as na súa etapa previa á emancipación que ten como meta acompañar no proceso de aprendizaxe e formación persoal.

O/a director/a de a Aldea Infantil é o máximo responsable da residencia tanto a nivel de xestión e administración como educación e organización xeral. O persoal da mesma depende xerárquicamente del/dela. Así tamén os/as educadores/as e coidadores/as apoian co seu traballo a consecución dos obxectivos expostos para a residencia.

*ESCOLA DE FORMACIÓN*

Centro de formación e reciclaxe de Aldeas Infantiles SOS de Galicia así como lugar de encontro para a realización de cursos, seminarios, congresos e foros relacionados coa infancia, mocidade e familia.

*CENTRO DE PROGRAMAS SOCIAIS*

Centro que desenvolve distintos programas en función das necesidades sociais da contorna. Son servizos de asistencia á familia, a infancia e a mocidade na comunidade, entendendo como comunidade próxima, a Aldea Infantil, e como comunidade extensa, o lugar onde está situado

*CENTRO DE EDUCACIÓN INFANTIL*

Centro para o coidado de nenos/as de 0 a 3 anos, aos que se lles proporciona un ambiente agradable e seguro onde se cobren as súas necesidades primarias, como son afecto, alimentación e hixiene, dando un enfoque educativo a todas as tarefas que o neno/a desenvolve no centro.

*CENTRO DE PRIMEIRA ACOLLIDA E VALORACIÓN*

Recurso especializado, deseñado para atender temporal e con carácter de urxencia a nenos/nenas e adolescentes privados da necesaria atención material, afectiva, educativa que por incumprimento insuficiente ou inadecuado exercicio dos deberes parentais de protección non poden convivir coas súas familias e cuxa situación non pode remediarse nese momento.

*CENTRO DE ATENCIÓN DE DÍA*

Recurso de atención en réxime diúrno, que proporciona a menores en situación de risco e ás súas familias unha serie de servizos de apoio con obxecto de facilitar un proceso de integración e axuste familiar, escolar e social, como recurso alternativo ao internamento e permite a permanencia dos menores na súa contorna familiar, evitando o seu desarraigamento e favorecendo a súa integración social.

*TALLER*

Centro que proporciona formación prelaboral ou laboral de distintos oficios a mozos/as e outros colectivos.

*OFICINA NACIONAL DE COORDINACIÓN*

Centro de xestión e asesoramento que coordina a través de diversas Áreas e departamentos as actividades relacionadas coa economía, promoción, captación de fondos, medios de comunicación, recursos humanos, construción e mantemento dos programas sociais e, principalmente, infancia e mocidade e familia . Ademais de investigación, calidade e asesoría xurídica.

*ART 13.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

Os postos de traballo clasifícanse nos seguintes grupos profesionais:

*Grupo profesional 1. Persoal directivo*

Encádrase neste grupo o persoal directivo con alto grao de autonomía, coñecementos profesionais e responsabilidade. Entre as súas funcións está dirixir e coordinar o centro/programa/área ou departamento baixo a súa responsabilidade, definindo e marcando os criterios e pautas de actuación do persoal ao seu cargo, co fin de conseguir o correcto funcionamento do mesmo, optimizar os recursos disponibles e asegurar o cumprimento dos obxectivos asignados que en calquera caso teñan como meta final o ben do/da menor. Así tamén inclúense os/as colaboradores/as da dirección que lles suplen en caso de ausencia.

Corresponderíanse coas seguintes categorías profesionais do anterior Convenio Colectivo:

- 1.1 Director/a de Área.
- 1.2 Director/a de Departamento.
- 1.3 Director/a de Aldea Infantil e Residencia de mozos/as.
- 1.4 Director/a de Centro de Programas Sociais.
- 1.5 Director/a de Escola de Formación.
- 1.6 Director de Centro de Primeira Acollida e Valoración.
- 1.7 Director/a de Programa
- 1.8 Axudante de Dirección

#### *Grupo profesional 2. Persoal Educativo*

Encádrase neste grupo o persoal de intervención educativa directa que coa titulación de grao, habilitación ou formación correspondente así como certo nivel de experiencia contrastada exerce funcións propias da súa especialidade con menores/ xoves e/ou familias,

O grupo profesional divídese en dous subgrupos.

Subgrupo1.

Correspondería coas seguintes categorías profesionais do anterior convenio:

- 2.1.1. Educador/a de Aldea.
- 2.1.2. Educador/a de Residencia.
- 2.1.3. Educador/a de Centro de Primeira Acollida e Valoración.
- 2.1.4. Educador/a de programa.
- 2.1.5. Educador/a de C.E.I
- 2.1.6. Coidador/a.
- 2.1.7. Profesor/a de apoio
- 2.1.8. Monitor/a de taller

Subgrupo 2

Son postos que requiren un alto grao de responsabilidade, compromiso, dedicación e competencias profesionais e persoais

Encádrase neste subgrupo o persoal denominado:

- 2.2.1. Educador/a permanente (nai/pai SOS).
- 2.2.2. Educador/a permanente de comunal.

#### *Grupo profesional 3. Persoal técnico*

Son os postos que executan os proxectos e programas técnicos definidos nos obxectivos da Organización. Requiren competencia técnica especializada, adquirida normalmente por titulación universitaria, así como experiencia no seu ámbito de actuación.

Correspondería coas seguintes categorías profesionais do anterior convenio:

- 3.1 Técnico/a de área
- 3.2 Técnico/a de programa
- 3.3 Técnico/a de formación
- 3.4 Psicólogo/a
- 3.5 Pedagogo/a
- 3.6 Traballador/a social
- 3.7 Logopeda

#### *Grupo profesional 4. Persoal de Administración e servizos*

Encádrase neste grupo o persoal que realiza funcións de soporte á actividade da Organización tanto administrativas como de servizos básicos.

O grupo divídese en 2 subgrupos.

##### Subgrupo 1

Son postos relacionados con funcións administrativas. Requiren competencia derivada da formación profesional básica e / ou regulada ocupacional e/ou experiencia laboral asimilable así como de relación con provedores, socios e/ou colaboradores nalgúns casos.

Correspondería coas seguintes categorías profesionais do anterior convenio:

4.1.1 Xefe/a administrativo/a

4.1.2.—Oficial administrativo

4.1.3.—Auxiliar administrativo

4.1.4.—Recepcionista

4.1.5.—Teleoperador/a

##### Subgrupo. 2

Son postos que precisan, normalmente niveis de formación básicos, cualificación e experiencia contrastadas para o seu desempeño.

Correspondería coas seguintes categorías profesionais do anterior convenio:

4.2.1. Conductor/a-Mantedor/a

4.2.2. Cociñeira/o

4.2.3. Empregado/a do servizo de limpeza

4.2.4. Auxiliar de oficios

Os requisitos formativos para o desempeño da prestación laboral que corresponda a cada grupo profesional cando a titulación non sexa esixible por disposición legal ou polas prescricións contidas nos pregos de condicións que regulan a adxudicación do respectivo servizo, poderá ser suplida pola habilitación profesional, polo certificado de profesionalidade correspondente e/ou pola acreditación da experiencia profesional.

#### *ARTIGO 14.—POSTOS OPERATIVOS*

##### *Grupo profesional 1: Persoal directivo*

1.1.—Director/a de Área: profesional designado pola Dirección Xeral para planificar e dirixir a área da súa competencia da Oficina Nacional de Coordinación.

1.2.—Director/a de departamento: profesional designado pola Dirección Xeral, a proposta do director/a de Área, para planificar, organizar e coordinar as actividades propias de cada departamento da Oficina Nacional de Coordinación.

1.3.—Director/a de Aldea Infantil e Residencia de mozas/os: profesional que realiza a coordinación de familias SOS e ostenta a máxima responsabilidade da Aldea Infantil e Residencia de mozas/os, baixo as directrices da dirección territorial e demais órganos da Asociación que representa. Asume a garda dos menores acollidos/as na Aldea e Residencia en representación da Asociación. Así tamén é o superior directo de todo o persoal de ambos os dispositivos, estando entre as súas funcións a xestión educativa, organizativa, administrativa e económica. Ademais de avaliar o desempeño do persoal para orientar e propiciar a súa integración e desenvolvemento persoal e profesional, fomentando un clima de respecto e bo trato entre o persoal ao seu cargo, proporcionando os recursos necesarios para a formación permanente do mesmo. Así mesmo favorecerá unha boa relación entre os Servizos Sociais da

Comunidade Autónoma e a Asociación, colaborando coa dirección territorial na negociación e revisión do convenio de colaboración que se poida asinar entre ambas entidades.

1.4.—Director/a de Centro de Programa Sociais: profesional que ostenta a representación da Asociación, coordinando os distintos dispositivos e programas que levan a cabo desde o mesmo, e asumindo funcións de xestión organizativa administrativa e económica, sendo o responsable de todo o persoal. Así mesmo favorecerá unha boa relación entre os Servizos Sociais da Comunidade Autónoma e a Asociación, colaborando coa dirección territorial na negociación e revisión dos convenios de colaboración entre ambas entidades.

1.5.—Director/a de Escola de Formación: profesional que ostenta a representación da Asociación, baixo as directrices da Academia SOS e dos órganos da Asociación mesma, asumindo as funcións de xestión organizativa, administrativa e de persoal supervisando os proxectos da Escola, tanto os realizados de forma interna como externa, velando pola consecución dos obxectivos perseguidos coas devanditas accións.

1.6.—Director/a de Centro de Primeira Acollida e Valoración: profesional que ostenta a representación da Asociación baixo as directrices da dirección territorial dos órganos da mesma, asumindo as funcións de xestión organizativa, administrativa e económica, sendo o responsable do persoal do centro.

1.7.—Director/a de programa: profesional que por delegación e baixo dependencia orgánica da dirección territorial responsabilízase de todo o necesario para a posta en práctica e bo funcionamento de calquera programa SOS situado no territorio.

1.8.—Axudante de dirección: profesional que colabora co/a director/a da Aldea Infantil SOS e Residencia no cumprimento das súas funcións e súpleo en caso de ausencia, realizando as tarefas concretas que o seu responsable directo lle encomende por delegación.

### *Grupo Profesional 2. Persoal educativo*

#### Subgrupo 1

2.1.1. Educador/a de Aldea: é o profesional que apoia aos/as nenos/as no seu proceso de integración social desde os fogares SOS realizando funcións educativas e asistenciais para o correcto desenvolvemento do neno/a, colaborando directamente coas educadoras/es permanentes (nais/pais SOS) a quen substitúen nos seus días de descanso e con quen forma equipo sendo a educadora permanente (nai/pai SOS) a que coordina o traballo do seu fogar e distribúe os apoios educativos en función das necesidades dos menores dentro da xornada establecida.

2.1.2. Educador/a de Residencia: é o profesional que coa titulación e experiencia esixida acompaña aos mozos no seu proceso de emancipación desde as Residencias de mozas/os, colaborando na vida cotiá dos mesmos así como na realización, seguimento e avaliación dos obxectivos contemplados no proxecto educativo individual de cada moza/o e nos demais documentos educativos que para as Residencias de mozas/os elaborou a Organización.

2.1.3. Educador/a do Centro de Primeira Acollida e Valoración: é o profesional que coa titulación e experiencia esixida atende e vela polas necesidades físicas, psicoafectivas e relacionales que presenten os menores acollidos en primeira estancia e con carácter de urxencia no devandito centro.

2.1.4.—Educador/a de programas: é o profesional que, coa titulación e experiencia esixida, ten como responsabilidade fundamental apoiar o labor dos/as técnicos/as en relación aos nenos/as, xoves e/ou familias en función dos programas onde sexan asignados.

2.1.5. Educador/a de C.E.I: é o profesional que coa titulación esixida por disposición legal, presta atención directa, inmediata e continuada ao menor no referente a alimentación, hixiene e coidado xeral. Ademais de levar a efecto os programas individualizados e de educar aos menores a través das actividades cotiás.

2.1.6. Coidador/a: é o profesional cuxa responsabilidade se centra na convivencia cos/as nenos/as e mozos atendéndoos nas súas necesidades cotiás de saúde, alimentación, vestidos, e hixiene, colaborando

directamente cos/as educadores/as nun labor en equipo para unha maior coherencia nas intervencións. Así mesmo o seu ámbito de traballo pode desenvolverse nos fogares maternos atendendo aos menores acollidos nos mesmos.

2.1.7.—Profesor/a de apoio: Profesional que coa titulación adecuada, realiza as funcións didácticas que se lle encomenden.

2.1.8.—Monitor/a de taller: Profesional encargado de impartir coñecementos teóricos-prácticos sobre un determinado oficio.

#### Subgrupo 2

2.2.1. Educador/a permanente (nai/pai SOS): profesional responsable do fogar SOS no que vive, que xestiona de forma que favoreza o desenvolvemento integral de cada un dos/as menores que o compoñen, proporcionándolles unha atención personalizada nun ambiente de fogar. Así mesmo é responsable directo do mantemento e desenvolvemento harmónico das normas de convivencia dentro do fogar que garantan unha contorna protectora, promovendo a participación de todas as persoas que conforman o fogar e de promover valores éticos e morais así como a aprendizaxe de pautas de conduta e adquisición de hábitos.

Ademais administrará o orzamento asignado atendendo aos/ás menores nas súas necesidades cotiás de saúde, alimentación, vestido, hixiene, escolaridade e de coidados especiais en caso de precisalos. Coordinará o traballo do seu fogar distribuindo os apoios educativos en función das necesidades dos/das menores dentro da xornada establecida. Participará, xunto aos restantes membros da unidade educativa, na realización do proxecto de fogar e nos proxectos educativos individualizados dos/as menores nenos/as para conseguir os obxectivos integradores, educativos etc. propostos, responsabilizándose de que se realicen nos prazos establecidos e contando para iso co asesoramento do equipo técnico e a participación dos menores. Tamén participará no seguimento do menor nos ámbitos escolar, sanitario, de tempo libre e de convivencia cotiá no fogar, observando o seu comportamento e actitudes para poder dar resposta ás demandas que expoñan, avaliando este seguimento xunto cos demais membros da unidade educativa e do equipo técnico, ademais do/a director/a.

2.2.2. Educador/a permanente de comunal: é a/o educador/a permanente que con anterioridade a asumir a responsabilidade de xestionar un fogar determinado, por atoparse en período de formación e adquisición da experiencia necesaria, substitúe ocasionalmente e presta apoio ás responsables de fogar, ocupando durante o tempo que dure esta situación unha habitación nunha casa na mesma aldea proporcionada pola Asociación. Dado o carácter temporal deste posto, o/a traballador/a a requirimento da Organización deberá asumir a súa adscrición permanente a un fogar, sendo o criterio fundamental para pasar como titular a un fogar o perfil dos menores do mesmo e non a antigüidade nesta situación transitoria. A retribución deste posto de traballo será a do tramo máis baixo de educadora permanente, e non se consolidará maior retribución ata que sexa adscrita de forma permanente a un determinado fogar. Nese momento, obterá a retribución correspondente ao tramo que lle corresponda tomando en consideración todo o período que leva ocupando o citado grupo profesional. No entanto, se por circunstancias excepcionais a permanencia no posto supera os dous anos, a súa retribución salarial equiparase á das educadoras permanentes de igual antigüidade.

#### *Grupo profesional 3: Persoal Técnico:*

3.1 Técnico/a de área: profesional que coa cualificación necesaria en función da especialización que se requira, realiza as diferentes funcións e tarefas que lle asignen, por delegación do director/a da área e/ou departamento correspondente.

3.2. Técnico/a de programa: profesional que coa formación e experiencia necesaria, desde o Centro dos Programas Sociais, executa as tarefas requiridas nos diversos programas que a Asociación realiza, xa sexa no referente á inserción socio-laboral de mozos/as, ao traballo con familias ou con outro tipo de intervencións en función das necesidades requiridas pola Administración.

3.3. Técnico/a de formación: profesional encargado de impartir as accións formativas que se precisen, tanto desde a Escola como nos centros e dispositivos SOS, e nalgún caso, por delegación da dirección da Escola, responsabilizarse de organizar o centro de documentación da mesma.

3.4. Psicólogo/a: profesional que exerce as funcións propias da súa titulación e especialidade. Asesora, orienta e informa ao persoal educativo en relación coa súa área de intervención na elaboración do proxecto educativo individualizado e o proxecto de fogar. Avalía, diagnostica e realiza as intervencións psicolóxicas, así como o seguimento dos/as menores que o precisen; propondo, entre outras funcións, a derivación a outros profesionais externos se é necesario.

3.5. Pedagogo/a: profesional que coa titulación correspondente asesora, orienta e informa ao persoal educativo tanto no concernente á súa especialización como na elaboración do proxecto educativo individual, proxecto de fogar e demais documentos educativos. Tamén avalía, diagnostica e realiza as intervencións pedagóxicas cos/coas menores e asesora sobre a elección dos centros escolares e apoios extraescolares así como no proceso de orientación escolar e profesional. Ademais, coordina as intervencións dos profesores de apoio e/ou logopedas da Aldea se os houbese e entre outras funcións, colabora coa formación interna da mesma, así como coa Escola cando esta o precise.

3.6 Traballador/a social: profesional que coa titulación adecuada asesora ao persoal educativo, desde a súa perspectiva profesional, na elaboración do proxecto de fogar e proxecto educativo individual, valora as demandas de acollemento de menores, abrindo os seus expedientes sociais e planificando intervencións. Ademais facilita a relación coa familia biolóxica axudando ao menor na elaboración positiva da súa propia historia persoal e familiar, harmonizando dita historia coas súas vivencias na familia SOS. Así mesmo, coordínase cos diferentes sistemas de protección social, servizos sociais, etc. e entre outras funcións, elabora un mapa de recursos da súa cidade e/ou Comunidade Autónoma.

3.7. Logopeda. Profesional que coa titulación adecuada, realiza as intervencións oportunas na fala e linguaxe dos/das menores que o precisen.

#### *Grupo profesional 4. Persoal de Administración e servizos*

##### Subgrupo 1.

4.1 Xefe/a administrativo: profesional que actúa seguindo as directrices do seu/sua superior, exercendo funcións burocráticas e de xestión administrativa que esixen iniciativa e responsabilidade, así como a coordinación do traballo das persoas que teña ao seu cargo.

4.2 Oficial/a administrativo: profesional que, ás ordes do seu/sua inmediato/a superior, exerce funcións burocráticas e administrativas e baixo a súa propia responsabilidade, realiza traballos que requiren iniciativa. Ademais de admisión e clasificación de cantos documentos lle sexan requiridos ou encomendados e de ser preciso, de atención telefónica e persoal.

4.3 Auxiliar administrativo: É quen baixo a dirección do seu/sua inmediato/a superior realiza funcións administrativas, de arquivo e de atención persoal e telefónica.

4.4 Recepcionista: É a persoa encargada de atender a central telefónica, realizando funcións burocráticas e de recepción de visitas, cartas, paquetes e mercadorías.

4.5 Teleoperador/a: É a persoa que realiza tarefas de tele mercadotecnia, atención e emisión de chamadas, seguindo os procedementos sinalados pola dirección do departamento correspondente.

##### Subgrupo 2

4.2.1. Conductor/a- Mantedor /a: É quen tendo a suficiente cualificación dedícase ao coidado, reparación e conservación integral dos edificios e xardíns. Así mesmo encoméndaselle a condución de vehículos e o mantemento do seu normal funcionamento e limpeza.

4.2.2. Cociñeira/o: É a profesional encargada de preparar menús equilibrados que proporcionen unha adecuada alimentación aos menores do dispositivo onde preste os seus servizos. Así mesmo velará polo cumprimento da normativa sobre manipulación de alimentos.

4.2.3 Empregado/a de o servizo de limpeza: é a persoa que atende a función de limpeza das dependencias que lle sexan encomendadas.

4.2.4. Auxiliar de oficios: o presente posto de traballo esta exclusivamente reservado a mozos/as que se atopan adscritos ao Programa de Mozos/as da Asociación, e que, como vehículo de inserción no mercado laboral, prestan labores de apoio ou subalternas en diferentes actividades de mantemento, agricultura e educación que realiza a Asociación. A permanencia neste posto de traballo non poderá ser superior a dous anos, pasando nese momento ao posto de traballo equivalente en función da actividade que veña desenvolvendo.

#### *ARTIGO 15. – FORMA DO CONTRATO*

A Asociación adquire o compromiso de formalizar os contratos de traballo por escrito, facilitando unha copia básica ao Comité de Empresa ou delegados/as de persoal.

A entidade, manifesta o compromiso de cumprimento de todos os contidos na Lei 13/1982 de 7 de Abril de integración Social de Minusválidos e a súa normativa de desenvolvemento.

#### *ARTIGO 16. – TIPOS DE CONTRATOS*

A Asociación poderá recorrer a calquera das modalidades vixentes de contratación en cada momento, que en ningún caso poderá supor ningún tipo de diminución para o traballador/a, tanto en retribucións, condicións laborais, como en dereitos referentes a prestacións sociais.

No non establecido no presente Convenio Colectivo seguirase, para calquera interpretación deste apartado, o disposto polo Estatuto dos Traballadores, así como a normativa específica de desenvolvemento do citado corpo legal.

#### *CONTRATACIÓN INDEFINIDA*

Este tipo de contratos utilizaranse para atender as necesidades daqueles postos de traballo que teñan carácter permanente e fixo.

O persoal admitido na empresa sen pactar modalidade especial algunha en canto á duración do seu contrato considerárase fixo unha vez transcorrido o período de proba.

O persoal que, nun período de 30 meses, estivese contratado durante un prazo superior a 24 meses, con ou sen solución de continuidade, pasará á condición de indefinido, salvo que a modalidade de contrato que ostente o traballador permita un período temporal igual ou superior de duración.

Nos casos nos que o contrato que ostente o traballador non permita prorroga ou renovación, todos os traballadores/as pasarán automaticamente á condición de indefinidos se transcorrido o prazo determinado no contrato continúan desenvolvendo as súas actividades.

Ao persoal non contratado como indefinido, de acceder a esta condición, computaráselle os días traballados como válidos para o período de proba e para a antigüidade na empresa.

#### *CONTRATACIÓN TEMPORAL*

Poderanse celebrar contratos de duración determinada nos casos que se autorice de conformidade co establecido no art. 15 do Estatuto dos traballadores e a súa normativa de desenvolvemento.

##### *1. Para obra e servizo determinado.*

Cando se contrate ao traballador ou traballadora para a realización dunha obra ou servizo determinado, con autonomía e sustantividade propia dentro da actividade na empresa, e cuxa execución, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta.

Este tipo de contratos utilizaranse para atender ás necesidades daqueles postos de traballo que correspondan a programas, centros ou servizos regulados a través de convenios, subvencións, contratos, licitacións e outras formas de contratación que estean suxeitos a unha duración determinada ou teñan un financiamento limitado temporalmente.

A súa posible extinción (pola non renovación do convenio ou esgotamento da subvención ou axuda) será considerada como unha finalización de obra ou servizo á que resultará aplicable o previsto para estes casos, tanto polo Estatuto dos Traballadores/as como na normativa xeral ou específica que sexa aplicable para este tipo de contratos.

#### 2. Eventual por circunstancias da produción.

Cando se contrate a un traballador por circunstancias da asociación ou acumulación de tarefas, que teñan carácter excepcional. Este contrato de traballo estará debidamente motivado. A duración máxima deste contrato será, en total, de 12 meses, nun período non superior a 18, podéndose prorrogar por acordo entre as partes unha única vez.

#### 3. Por interinidade ou substitución

Cando se trate de substituír a traballadores/as con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que no contrato de traballo especifíquense o nome do substituído e a causa de substitución. O cesamento do persoal interino terá lugar cando se reintegre a persoa a quen substituíra, na forma e tempo legalmente establecido.

Ademais dos supostos regulados legal e reglamentariamente, poderanse establecer as seguintes causas para a súa aplicación: suspensión de emprego e soldo por razóns disciplinarias, excedencia con reserva de posto de traballo, por promoción en período de proba, permiso parental, maternidade ou risco durante o embarazo, incapacidade temporal por baixa médica, vacacións.

#### 4. Contrato en prácticas.

Este contrato poderase concertar con aquelas persoas que estivesen en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos 5 anos seguintes á terminación dos correspondentes estudos ou de 7 anos cando o contrato se concerte cun/cunha traballador/a con discapacidade.

A duración máxima deste tipo de contratos non poderá exceder de 2 anos nin ser inferior a seis meses.

O período de proba, non poderá ser superior a dous meses para titulados medios e catro meses para titulados superiores.

Á terminación do contrato de prácticas, a empresa entregará ao traballador ou traballadora un certificado no que constará a duración das prácticas, o posto ou postos de traballo desempeñados e as principais tarefas realizadas en cada un deles.

Se á finalización o contrato o traballador continuase na empresa non poderá concertarse un novo período de proba e o período de prácticas computará para todos os efectos como de antigüidade na mesma.

A retribución do traballador será dun 70% do salario que lle correspondería en función da súa categoría o primeiro ano, así como do 80% do citado salario durante o segundo.

#### 5. Contrato para a formación e aprendizaxe.

O obxecto deste contrato será a adquisición dunha formación teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio, ou un posto de traballo cualificado, que requira un determinado nivel de cualificación. O número máximo de contratos para a formación que as empresas poderán realizar será do 10% do persoal.

A duración máxima deste tipo de contratos non poderá exceder de dous anos nin ser inferior a seis meses.

A porcentaxe de horas de formación dependerá das características do oficio ou posto de traballo a desempeñar, sen que poida ser inferior ao 25% o primeiro ano e do 15% o segundo da xornada fixada neste Convenio. O tempo dedicado á formación realizarase mensualmente; mediante causa justificada poderase realizar con carácter bimensual.

A retribución do/da traballador/a será dun 70% do salario que lle correspondería en función da súa categoría no primeiro ano, así como do 80% do citado salario durante o segundo ano.

Todo o non contemplado neste apartado regularase polo establecido no art 11.2.—do Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo polo que se aproba o texto refundido da lei do Estatuto dos traballadores.

#### 6. Contrato de substitución.

Este tipo de contrato se concierda cun/cunha traballador/a, inscrito como desempregado/a na correspondente Oficina de Emprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada, para substituír ao traballador da empresa que accede á xubilación parcial. Celebrarase simultaneamente co contrato a tempo parcial que se pacte con este último.

A duración do contrato será indefinida ou igual á do tempo que falte o/a traballador/a substituído para alcanzar a idade de xubilación. Se, ao cumprir dita idade, o/a traballador/a xubilado/a parcialmente continuase na empresa, o contrato de substitución que se celebrou por duración determinada poderá prorrogarse mediante acordo das partes por períodos anuais, extinguíndose, en todo caso, ao finalizar o período correspondente ao ano no que se produza a xubilación total do/a traballador/a relevado.

Como criterio xeral, unha vez extinguido o contrato de substitución, o/a traballador/a que fora contratado pasará á condición de fixo, a condición de que a Asociación non decida amortizar o posto.

O contrato de substitución poderá celebrarse a xornada completa ou a tempo parcial. En todo caso, a duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído. O horario de traballo do/a traballador/a relevista poderá completar o do/a traballador/a substituído/a ou simultanearse con el/ela .

O posto de traballo do/da traballador/a relevista poderá ser o mesmo do/a traballador/a substituído/a ou un similar, entendendo por tal, o desempeño de tarefas correspondentes ao mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Nos supostos en que, debido aos requirimentos específicos do traballo realizado polo xubilado/a parcial, o posto de traballo que vaia a desenvolver o relevista non poida ser o mesmo ou un similar que o do xubilado/a parcial, deberá existir unha correspondencia entre as bases de cotización de ambos, nos termos previstos no artigo 166.2.e da Lei Xeral da Seguridade Social.

#### *ARTIGO 17.—PRINCIPIOS XERAIS SOBRE MOBILIDADE XEOGRÁFICA*

Como norma xeral os/as traballadores/as serán contratados e adscritos para realizar as súas funcións nun centro de traballo determinado.

Excepcionalmente a Asociación poderá proceder ao traslado permanente ou desprazamento temporal dos seus traballadores/as a centros de traballo distintos, que esixan cambio de residencia en poboación distinta da residencia habitual do traballador ou traballadora afectado, cando concorran razóns económicas, técnicas ou organizativas que o justifiquen.

Todo os contidos do Art. 15, bis 1, bis 2, bis 3 e bis 4 non serán de aplicación cando se trate de mobilidade xeográfica concedida previa solicitude do/a traballador/a ou ben polo establecido polo Art.40.3 bis do Estatuto dos Traballadores.

Aceptación ou non do traslado en mobilidade xeográfica.

Notificado o traslado o/o traballador/a queda obrigado a prestar os seus servizos no novo centro de traballo.

O/a traballador/a poderá optar por:

- Aceptar o seu traslado ou desprazamento seguindo o establecido neste Convenio Colectivo.
- Impugnar a decisión do traslado ou desprazamento.

- Extinción laboral, percibindo unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, cun máximo de 12 mensualidades.

Posibilidade de volver ao Centro de orixe.

Os desprazamentos temporais conlevan a reserva de posto de traballo no centro ou programa de orixe.

Cando desaparezan as causas económicas, técnicas ou organizativas que orixinaron o desprazamento, o traballador regresará ao seu centro de traballo de orixe. No caso de que este centro ou programa cese a súa actividade, a Asociación e o/a traballador/a acordarán o novo centro de destino, sempre que as circunstancias organizativas o permitan, e co asesoramento dos/as representantes dos/das traballadores/as.

#### *DESPRAZAMENTOS TEMPORAIS*

Considérase desprazamento temporal aquela mobilidade xeográfica cuxo límite de temporalidade é de 12 meses nun período de 3 anos, ou até 12 meses continuados, sempre que conleve un cambio no lugar de residencia do/da traballador/a, e non sexa necesario o cambio de domicilio habitual.

No suposto de desprazamento temporal do/a traballador/a, cuxa duración sexa superior a tres meses, será informado pola Asociación cunha antelación mínima de 15 días á data da súa efectividade. A notificación será por escrito.

A Asociación abonará ao/á traballador/a desprazado as dietas e gastos de viaxe correspondentes durante o tempo que dure o desprazamento. Os/as traballadores/as desprazados/as terán dereito a un permiso remunerado de cinco días laborables no seu domicilio de orixe, a condición de que o desprazamento sexa superior a tres meses, non computándose os días de viaxe, e correndo os gastos de viaxe a conta da Asociación.

#### *TRASLADOS*

Considérase traslado, aquela mobilidade xeográfica cuxa duración excede os 12 meses continuados, ou é superior a 12 meses nun período de 3 anos, a condición de que o cambio de centro de traballo supoña cambio de domicilio habitual.

En caso de traslado do/da traballador/a, a decisión deberá ser notificada pola Dirección da Asociación ao/á traballador/a, así como aos seus representantes legais do Centro, cunha antelación mínima de corenta e cinco días á data da súa efectividade. A notificación será por escrito.

No caso de que o/a traballador/a sexa trasladado con cambio de domicilio habitual, percibirá un complemento en concepto de compensación, que comprende os gastos propios e os dos familiares ao seu cargo. Igualmente dará lugar a un pago único de 600 € ao comezo do traslado, para cubrir os gastos que xere o mesmo.

Se por traslado, un dos cónxuxes cambia de residencia e o outro fose traballador/a, tamén da Asociación, terá dereito o non trasladado a ser trasladado á mesma localidade.

### **SELECCIÓN, PROMOCIÓN INTERNA, INGRESOS, PERÍODO DE PROBA E CESAMENTOS VOLUNTARIOS**

#### *ARTIGO 18.—SELECCIÓN*

A área de RR.HH. de Aldeas Infantiles SOS de Galicia realiza o proceso de captación e selección do persoal. Para iso dispón de técnicas de avaliación de persoal adecuadas aos distintos postos de traballo. Créase unha bolsa de reserva para suplir as necesidades de persoal.

*ARTIGO 19. – VACANTES E PROMOCIÓN INTERNA*

Enténdese por vacante a situación producida na Asociación por baixa dun/dunha traballador/a como consecuencia da extinción da súa relación laboral salvo que a Asociación decida amortizar o posto de traballo

As vacantes que se produzan serán cubertas por traballadores/as de igual ou inferior categoría que se atopan en activo na Asociación e sempre que o/a traballador/a dispoñan da titulación, formación, experiencia e actitudes adecuadas para desempeñar a dita función correctamente.

Todo o persoal da Asociación terá, en igualdade de condicións, dereito de preferencia para cubrir as vacantes existentes en calquera dos grupos profesionais.

Atenderase as solicitudes dos traballadores/as/as que pidan o cambio de quenda cando exista unha vacante na devandita quenda

Se a posto vacante fóra de xornada completa atenderase as solicitudes de cambio de xornada parcial a completa dos/as traballadores/as da Asociación, con carácter previo á selección externa. A través de dita selección externa ocuparanse os postos que non fosen cubertos mediante os mecanismos de promoción interna.

A Asociación comunicará aos representantes dos/das traballadores/as a vacante ou vacantes que pretende cubrir, e procederá, así mesmo, á súa publicación no taboleiro de anuncios.

*ARTIGO 20. PERÍODO DE PROBA*

Unha vez superado o proceso de selección, formalizárase o correspondente contrato de traballo e, desde ese momento, producirase o ingreso do/da traballador/a en a Asociación.

A partir da data de ingreso o persoal contratado quedará sometido ao período de proba que para cada grupo profesional se establece a continuación:

- 1 Persoal de dirección, técnico e educativo: 6 meses.
- 2 Persoal de soporte administrativo: 2 meses.
- 3 Resto do persoal: 1 mes

Durante o período de proba, tanto a persoa contratada como a empresa, centro ou entidade poderán resolver libremente o contrato de traballo sen prazo de preaviso e sen dereito a indemnización.

Cando o persoal temporal pase a ser fixo, non precisará período de proba, sempre que a duración do contrato temporal fose superior ao período de proba previsto para a súa categoría profesional.

O traballador ou traballadora que pasase un período de proba para o exercicio do seu posto de traballo non se verá sometido a outros períodos de proba para ese mesmo posto de traballo. No caso de que un traballador ou traballadora cambie de posto de traballo, e non supere o período de proba deste novo posto, volverá reincorporarse ao seu anterior posto.

*ARTIGO 21. – CESAMENTO VOLUNTARIO*

O traballador/a que desexe cesar voluntariamente, virá obrigado a polo en coñecemento da Asociación, por escrito, cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

- 1 Persoal de dirección: 3 meses
- 2 Resto do persoal: 15 días

A Asociación estará obrigada a abonar ao/á traballador/a a liquidación correspondente ao termino da relación laboral.

No suposto de non preavisar en tempo e forma a Asociación descontará da liquidación do traballador/a o salario correspondente aos días que mediasen entre a data fidedigna da notificación do cesamento e o da súa baixa.

*ARTIGO 22.—XORNADA DE TRABALLO*

A xornada de traballo será a legalmente vixente.

*XORNADA ESPECIAL*

Os/as traballadores/as contratados para os postos de Director/a e Educador/a Permanente (nai/pai SOS) dunha Aldea e ao ser esta unha xornada especial, será aplicada ás horas nas que teñan que estar en constante dedicación aos/as menores que se lles asignen ao seu coidado dada a peculiaridade das funcións que han de realizar como responsables da atención e educación nos “fogares funcionais”. Como as necesidades dos/as menores e as características do centro non permiten normalmente ao persoal educador/a permanente (nai/pai SOS) gozar de descanso semanal en sábado e domingo, gozaranse dous días no resto da semana de acordo co Director/a, coa excepción que se expón no parágrafo seguinte.

As/os traballadoras/es que ostenten a categoría de educador/a permanente (nai/pai SOS) gozarán, dun descanso anual de vinte días en compensación dos catorce días festivos, ademais das vacacións do art. 26 do presente Convenio.

O goce destes días levarase a efecto da seguinte forma:

Gozaranse unidos ás libranzas dos fins de semanas que se establezan no calendario laboral, que serán cada cinco semanas.

Este descanso anual terá sempre a citada duración con independencia de que coincidan festivos con días libres do/da traballador/a.

As funcións a desenvolver pola educador/a permanente configuran fundamentalmente o ser cabeza de familia na educación de nenos/as, como se de un fogar familiar se tratase. A xornada laboral pactada dos citados traballadores/as vocacionalmente conscientes do labor tutelar e humana que se lles encomenda, será aplicada ás horas nas que realmente teñan que estar en constante dedicación aos/as menores que se lles asignen ao seu coidado, sendo o resto da xornada dedicada ás súas propias ocupacións. Polo tanto, as horas de mera presenza voluntaria dos traballadores/as no fogar familiar ou centro de traballo non se consideraran traballo efectivo dentro da xornada.

Así tamén se establece que para circunstancias que concorran nun/nunha educador/a permanente (nai/pai SOS) que precise unha fin de semana, este poderá ser gozado previa autorización do Director/a da Aldea, a condición de que se solicite con polo menos unha semana de antelación e sexa xustificada a causa que o determine co fin de prever a súa substitución no fogar que teña asignado.

Neste suposto non se contemplan os permisos retribuídos que contén o art. 28 do presente Convenio.

Así mesmo, o Director/a de a Escola de Formación e os/as dos C.P.S., terán as funcións e responsabilidades desenvolvidas nas normas anteriores.

Para os postos de traballo non contemplados nesta xornada especial, se nalgún momento a Dirección da Asociación ou o/a traballador/a estimase que concorren circunstancias que poidan motivar a flexibilidade do horario implantado nun traballo específico, este poderá levarse a efecto de mutuo acordo entre a Asociación e o/a traballador/a sempre que non se prexudique a normal marcha do servizo e que a citada flexibilidade non veña imposta por medidas de carácter urxente e transitorio.

Así tamén se procurará unha flexibilidade de horario para o persoal administrativo, especialmente en período estival.

Co fin de dar a cobertura precisa para as necesidades da Aldea, entre as que se atopa a substitución das/os educadoras/es permanentes (nais/pais SOS), establécese para a categoría de educadores/as de Aldea a distribución irregular da xornada.

En termos xerais establécese esta distribución irregular da xornada en cinco horas diarias, en horario de tarde, para apoio das/dos educadoras/es permanentes (nais/pais SOS), a substitución dos dous días de descanso semanal das/os mesmas/os e oito horas flexibles durante fins de semana alternativo, preferentemente acumulables nun só día. Así mesmo cada cinco semanas, alternativamente, realizarán a cobertura do fin de semana que descansan as/os educadoras/es permanentes (nais/pais SOS).

En todo caso garantirase un descanso mínimo semanal de 48 horas continuadas, acumulables por períodos de até catorce días.

#### *ARTIGO 23. CALENDARIO LABORAL*

A dirección de cada centro de traballo, de común acordo cos representantes dos/das traballadores/as establecerá un calendario laboral interno co contido establecido legalmente

A fixación do calendario laboral establecerase no primeiro trimestre de cada ano, ou no seu caso, na data que de mutuo acordo establezan a Dirección do centro de traballo e os/as representantes legais dos/das traballadores/as.

O calendario laboral exporase en lugar visible en cada centro de traballo.

#### *ARTIGO 24.—TRABALLOS DE SUPERIOR CATEGORÍA: MOBILIDADE EXTERNA ASCENDENTE*

Cando se encomende ao persoal, sempre por causas técnicas ou organizativas, unha función superior á correspondente ao seu grupo profesional, percibirá a retribución correspondente ao traballo efectivamente realizado en tanto subsista a situación.

Se o período de tempo da mencionada situación é superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos, o traballador ou traballadora poderá elixir esta clasificación no novo posto de traballo que desempeñe, sempre que o traballador ou traballadora estea en posesión da titulación esixida no seu caso, percibindo a diferenza retributiva entre o posto de traballo asignado e a función que efectivamente realice.

#### *ARTIGO 25.—TRABALLOS DE INFERIOR CATEGORÍA: MOBILIDADE EXTERNA DESCENDENTE*

Se por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade, a Asociación precisase que un/unha traballador/a realizase tarefas correspondentes a un grupo profesional inferior ao seu, só poderá facelo polo tempo imprescindible que non será superior a 15 días, manténdolle a retribución e demais dereitos derivados do seu grupo profesional, notificándose esta situación aos representantes dos/das traballadores/as.

#### *ADHESIÓN AO ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAJUDICIAIS PARA A SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABALLO (AGA)*

Os/as asinantes deste Convenio acordan adherirse integramente e sen condicionamento algún, ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflictos Colectivos de Traballo (AGA)

#### *ARTIGO 26.—VACACIONS*

##### *1.—Irrenunciabilidade.*

Pola súa natureza as vacacións son irrenunciáveis e gozaranse, non podéndose acumular nin compensarse en metálico.

##### *2.—Duración.*

A duración da vacación anual regulamentaria será de 23 días laborables. O persoal que non teña traballado un ano completo, terá dereito á parte proporcional das vacacións que por disposición legal lle correspónda segundo o tempo traballado durante ese ano. De resultar unha fracción deste cómputo fixarase o número de días por exceso, é dicir, con inclusión da fracción de días resultantes. A efectos de cómputo temporal considerarase que existiu interrupción de servizo nos períodos correspondentes á situación de permiso sen soldo e sanción de suspensión de emprego e soldo por razón disciplinaria.

Así mesmo cando a situación de baixa médica por I.T. coincida total ou parcialmente co goce das vacacións, estas gozaranse cando o acorden as partes e, se é posible, a continuación da alta médica aínda que se excede do ano natural

### 3.—Fraccionamiento.

En principio, o goce das vacacións serao preferentemente de maneira ininterrompida nos meses de xullo e agosto, supeditadas á funcionalidade que nesa época demanden os/as menores acollidos/as e mozos/as de cada programa.

Así mesmo procurarase gozalas antes de finalizar o ano natural e no caso de que queden días pendentos utilizaranse como máximo en xaneiro do ano seguinte.

#### ARTIGO 27.—INCAPACIDADE TEMPORAL

Todos/as traballadores/as en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, enfermidade profesional, accidente de traballo e accidente común recibirán o complemento necesario ata completar o 100% da súa retribución salarial total durante os 3 primeiros meses e 1 un mes máis por cada trienio cumprido.

#### ARTIGO 28.—PERMISOS RETRIBUIDOS

Os/as traballadores/as terán dereito aos seguintes permisos retribuídos:

- a) Quince días naturais, en caso de matrimonio.
- b) Catro días en caso de nacemento dun fillo/a, enfermidade grave, falecemento, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario até 1º grao e dous días pola mesma causa no suposto dun/dunha parente até segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por estes motivos o/a traballador/a deba facer un traslado fóra da provincia en que radique o seu domicilio e o seu centro de traballo, o prazo ampliarase a cinco días podendo ser de seis días para o persoal insular que deba trasladarse á península polos motivos citados en parentes de primeiro grao. Así mesmo no caso de hospitalización dun parente tamén de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade pódese gozar este permiso non de forma consecutiva sempre que se xustifique o internamento do/da paciente.
- c) Un día por traslado do domicilio habitual e dous días no caso de cambio de localidade.
- d) O día da voda dun/dunha familiar até segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- e) Polo tempo indispensable para o cumprimento inescusable dun deber de carácter público e persoal, comprendido o exercicio de sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.
- f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente.
- g) A traballadora embarazada terá dereito a ausentarse do traballo polo tempo indispensable para realizar exames prenatais e técnicas de preparación do parto previo aviso e xustificación á empresa da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.
- h) Polo tempo indispensable para asistir a consulta médica ou para acompañar a um/unha familiar en primeiro grao de consanguinidade á consulta, cando non sexa posible realizalo fóra das horas de traballo con previo aviso e xustificación.
- i) Dous días ao longo do ano por asuntos propios Estes días de permiso non poderán ser inmediatamente anteriores ou posteriores ás datas de vacacións ou festivos.
- j) Dous días de libre disposición para todo o persoal que se incrementará nun terceiro día desta natureza cando o/a traballador/a cumpra 5 ou máis anos na Asociación.

Así mesmo todos os permisos descritos aplícanse tamén ás unións de feito.

#### ARTIGO 29.—PERMISOS NON RETRIBUIDOS

Os/as traballadores/as poderán solicitar licenzas sen soldo para atender asuntos persoais polo prazo que a Asociación e o/a interesado/a acorden.

*ARTIGO 30.—MATERNIDADE, PATERNIDADE, LACTACIÓN, RISCO DO EMBARAZO, RISCO POR LACTACIÓN NATURAL, ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO*

No referente á suspensión do contrato por maternidade, paternidade, lactación, risco do embarazo, risco por lactación natural, adopción ou acollemento estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores/as e na Lei 39/1999, de 5 de novembro e demais normas de aplicación.

*MATERNIDADE*

No suposto de parto, a traballadora terá dereito a unha suspensión de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas o seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ámbolos dous proxenitores traballen, a nai, ao comezar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a Asociación e os/as traballadores/as afectados/as, nos termos que reglamentariamente se determinen.

As traballadoras beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o/a neno/a se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que reglamentariamente se desenvolva.

Nos casos de nacementos de fillos/as prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. A concreción horaria e a determinación do período de goce, corresponderá ao traballador ou traballadora, dentro da súa xornada ordinaria. Deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

No caso de que a suspensión do contrato por maternidade e o período de vacacións coincidan en todo ou en parte, o/a traballador/a afectado/a e a Asociación acordarán unha nova data de goce dos días de vacacións coincidentes coa suspensión por maternidade.

*PATERNIDADE*

Nos supostos de nacemento de fillo/a, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores/as, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante trece días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo/a a partir do/da segundo/a. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; no entanto, cando o período de descanso por maternidade sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo previsto no artigo 28, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice o permiso por maternidade ou inmediatamente despois da finalización do devandito permiso.

Este permiso poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50% previo acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine reglamentariamente.

O traballador deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste.

Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante o permiso.

*ADOPCIÓN E ACOLLEMENTO*

Nos supostos de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores/as, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do/da segundo/a. Dita suspensión producirá os seus efectos, a elección do/da traballador/a, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que ambos os dous proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados/as, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder do dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do/da fillo/a ou do/da menor adoptado/a ou acollido/a, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Poderá gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial previo acordo entre a Asociación e os/as traballadores/as afectados/as, nos termos que reglamentariamente se determinen

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do/da adoptado/a, o período de suspensión, poderá iniciarse até catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os/as traballadores/as beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión.

*RISCO DURANTE O EMBARAZO OU A LACTACIÓN NATURAL*

Cando exista algún risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, a empresa adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do INSS ou das Mutuas, co informe do médico do Servizo Público de Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. A empresa deberá determinar, previa consulta cos representantes dos/das traballadores/as, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

O cambio de posto ou función levará a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos até o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No caso de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se o devandito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non puidese razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá suspenderse o contrato de traballo nos termos previstos no artigo 45.1.d) do Estatuto dos/das Traballadores/as e con dereito á prestación regulada nos artigos 134 e 135 da Lei Xeral da Seguridade Social, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

O disposto anteriormente será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller, do/da fillo/a ou da lactación natural e así o certificase o médico que, no réxime de Seguridade Social aplicable, asista facultativamente á traballadora.

No suposto de risco durante o embarazo, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

*LACTACIÓN NATURAL*

Os traballadores/as incluídos no ámbito de aplicación deste Convenio, pai ou nai, terán dereito, sen redución de haberes, á redución da súa xornada laboral ordinaria en 1 hora diaria que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado e atención de fillos menores de 12 meses. En caso de parto múltiple este permiso incrementarase proporcionalmente. O traballador ou traballadora comunicará á Asociación a/s franxa/s horaria/s en que fará uso do seu dereito, así como a súa modificación.

Esta redución da xornada laboral ordinaria poderá ser exercida indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

O/a traballador/a, pola súa vontade poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas durante 15 días naturais inmediatamente posteriores ao permiso por maternidade. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. Este permiso poderá ser exercido indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen. O/a traballador/a deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

*ARTIGO 31.—REDUCCIÓN DE XORNADA POR GARDA LEGAL*

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario, entre polo menos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Do mesmo xeito, por atención a persoas con discapacidade física ou psíquica ou sensorial, sempre que o servizo o permita, o traballador ou traballadora terá dereito a cambiar a súa quenda de traballo para favorecer a conciliación da vida laboral e familiar e se isto non fose posible, e sempre en función das necesidades do servizo, a asociación poderalle ofertar outro posto de traballo de igual categoría.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por se mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

O/a proxenitor/a, adoptante ou acolledor/a de carácter preadoptivo ou permanente, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado polo informe do Servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da Comunidade Autónoma correspondente e, como máximo, ata que o/a menor cumpra os 18 anos.

Esta redución de xornada constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o/a empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns justificadas de funcionamento da empresa.

O/a traballador/a deberá preavisar ó/á empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

*ART 32.—VIOLENCIA DE XÉNERO*

As empresas, centros ou entidades afectadas por este Convenio ateranse ao regulado na Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, de similar ou de igual categoría.

En tales supostos, ante a solicitude da traballadora á empresa esta estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro terán unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora. Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

A traballadora vítima de violencia de xénero poderá, de mutuo acordo, suspender o contrato de traballo con dereito a reserva do posto de traballo. Dita suspensión terá unha duración inicial que non poderá superar o seis meses, salvo que das actuacións xudiciais de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

Aos efectos do artigo 52 d) do RD 1/1995, de 24 de marzo polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos/das Traballadores/as non se computarán como faltas de asistencia as motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda.

#### ART 33.—O ACOSO SEXUAL E O ACOSO MORAL

A empresa e/ou entidade e a representación legal dos/das traballadores/as, no seu caso, crearán e manterán unha contorna laboral onde se respecte a dignidade e a liberdade sexual e persoal do conxunto de persoas que traballan, manténdoas preservadas de calquera ataque físico, psíquico ou moral.

Enténdese por acoso sexual, no marco da relación laboral, todas aquelas condutas ofensivas e non desexadas pola persoa agredida e que determinen unha situación que afecta as condicións laborais e que cren unha contorna laboral ofensivo, hostil, intimidatorio e humillante, así como peticións sexuais, insinuacións e actitudes que asocien a mellora das condicións de traballo ou a estabilidade no posto de traballo.

Enténdese por acoso moral, no marco da relación laboral, todas as condutas do/da titular, dos mandos ou do resto de traballadores/as, que menosprezen a dignidade persoal, exercendo unha violencia psicolóxica, de forma sistemática e recorrente, durante un tempo prolongado sobre unha persoa ou persoas no lugar de traballo.

Calquera posible caso de acoso será investigado no seo dos órganos de representación de seguridade e saúde do traballo

O réxime sancionador que se establece, tanto para o acoso sexual como para o acoso laboral, queda regulado no artigo sobre Faltas, sancións e infraccións, no seu apartado de Faltas moi graves, do presente Convenio.

#### ARTIGO 34.—FORMACIÓN

A Asociación fomentará a formación de todo o persoal, en especial o que intervéñen no labor educativo dos/as menores, que deberán actualizar os seus coñecementos sobre a infancia e adolescencia e adaptalos ao seu traballo diario para dar unha mellor resposta ás necesidades que expoñan.

Esta formación non se deseña como accións illadas senón continuas e implica unha adquisición de coñecementos, un desenvolvemento de habilidades no posto de traballo e mesmo un cambio de actitudes.

A Asociación informará a todo o persoal das accións formativas anuais previstas. Todo o persoal, cunha antigüidade superior a un ano, terá dereito a 20 horas anuais de formación dentro da xornada laboral.

A formación interna impartirase nos propios lugares de traballo ou na Escola que a Asociación ten para este fin, en función das necesidades formativas dos/das traballadores/as e dos temas que se consideren de interese xeral para a Asociación, no caso de que o curso coincida con días de libranza do/da traballador/a, este será compensado con días libres.

Así mesmo a asistencia a cursos, seminarios ou xornadas organizadas por outras entidades, para todo o persoal, poderá realizarse a petición da Asociación o que suporía que os gastos de matrícula, desprazamento e residencia correrán a cargo daquela.

Se fosen solicitados polo/pola traballador/a, o/a director/a do programa ou dun departamento da Oficina Nacional onde estea inscrito remitirá a solicitude á dirección territorial ou á dirección de Área correspondente xunto coa súa valoración para que se decida a súa asistencia en función do custo do curso e de se se axusta ás necesidades de formación do/da traballador/a tras consultar a RR.HH., no caso de ser autorizados correrase co 50% dos gastos que leve. O persoal que asista a cursos de perfeccionamento autorizados pola Asociación, terá dereito a percibir a súa retribución durante a súa duración.

Na medida do posible a Dirección facilitará a flexibilidade de horarios para aquelas persoas que queiran ampliar os seus estudos para o seu perfeccionamento profesional ou persoal.

Os/as traballadores/as afectados polo presente Convenio, poderán solicitar permisos individuais de formación de acordo co previsto na lexislación vixente en cada momento. Na actualidade as normas de referencia son o Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo e a Orde TIN/2805/2.008, de 26 de setembro.

#### *ARTIGO 35. – EXAMES OFICIAIS*

Os/as traballadores/as e traballadoras que deban presentarse a exames finais, liberatorios e demais probas de aptitude e avaliación, como consecuencia de estar matriculados en centros oficiais de formación, terán dereito a permiso retribuído a condición de que estea relacionado co traballo que desempeñen na Asociación. Este permiso abarcará o tempo necesario para a celebración de exames cando estes coincidan coa xornada de traballo mediando a oportuna comunicación previa e xustificación. Inclúese neste capítulo a ausencia para examinarse do carné de conducir oficial e para o recoñecemento da experiencia laboral e vías non formais de formación, isto último refírese ás convocatorias de avaliación e acreditación da experiencia laboral para a obtención do certificado de profesionalidade correspondente.

#### *ARTIGO 36. – EXCEDENCIAS*

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa nos termos previstos nos artigos seguintes.

Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa as seguintes:

- a) Por designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.
- b) Polo exercicio de funcións sindicais, de ámbito provincial ou superior, sempre que a Central Sindical á que pertenza o/a traballador/a teña representatividade legal suficiente no ámbito negocial do presente convenio.
- c) Durante un ano para aqueles/as traballadores/as que desexen adicarse ó seu perfeccionamento profesional despois de 8 anos de servizo activo na Asociación. Cando este perfeccionamento sexa consecuencia da adecuación da asociación á renovación educativa, o período esixido do exercicio activo quedará reducido a catro anos.

O/a traballador/a que goce de excedencia forzosa terá dereito a reserva do posto de traballo, cómputo da antigüidade adquirida durante o tempo que aquela dure e a reincorporarse ao mesmo centro de traballo.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o/a traballador/a terá trinta días naturais para reincorporarse ao centro de traballo e, caso de non facelo, causará baixa definitiva na Asociación.

A excedencia forzosa deberá ser automaticamente concedida, previa presentación da correspondente documentación acreditativa.

#### *EXCEDENCIA VOLUNTARIA*

A excedencia voluntaria poderá ser solicitada polo persoal fixo en plantilla con máis de un ano de antigüidade na Asociación. A duración desta situación non poderá ser inferior a catro meses nin superior a cinco anos e o dereito a esta situación só poderá ser exercido outra vez polo mesmo/mesma traballador/a se transcorren catro anos dende a súa reincorporación ao traballo activo ao final da anterior excedencia voluntaria.

A solicitude de excedencia deberá efectuarse mediante escrito cun mínimo de 30 días naturais de antelación á data en que se pretenda iniciar. A Asociación deberá responder á solicitude nos dez días naturais seguintes á súa recepción.

A excedencia concederase sempre por un prazo determinado. Un mes antes de finalizar este prazo, o/a traballador/a excedente deberá solicitar por escrito o seu reincorporación ou ben, solicitar a prórroga da súa situación de excedencia por un novo período determinado, sen que poida exceder de cinco anos en cómputo total.

O/a traballador/a que goce dita excedencia voluntaria conservará o dereito preferente ao reingreso se no centro de traballo houberse unha vacante na súa categoría profesional.

Excedencia por coidado de familiares.

- a) Para atender a un familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo/a, e non desempeñe actividade retributiva acreditado mediante certificado de vida laboral actualizado Neste caso a excedencia non será superior a dous anos. Esta excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xeraren este dereito polo mesmo suxeito causante, o/a empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns justificadas de funcionamento da empresa.
- b) Excedencia, de duración non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde a data de nacemento ou, en caso, da resolución xudicial ou administrativa. Esta excedencia constitúe un dereito individual dos/das traballadores/as, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xeraren este dereito polo mesmo suxeito causante, o/a empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns justificadas de funcionamento da empresa

En ambos os supostos, durante o primeiro ano o/a traballador/a ten dereito a reserva do seu posto de traballo e o resto do período que, no segundo caso, sinálase, á reserva dun posto do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Neste tipo de excedencia compútase o período a efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación.

Esta excedencia pode gozarse de forma fraccionada.

#### ART 37.—XUBILACIÓNS

Estarase ao establecido na lexislación vixente.

#### XUBILACIÓN PARCIAL

O persoal, de mutuo acordo coa Asociación, poderá acollerse á xubilación anticipada e parcial a condición de que se cumpra cos requisitos e nos termos e condicións establecidos na normativa vixente ou no seu caso no seu desenvolvemento regulamentario. A petición do/da traballador/a, poderase acumular o tempo de traballo en períodos anuais.

#### ARTIGO 38.—SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO

##### SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

En cantas materias afecten a seguridade e saúde no traballo serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, así como os Regulamentos que a desenvolven e complementan.

A estes efectos, as empresas e traballadores/as sometidos ao presente Convenio deberán abordar a aplicación do parágrafo anterior, en consonancia cos criterios e declaracións xerais previstas na mencionada Lei.

##### DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Os/as Delegados/as de Prevención son os/as representantes dos/das traballadores/as con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

No que se refire ás súas competencias e facultades, estarase ao previsto no artigo 36 da Lei 31/1995 e normas complementarias, séndolles de aplicación na súa condición de representantes dos/das traballadores/as as mesmas garantías que o Art. 68 do E.T. reconece aos membros de Comités de empresa e Delegados/as de Persoal.

Será de aplicación ao/á Delegado/a de Prevención o previsto no artigo 37 da Lei de Prevención 31/1995, na súa condición de representantes dos/das traballadores/as. Os/as Delegados/as de Prevención serán designados por e entre os/as representantes dos/das traballadores/as, no ámbito dos órganos de representación previstos nas normas a que se refire o artigo 34 da Lei 31/1995.

Na Asociación Aldeas Infantiles SOS de Galicia os/as delegados/as de prevención serán designados/as por e entre os/as representantes dos/das traballadores/as, con arranxo á escala establecida no artigo 35, número 2, da Lei 35/1995.

#### COMITÉ DA SEGURIDADE E SAÚDE

Nos centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores/as constituirase un Comité de Seguridade e Saúde, que estará formado, tal e como se prevé no artigo 38 da memoria Lei, polos Delegados/as de Prevención, dunha parte, e polo/pola empresario/a e/ou os seus representantes en número igual ao/ás dos/das Delegados/as de Prevención da outra.

O Comité de Seguridade e Saúde terá as competencias e facultades que se establecen no artigo 39 da Lei 31/1995.

O crédito horario dos/das Delegados/das de Prevención será o que lles corresponde como representantes dos/das traballadores/as nesta materia específica, e, ademais, o necesario para o desenvolvemento dos seguintes labores:

1. O correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde.
2. O correspondente a reunións convocadas polo/pola empresario/a en materia de prevención de riscos.
3. O destinado para acompañar aos/ás técnicos/as nas avaliacións de carácter preventivo.
4. O destinado para acompañar á Inspección de Traballo e Seguridade Social nas visitas ao centro de traballo.
5. O derivado da visita ao centro de traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos/as traballadores/as.
6. O destinado á súa formación.

O/a traballador/a ten dereito a someterse ás revisións médicas anuais que levarán a cabo polos servizos técnicos dos Organismos Públicos competentes ou da Mutua que teña relación contractual con Aldeas Infantiles SOS, así como a de someterse aos medios profilácticos ou de vacinación que sexan obrigatoriamente indicados polos Organismos Oficiais, con salvagarda do seu dereito constitucional á intimidade.

Todo/a traballador/a será informado/a, de maneira conveniente e confidencialmente, dos resultados dos exames de saúde aos que fose sometido.

#### ARTIGO 39.—RETRIBUCIÓN

Todas as retribucións salariais e extrasalariais constarán no correspondente recibo mensual de salarios. As contías das mesmas son as que especificamente se recollen no texto do Convenio e táboas salariais adxuntas.

O pago do salario efectuarase por meses vencidos.

#### ARTIGO 40.—ANTICIPOS DE SALARIOS

O/a traballador/a ten dereito a percibir anticipos a conta do seu traballo, sen que poida exceder do 50% do importe do salario mensual.

*ARTIGO 41. – COMPENSACIÓN*

Os salarios mínimos sinalados nas táboas salariais, e outros complementos salariais establecidos ou que no futuro se establézan, serán compensables en cómputo anual coa posible retribución superior que viñer satisfacendo a Asociación en virtude da contratación efectuada ou subsistente en cada caso.

*ARTIGO 42. – SALARIO BASE*

O salario base retribúe o traballo realizado pola xornada ordinaria para as categorías profesionais establecidas neste Convenio, entendéndose o devandito salario base como a parte de retribución do/da traballador/a fixada por unidade de tempo, sen atender ás circunstancias determinantes dos complementos.

*ARTIGO 43. – COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL, ATENCIÓN CONTINUADA E XORNADA ESPECIAL*

O complemento de dedicación especial percibirano os/as traballadores/as/as 2.1.1.; 2.1.2.; 2.1.3. e 2.1.4: educador/a de Aldea, educador/a de Residencia, educador/a de Centro de Primeira Acollida, educador/a de Programa así como as contempladas no grupo 1 do Art.13 do presente Convenio.

Dado que os devanditos postos de traballo esixen dispoñibilidade, entendéndoa como a aceptación expresa por parte do/a traballador/a de incorporarse ao seu posto de traballo fóra do seu horario habitual cando as necesidades do servizo o requiran.

Este complemento deixarase de percibir no caso de que o/a traballador/a accedese a categoría diferente.

O complemento de atención continuada establécese unicamente para os postos de traballo 1.3; 2.2.1. e 2.2.2.: Educador/a permanente (Nai/pai SOS) educadora/or permanente de comunal e Director/a de Aldea, por estar constituído no mesmo e dentro das funcións do traballo individual que desenvolven, unha plena capacidade de dedicación aos/ás menores, sendo un maior incentivo por atención aos desvelos intempestivos de prestación no fogar.

O complemento de xornada especial, percibirano os/as profesionais contratados para os postos do subgrupo 2.2 pola duración e características da súa xornada de conformidade respecto diso no art. 22 deste Convenio.

*ARTIGO 44. – COMPLEMENTO DE TURNICIDADE*

Os/as traballadores/as do grupo profesional 2 en concreto 2.1.1, 2.1.2. e 2.1.3. – prestarán servizos en réxime de quendas rotativas, segundo se establece no art. 36.3 do Estatuto dos Traballadores, e percibirán en concepto de plus de turnicidade a cantidade de 78,78 € cuxa percepción virá condicionado polo real e efectivo desenvolvemento de traballo a quendas. Este plus terá natureza funcional e carácter non consolidable.

*ARTIGO 45. – FESTIVIDADE E FESTIVIDADE ESPECIAL*

O persoal que traballe en festivos poderá gozar ese descanso noutro momento segundo acorde co responsable do programa onde exerza as súas funcións. Así mesmo e polo seu especial significado consideraranse festivos especiais Nadal e Fin de Ano, por iso o persoal, salvo o que estea sometido a xornada especial, que preste os seus servizos desde o inicio da quenda de tarde do 24 ao 25 de decembro até a finalización da quenda de tarde do día 25, e desde o inicio da quenda de tarde do 31 de decembro ao 1 de xaneiro e até a finalización da quenda de tarde do día 1 de xaneiro, percibirán 1 día libre ademais de gozar do festivo noutra ocasión.

*ARTIGO 46. – ACUMULACIÓN DE SALARIO*

Os conceptos de salario base, de dedicación especial, atención continuada, xornada especial e demais complementos salariais, serán computados como base única para o cálculo das pagas extraordinarias;

por tanto, os mesmos integrarán o módulo do importe das pagas extras de verán e Nadal, así como o salario correspondente ás vacacións regulamentarias.

#### *ARTIGO 47.—PAGAS EXTRAORDINARIAS*

O/a traballador/a terá dereito a dous gratificacións extraordinarias ao ano que se aboarán antes do día 15 dos meses de Xullo e Decembro.

As pagas extraordinarias do persoal, se devengarán desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro a de Nadal e do 1 de xullo ao 30 de xuño a de verán, con referencia á situación e dereitos do persoal na devandita data, salvo nos seguintes casos:

- a) Cando o tempo de servizo efectivamente prestado até o día en que se devengue a paga extraordinaria non comprenda a totalidade do ano o importe da paga extraordinaria reducirase proporcionalmente.
- b) O persoal en servizo activo con licenza sen dereito a retribución devengará pagas extraordinarias nas datas indicadas, pero a súa contía experimentará a correspondente redución proporcional. A estes efectos, o tempo de duración de licenzas sen dereito a retribución non terá a consideración de servizos efectivamente prestados.
- c) O persoal que cese no servizo activo, a última paga extraordinaria devengarase o día do cesamento e con referencia á situación e dereitos na devandita data, pero en contía proporcional ao tempo de servizos efectivamente prestados, salvo que o cesamento sexa por xubilación ou falecemento, nese caso os días do mes en que se produce devandito cesamento computásense como un mes completo.
- d) O importe da paga extraordinaria do persoal acollido ao réxime de redución de xornada, reducirase proporcionalmente segundo o tempo de diminución.

#### **NOVAS TECNOLOXÍAS. INTERNET E CORREO ELECTRÓNICO**

#### *ARTIGO 48.—PRINCIPIOS XERAIS SOBRE INTERNET E NOVAS TECNOLOXÍAS*

A utilización de correo electrónico e Internet, así como a do resto de ferramentas e medios técnicos postos a disposición dos/das traballadores/as pola empresa, axustarase ao disposto neste convenio colectivo, así como á regulamentación vixente.

Esta regulación debe partir de dúas premisas fundamentais: en primeiro lugar, o lexítimo dereito da empresa, de controlar o uso adecuado das ferramentas e medios técnicos que pon a disposición do/da traballador/a para realizar a súa actividade e, por outra banda, debe salvagardarse o dereito á intimidade do/da traballador/a. Esta utilización será sempre por motivos laborais.

#### *ARTIGO 49.—UTILIZACIÓN DO CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET POLOS/POLAS TRABALLADORES/AS*

Os/as traballadores/as poderán utilizar o correo electrónico, a intranet e Internet con liberdade e no sentido máis amplo posible, para o desempeño das actividades do seu posto de traballo.

Sempre que os traballadores/as precisen realizar un uso destes medios que exceda do habitual, teñan ou non relación co desempeño profesional, utilizarán as canles adecuadas de acordo co seu superior inmediato, para non causar danos no desenvolvemento normal das comunicacións e no funcionamento da rede interna.

Non está permitido o envío de mensaxes ou imaxes de material ofensivo, inapropiado ou con contidos discriminatorios por razóns de xénero, idade, sexo, discapacidade, aqueles que promovan o acoso sexual, así como a utilización da rede para xogos de azar, sorteos, poxas, descarga de vídeo, audio, etc, non relacionados coa actividade profesional.

Cando existan indicios de uso ilícito ou abusivo por parte dun/dunha traballador/a, a entidade realizará as comprobacións oportunas, as cales se efectuarán no horario laboral, en presenza do/da

traballador/a e/ou algún representante unitario ou sindical se o/a traballador/a así o desexa, e con respecto á dignidade e intimidade do/a mesmo/a.

#### ARTIGO 50.—USO SINDICAL DO CORREO ELECTRÓNICO

Os/as representantes legais dos/das traballadores/as teñen o dereito a usar o sistema correo electrónico corporativo para a actividade sindical, a enviar e recibir correos, interna e externamente, sempre que a súa utilización sexa conforme ás normas de utilización establecidas pola Asociación e comprometéndose a cumprir o establecido na Lei de Protección de Datos respondendo persoalmente do seu uso indebido.

#### ARTIGO 51.—DEREITOS SINDICAIS

Os Comités de Empresa e Delegados/as de Persoal así como os/as delegados/as sindicais se os houberse terán, entre outros, os seguintes dereitos e funcións:

- a) Ser informados, previamente, de todas as sancións impostas no seu centro de traballo por faltas leves, graves e moi graves.
- b) Coñecer, trimestralmente polo menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistros, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de seguridade social e ocupación e tamén o resto dos pactos, condicións e usos en vigor da Asociación, formulando, se é necesario, as accións legais pertinentes ante a mesma e os organismos ou tribunais competentes.
- d) De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no exercicio de traballo na Asociación, coas particularidades que prevé, neste senso, o art.19 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Ademais das garantías que preveñen os apartados a, b, c e d do art. 68 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, os representantes do persoal disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas de acordo coa seguinte escala:

De 0 a 25 traballadores/as.....	15 horas
De 26 a 50 traballadores/as.....	20 horas
De 51 a 100 traballadores/as .....	25 horas
De 101 a 250 traballadores/as .....	30 horas
De 251 en diante .....	40 horas

A utilización do crédito terá dedicación preferente, coa única dedicación da obriga de comunicar, previamente, o seu inicio e tamén a incorporación ao traballo no momento de producirse.

Así mesmo facilitaranse taboleiros de anuncios para que, baixo a responsabilidade das organizacións sindicais, se colóquen aqueles avisos e comunicacións que haxa que efectuar e se crean pertinentes. Os anteditos taboleiros distribuiranse nos puntos e lugares visibles para permitir que a información chegue facilmente aos/as traballadores/as.

Respectaranse os dereitos de todos/as os/as traballadores/as a sindicarse libremente e a que os/as traballadores/as afiliados/as a un sindicato poidan celebrar reunións, recoller cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo sen perturbar a actividade normal.

Nos centros de traballo haberá taboleiros de anuncios nos que os sindicatos implantados poderán inserir as súas comunicacións.

As organizacións sindicais ou confederacións poderán establecer seccións sindicais nos centros de traballo ou agrupacións provinciais (entendéndose que teñen esta consideración os que figuren como tales nos procesos electorais).

A representación das seccións sindicais será exercida por um/unha delegado/a sindical, que deberá ser traballador/a en activo do centro de traballo respectivo.

A función do/da delegado/a sindical será a de defender os intereses do sindicato ou confederación á que representa e dos seus/suas afiliados/as no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o seu sindicato ou confederación e a Asociación, de acordo coas funcións reflectidas na Lei orgánica de Liberdade Sindical. A requirimento do/da delegado/a sindical, descontarase, na nómina mensual dos/das traballadores/as, o importe da cota sindical correspondente, coa autorización previa do/da traballador/a.

A Asociación e as organizacións sindicais máis representativas poderán acordar sistemas que permitan a realización das tarefas sindicais, en favor dun determinado número de traballadores/as que pertencen a algunha das organizacións citadas.

Os/as delegados/as sindicais gozarán dos mesmos dereitos e garantías que os representantes dos/as traballadores/as nos Comités de centro ou delegados/as de persoal.

Os/as delegados/as de persoal, comités de empresa, seccións sindicais ou o 20% do total do persoal, poderán convocar reunións cun mínimo de 24 horas previa comunicación á empresa, fóra da xornada laboral.

Os/as traballadores/as/as que participen nas Comisións, Paritaria ou Negociadora do Convenio, seranlle concedidos permisos retribuídos co fin de facilitarlles o seu labor negociador e durante o transcurso das devanditas negociacións.

#### *ARTIGO 53.—RÉXIME DISCIPLINARIO E GRADACIÓN DE FALTAS*

Os/as traballadores/as e traballadoras poderán ser sancionados en virtude de incumprimentos laborais pola empresa, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes, sen prexuízo das posibles responsabilidades xudiciais que poidan derivarse.

Son faltas todas as infraccións aos deberes establecidos na normativa laboral ou calquera incumprimento contractual e clasificaranse leves, graves e moi graves.

O persoal da empresa poderá ser sancionado en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación das faltas seguintes:

a) Faltas leves. Considéranse faltas leves as seguintes:

1. Neglixencia no cumprimento das súas funcións, así como a indebida utilización e conservación dos locais e materiais ao seu cargo, agás que pola súa manifesta gravidade, poida ser considerada como falta grave.
2. Non comunicar coa debida antelación a falta dun día ao traballo por causa xustificada, agás que se probe a imposibilidade da comunicación.
3. Até tres faltas de puntualidade sen xustificación no período de trinta días naturais de até 10 minutos cada unha delas.
4. A falta de consideración e respecto cos superiores xerárquicos, compañeiros e público en xeral.
5. Non notificar (entregar ou enviar o parte de baixa e/ou confirmación) nos tres días naturais seguintes á expedición da baixa correspondente de incapacidade temporal, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.
6. A falta de aseo e limpeza persoal cando poida afectar á prestación do servizo e sempre que, previamente, houber mediado a oportuna advertencia da empresa.
7. Negativa a realizar o recoñecemento médico cando as características do servizo o requiran de conformidade á Lei de Prevención de Riscos Laborais.
8. Realizar cambios de quendas entre compañeiros/as e de días sen autorización.

b) Faltas graves. Cualificaranse como faltas graves as seguintes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia nas funcións encomendadas, ou en calquera materia de traballo, incluída a resistencia e obstrución aos métodos de racionalización do traballo e

medidas de seguridade e hixiene. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase ou puidese derivarse prexuízo notorio para a empresa/entidade, poderá ser considerada como falta moi grave.

2. Máis de tres faltas de puntualidade sen xustificación nun período de sesenta días naturais de máis de 10 minutos cada unha delas ou unha falta de 30 minutos ou máis.
  3. Faltar dous días ao traballo sen xustificación nun período de sesenta días naturais.
  4. A embriaguez ou toxicomanía ocasional sempre que non causase ningún prexuízo aos seus compañeiros/as ou ao seu traballo. En caso contrario, considérase como moi grave.
  5. A negligencia, imprudencia ou desidia grave no uso ou conservación do material ao seu cargo, ou que orixinase unha situación de desprotección, abandono, desatención ou crease unha situación de risco para os/as usuarios/as atendidos/as ou compañeiros/as de traballo.
  6. Realizar, sen o oportuno permiso, actividades particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas da empresa/entidade para usos propios.
  7. O abandono do servizo sen causa xustificada, excepto no caso de que o mesmo puidese orixinar unha situación de desprotección, abandono, desatención ou puidese crear unha situación de risco para os/as usuarios/as atendidos ou compañeiros de traballo que será considerada falta moi grave.
  8. Incumprir a normativa relativa ao consumo de tabaco.
  9. A reincidencia en tres faltas leves aínda que sexan de distinta natureza, nun prazo de sesenta días naturais, mediando notificación escrita.
  10. A omisión de datos ou da información debida de acordo ao cumprimento da normativa vixente e do centro.
  11. A presentación extemporánea de partes de baixa ou confirmación no oitavo día ou sucesivos desde a data da súa expedición, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.
  12. As ofensas ou malos tratos psíquicos ou morais aos/ás usuarios/as, compañeiros/as, así como, a calquera outra persoa coa que poida relacionarse no desempeño do seu posto de traballo.
- c) Faltas moi graves. Cualificaranse como faltas moi graves as seguintes:
1. Infrinxir o establecido na Lei de Protección de Datos.
  2. Violar ou revelar información de reserva obrigada, que producise grave prexuízo para a empresa/entidade, usuarios/as e/ou compañeiros/as de traballo.
  3. A trasgresión da boa fe contractual segundo o disposto no artigo 54 do Estatuto dos Traballadores/as.
  4. A fraude, a deslealdade notoria, o abuso de confianza nas xestións e funcións encomendadas, a concorrencia desleal, o furto ou roubo, tanto aos seus/suas compañeiros/as de traballo como á empresa/entidade ou a calquera outra persoa, dentro das dependencias da empresa/entidade ou durante o traballo en calquera lugar, así como calquera conduta constitutiva de delito doloso.
  5. Máis de cinco faltas de puntualidade sen xustificación, nun período de noventa días naturais de máis de 10 minutos cada unha delas.
  6. Permitir que fumen os menores do servizo.
  7. As agresións físicas aos/ás usuarios/as, e ás persoas que traballen na empresa ou fundación ou aos familiares que convivan con eles, á marxe das responsabilidades civís ou penais que se derivasen diso.
  8. O abuso de autoridade ou extralimitación de facultades no traballo.
  9. O acoso sexual ou moral á marxe das responsabilidades civís ou penais que se derivarán diso.
  10. A aceptación de subornos económicos ou en especie.

11. As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días ou máis nun período de trinta días naturais.
12. A indisciplina, a desobediencia ou a negligencia no traballo evidenciadas de forma moi grave e notoriamente prexudicial para a empresa/entidade.
13. A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.
14. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo habitual ou pactado, ou a ausencia notoria, brusca e/ou puntual de rendemento que poida provocar accidentes graves por imprudencia ou negligencia.
15. A embriaguez habitual e a toxicomanía sempre que repercutan negativamente no traballo.
16. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, ou desidia.
17. O abandono do servizo sen causa justificada, que orixinase unha situación de desprotección, abandono, desatención ou crease unha situación de risco para os/as usuarios/as atendidos ou compañeiros/as de traballo.
18. O uso indebido, ou abuso dos medios de comunicación e de produción da empresa ou fundación, dentro ou fóra da xornada laboral, cando o mesmo sexa contrario ás normas internas da organización/empresa.
19. A reincidencia en tres faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, cometidas nun período de doce meses.
20. A presentación extemporánea do parte de alta nas 24 horas desde a data da súa expedición, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.
21. Traficar ou consumir con calquera tipo de drogas, alcol ou mercadorías no interior do centro de traballo, á marxe das responsabilidades civís ou penais que se derivasen diso.
22. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene no traballo, cando dos mesmos se deriven graves riscos ou danos para o propio/a traballador/a e/ou terceiros.

#### ARTIGO 54. SANCIONES

As sancións máximas que poderán imporse aos que incorran en faltas serán as seguintes:

1. Por faltas leves:
  - a) Amoestación por escrito.
  - b) Suspensión de emprego e soldo de até dous días.
2. Por faltas graves:
  - a) Amoestación por escrito.
  - b) Suspensión de emprego e soldo de 3 a 14 días.
3. Por faltas moi graves:
  - a) Suspensión de emprego e soldo de 15 a 30 días.
  - b) Despedimento.

As anotacións desfavorables que como consecuencia das sancións impostas puidesen facerse constar nos expedientes persoais, quedarán canceladas ao cumprirse os prazos de dous, catro ou oito meses, segundo trátase de falta leve, grave ou moi grave.

#### ARTIGO 55. PRESCRICIÓN

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días a partir da data na cal se ten coñecemento das mesmas, e en todo caso aos seis meses de terse cometido.

**ARTIGO 56. INFRACCIÓNS DO PERSOAL DIRECTIVO DA ASOCIACIÓN**

Estarase ao previsto nas disposicións legais vixentes e, especialmente, ao disposto no Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto sobre infraccións e sancións de orde social.

**NORMAS REGULADORAS E BENEFICIOS SOCIAIS****EDUCADORES/AS PERMANENTES (NAIS/ PAIS SOS)**

O/a educador/a permanente (nai/pai SOS) convivirá co grupo de menores na vivenda que a Asociación proporcione, cuxa localización concreta decidirá a Organización. O uso e goce desta casa é un dereito dos/as nenos/as do que se beneficiarán as/os educadoras/é permanentes (nais/pais SOS). A casa estará dotada de todos os mobles e utensilios que sexan necesarios para o desenvolvemento normal dunha familia de tipo medio.

Toda/o educador/a permanente (nai/pai SOS) ten obrigação de coidar con esmero a casa, os utensilios que lle sexan confiados, mantendo unha correcta hixiene e coidadosa presenza do fogar e transmitindo estes valores aos/as menores e novos.

Pola especial dedicación e atención ao grupo de menores que se lle confía e cós/cás que convive, a/o educador/a permanente (nai/pai SOS) terá á súa disposición unha habitación amoblada dentro do fogar familiar, utilizando, coa limitación que impón o orzamento aprobado pola Asociación a cada familia, os servizos e subministracións que se produzan tales como: auga, luz, combustible, produtos de limpeza, teléfono, calefacción, reposición de roupa e enxoval, etc.

A/o educadora/or permanente (nai/pai SOS) como persoa responsable do fogar será a/o encargada/o de administrar correctamente a asignación mensual para manutención e coidado do fogar. A estes efectos deberá levar o libro-rexistro de gastos que estará en todo momento a disposición do/da director/a da Aldea.

Así mesmo as/os educadoras/es permanentes de comunal durante o tempo que estean sen ter un fogar asignado poderán gozar dunha habitación dentro da aldea Infantil no edificio destinado para este servizo.

Aldeas Infantiles procurará contar con algunhas vivendas de tempada para goce de vacacións das/os educadoras/es permanentes (nais/pais) coa súa familia SOS. As peticións deberán formularse solicitándoo con antelación á Oficina de Coordinación e concederanse discrecionalmente atendendo á proximidade xeográfica e orde de presentación de solicitudes.

A/o educador/a permanente (nai/pai SOS) poderá recibir as chamadas axudas de transición e reinserción profesional que se indican a continuación, cando se dan algúns destes supostos:

- a) Cando a/o educadora/or permanente (nai/pai SOS) desexase causar baixa voluntaria na Asociación e transcorrese polo menos 8 anos de actividade na mesma.
- b) Cumprindo co requisito anterior e atenda aos últimos 1 ó 2 menores confiados ao seu coidado fóra da Aldea Infantil como acollidos, até a súa independencia.

Se se cumpre algúns dos supostos citados a/o educador/a permanente (nai/pai SOS) recibirá unha axuda por transición (premio de permanencia) cuxo importe será, para os primeiros 8 anos de traballo como educador/a permanente (nai/pai SOS) 30 días por ano traballado, e por cada ano adicional de traballo como educador/a permanente (nai/pai SOS), dúas mensualidades brutas por ano, até un máximo de 18 mensualidades brutas, a condición de que sexa desexo expreso a súa vontade de non continuidade na Asociación.

O cálculo do premio de permanencia realizarase sobre conceptos salariais e non se tomará en consideración o tempo de educador/a permanente (nai/pai SOS) durante o cal se atende só a un menor que viva na familia de forma permanente e non estimase acoller a novos menores.

A Asociación con independencia do premio de permanencia colaborará coa/o educador/a permanente (nai/pai SOS) en prestar a axuda técnica necesaria para a súa integración profesional.

Cando conclúa a relación laboral de mutuo acordo coa Asociación, seguirase apoiando ás/aos educadoras/es permanentes (nais/pais SOS) para que continúen mantendo unha relación cos/as novos/as que estiveron ao seu cargo.

Así mesmo se por calquera circunstancia se produce o cesamento en Aldeas Infantiles SOS de Galicia deberá abandonar o posto de traballo de inmediato, retirando do fogar as súas pertenzas nun máximo de 5 días, deixándoo libre e a disposición da Asociación.

Os/as afectados/as por esta norma, e no suposto de non cumprir o anteriormente contemplado, autorizan expresamente aos/as representantes da Asociación e delegados/as de persoal para que trasladen os enseres que fosen da súa propiedade ao almacén da Aldea

#### *DIRECTOR/A E MANTEDOR/A*

Se as necesidades do servizo impoñen que, para a mellor atención dos/as menores sexa requisito o que este persoal se aloxe nas vivendas que a estes fins teña propostas a Asociación, esta poderá ceder a título gratuito o uso e goce do aloxamento, sendo por conta dos/as traballadores/as os servizos que por combustible, teléfono, auga e luz se orixinen.

#### *COMÚN PARA TODO O PERSOAL*

Se por circunstancias e motivos se produce o cesamento en Aldeas Infantiles SOS de Galicia de calquera traballador/a do colectivo que transitoriamente utilice os fogares deberá abandonar o posto de traballo de inmediato, retirando dos mesmos as súas pertenzas nun máximo de 5 días, deixándoos libres e a disposición da Asociación.

Os/as afectados/as por esta norma, e no suposto de non cumprir o anteriormente contemplado, autorizan expresamente aos/as representantes da Asociación e delegados/as de persoal para que trasladen os utensilios que fosen da súa propiedade ao almacén da Aldea.

Os/as fillos/as dos/as traballadores/as/as poderán contar en caso de enfermidade ou situación especial co apoio da Asociación no que precisen tras ser valoradas as situacións individuais polo departamento de Recursos Humanos desta asociación.

#### *PEZAS DE TRABALLO*

Para as categorías de condutor/a-mantedor/a, cociñeiro/a, monitor de taller, persoal de limpeza. Facilitáraselles por parte da empresa prendas de vestiario adaptadas ao seu traballo se se requirise.

#### *DESPRAZAMENTOS*

Se por necesidades da asociación, o/a traballador/a tivese que utilizar o seu propio vehículo para realizar algunha tarefa encomendada pola empresa percibirá unha indemnización de 0,20 €/Km.

Abonáranse os gastos de utilización de aparcadoiro, peaxe de autoestrada e os outros gastos derivados do desprazamento, previa e explicitamente encomendados pola asociación. Será necesaria a xustificación dos mesmos para o seu cobro.

#### *SEGUROS*

Aldeas Infantiles SOS de Galicia establecerá un Seguro de Vida con pólizas individuais, para aqueles/as traballadores/as que leven un ano na Asociación, con cobertura de falecemento por calquera causa cunha contía mínima de 30.050,61 € e de incapacidade profesional total e permanente cunha contía mínima de 42.070,85 € .

Así tamén se subscribiu un seguro de accidentes para aqueles traballadores/as que leven un ano na Asociación, quedando establecidos os capitais de cobertura nas seguintes contías:

Falecemento:	36.060,73 €
Invalidez Absoluta e Permanente por accidente:	42.070,85 €
Invalidez Permanente Parcial por accidente:	Segundo baremo
Invalidez Permanente Total por accidente:	42.070,85 €

As primas deste seguro serán custeadas integramente pola Asociación Aldeas Infantiles SOS de Galicia, e esta non se fai responsable das exclusións de falta de pagamento de riscos por parte da Aseguradora, por ningún concepto, fóra dos derivados por falta de pagamento de primas.

#### *PLAN DE IGUALDADE*

A Asociación elaborará xunto cós/cas representantes legais dos/das traballadores/as, no prazo de seis meses da publicación no BOE do presente Convenio, un Plan de Igualdade de conformidade co establecido no art. 45 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Este Plan afectará a todo o persoal, terá unha vixencia anual e perseguirá, polo menos, os seguintes obxectivos:

Obxectivo xeral:

Previr e eliminar as situacións de desigualdade entre homes e mulleres que puidese haber na Asociación.

Obxectivos específicos:

- Procurar equilibrar o número de mulleres e homes que compoñen o persoal da Asociación.
- Procurar equilibrar a presenza feminina ou masculina naqueles postos ou categorías onde exista unha menor representatividade.
- Garantir a igualdade de posibilidades no desenvolvemento profesional de mulleres e homes.
- Favorecer o acceso á formación de todo o persoal e fundamentalmente de quen se incorporen de permisos ou suspensións de traballo.
- Garantir un sistema retributivo, por todos os conceptos, que non xere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar a ordenación do tempo de traballo para o persoal, mediante a adopción de medidas que fagan compatible a vida persoal, familiar e laboral.
- Prevención do acoso.
- Introducción da perspectiva de xénero na comunicación interna e externa da Asociación.

O Plan afectará, polo menos, aos seguintes ámbitos de aplicación:

1. Estrutura do persoal
2. Contratación
3. Segregación ocupacional
4. Promoción
5. Formación
6. Retribución
7. Conciliación da vida laboral, persoal e familiar
8. Prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo
9. Sensibilización e comunicación

O Plan deberá realizarse en determinadas fases e cunha metodoloxía de traballo, que serán as seguintes:

1ª Fase: Análise.

A Asociación facilitará os datos solicitados pola Comisión Técnica Paritaria composta por representantes da Asociación e os/as representantes legais dos/das traballadores/as, e analizarase a información achegada con obxecto de poder ter unha composición de lugar relativa á situación que debe ser obxecto de estudo.

2ª Fase: Diagnóstico.

Alcanzaranse as conclusións da análise previa e así, determinaranse os campos prioritarios/concretos de actuación.

3ª Fase: Definición de medidas a tomar.

Definiranse as medidas a tomar nas distintas materias que deben desenvolverse neste Plan.

4ª Fase: Aplicación/execución de medidas.

Poranse en marcha as medidas definidas.

5ª Fase: Seguimento e avaliación.

Crearase a Comisión de Igualdade cuxa misión será revisar periodicamente o equilibrio de sexos na Asociación, así como a igualdade de oportunidades de homes e mulleres, garantir a aplicación das medidas e analizar as que se levaron a cabo; todo iso co obxecto de avaliar o seu resultado e propor novas accións. Tamén levará a cabo o proceso de denuncia do acoso.

#### *CLAUSULA DE GARANTIA DE EMPREGO*

A empresa comprométese durante o período de 2012 e 2013 a manter o volume de emprego existente á publicación de presente Convenio Colectivo, e por tanto a non levar a efecto despedimentos colectivos, salvo que se deixe de prestar por parte de Aldeas Infantiles servizos ou proxectos que na actualidade se xestionan con base a Convenios coas diferentes Administracións Publicas, ou que estes vexan reducida a súa partida económica en máis dun 25 %.

Se se finalmente tivésese que recorrer a levar a efecto algún despedimento colectivo as persoas que visen extinguido o seu contrato por esta circunstancia, terían dereito á súa incorporación con carácter preferente cando xurdisen vacantes en postos de similar natureza sempre que cumpran os requisitos de formación e experiencia requirida para o posto vacante.

#### *ADHESIÓN AO ACORDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABALLADORES/AS (AGA)*

Os asinantes deste Convenio acordan adherirse integramente e sen condicionamento algún ao Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Colectivos de Traballadores/as (AGA), así como a calquera acordo que o substitúa.

#### *DISPOSICIÓN ADICIONAL*

De acordo co establecido no artigo 40 do III Convenio Aldeas SOS de Galicia, os traballadores/as contratados antes de 2007 que conserven ese dereito, seguirán xerando trienios e percibindo ese complemento de antigüidade ao que se lle aplicarán os mesmos incrementos que aos demais conceptos salariais.

#### *DISPOSICIÓN TRANSITORIA*

No actual Convenio Colectivo modifícanse as seguintes denominacións:

1. Director/a de Dispositivo denominándose a partir de agora director/a de Programa.
2. Educador/a CAI/CEI denomínase educador/a CEI
3. Técnico/a Xurídico denomínase técnico/a de área.

Incorpórase como persoal educativo o posto operativo de Educadora/or Permanente de Comunal.

Todos/as os/as traballadores/as/as encadrados nas postos mencionados, pasarán a ostentar todos os dereitos e obrigacións que para as novas denominacións regúlanse neste Convenio.

## TABLA SALARIAL 2012

## PERSONAL DIRECTIVO

	SALARIO BASE	DEDICACIÓN ESPECIAL	ATENCIÓN CONTINUADA	TOTAL
Director/a de Área	2.265,31	212,61		2.477,92
Director de Departamento	2.083,57	212,61		2.296,18
Director Aldea/Residencia	1.595,22	212,61	445,85	2.253,68
Director Centro Programa Sociales	1.998,54	212,61		2.211,15
Director Escuela de Formacion	1.989,42	212,61		2.202,03
Director Centro Primera Acollida	1.989,42	212,61		2.202,03
Axudante de Direccion	1.698,17	212,61		1.910,78
Director de Dispositivo	1.698,17	212,61		1.910,78

## PERSONAL EDUCATIVO

	Salario Base	Dedicación Especial	Atención Continuada	Xornada Especial	Turnicidade	Total
Educador/a Permanente Novo Ingreso	777,48		333,85	419,33		1.530,65
Educador/a Permanente 1 año	802,02		368,21	419,33		1.589,56
Educador/a Permanente 2 años	826,52		419,33	419,33		1.665,17
Educador/a Permanente 4 años	851,17		471,74	419,33		1.742,24
Educador/a Permanente 7 años	875,81		524,74	419,33		1.819,87
Educador/a Permanente 10 años	944,58		543,73	419,33		1.907,64
Educador/a Aldea	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador /aResidencia	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador/a Centro 1ª Acollida	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador/a de Programa	1.115,74	233,04				1.348,78
Educador/a Cai/Cei	1.153,15					1.153,15
Cuidador/a	1.048,32					1.048,32

## PERSONAL TECNICO

	SALARIO BASE	TOTAL
Tecnico/a Departamento	1.488,28	1.488,28
Tecnico/a Xuridico	1.488,28	1.488,28
Tecnico /a Programa	1.488,28	1.488,28
Tecnico/a Formacion	1.445,76	1.445,76
Psicologo/a	1.551,17	1.551,17
Pedagogo/a	1.551,17	1.551,17
Traballador /a Social/a	1.405,01	1.405,01
Logopeda	1.199,58	1.199,58
Profesor/a de Apoio	1.199,58	1.199,58
Monitor de Taller	1.048,32	1.048,32

## PERSONAL DE SOPORTE

	SALARIO BASE	TOTAL
Xefe de Administracion	1.241,63	1.241,63
Oficial Administrativo	1.173,59	1.173,59
Conductor/Mantedor	1.114,07	1.114,07
Auxiliar Administrativo	1.048,32	1.048,32
Recepcionista	1.048,32	1.048,32
Teleoperador	1.048,32	1.048,32
Cociñeira/o	1.048,32	1.048,32
Empregado /a Servizo Limpeza	1.048,32	1.048,32

## TABLA SALARIAL 2013

## PERSONAL DIRECTIVO

	SALARIO BASE	DEDICACION ESPECIAL	ATENCION CONTINUADA	TOTAL
Director/a de Área	2.265,31	212,61		2.477,92
Director/a de Departamento	2.083,57	212,61		2.296,18
Director/a de Aldea Infantil y Residencia	1.595,22	212,61	445,85	2.253,68
Director/a de Centro Programa Sociales	1.998,54	212,61		2.211,15
Director/a de Escuela de Formación	1.989,42	212,61		2.202,03
Director/a de Centro 1ª Acollida e Valoración	1.989,42	212,61		2.202,03
Director/a de Programa	1.698,17	212,61		1.910,78
Axudante de Dirección	1.698,17	212,61		1.910,78

## PERSONAL EDUCATIVO

## SUBGRUPO 1

	Salario Base	Dedicación Especial	Atención Continuada	Xornada Especial	Turnicidade	Total
Educador Aldea	1.117,97	207,02			78,78	1.403,77
Educador/a de Residencia	1.117,97	207,02			78,78	1.403,77
Educador/a de Centro 1ª Acollida e Valoración	1.117,97	207,02			78,78	1.403,77
Educador/a de Programa	1.117,97	233,51				1.351,48
Educador de C.E.I.	1.155,46					1.155,46
Cuidador/a	1.051,46					1.051,46
Profesor/a de Apoio	1.201,98					1.201,98
Monitor de Taller	1.051,46					1.051,46

## SUBGRUPO 2

	Salario Base	Dedicación Especial	Atención Continuada	Xornada Especial	Turnicidade	Total
Educador/a Permanente (madre/padre SOS) N. Ingreso	779,03		334,52	420,17		1.533,72
Educador/a Permanente 1 año	803,62		368,95	420,17		1.592,74
Educador/a Permanente 2 años	828,17		420,17	420,17		1.668,51
Educador/a Permanente 4 años	852,87		472,68	420,17		1.745,72
Educador/a Permanente 7 años	877,56		525,79	420,17		1.823,52
Educador/a Permanente 10 años	946,47		544,82	420,17		1.911,46
Educador/a Permanente de comunal	779,03		334,52	420,17		1.533,72

## PERSONAL TÉCNICO

	SALARIO BASE	TOTAL
Técnico de Área	1.491,26	1.491,26
Técnico de Programa	1.491,26	1.491,26
Técnico de Formación	1.448,65	1.448,65
Psicólogo/a	1.554,27	1.554,27
Pedagogo/a	1.554,27	1.554,27
Trabajador/a Social	1.407,82	1.407,82
Logopeda	1.201,98	1.201,98

## PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN E DE SERVICIOS

## SUBGRUPO 1

	SALARIO BASE	TOTAL
Xefe Administrativo/a	1.244,11	1.244,11
Oficial Administrativo/a	1.175,94	1.175,94
Auxiliar Administrativo/a	1.051,46	1.051,46
Recepcionista	1.051,46	1.051,46
Teleoperador/a	1.051,46	1.051,46

## SUBGRUPO 2

	SALARIO BASE	TOTAL
Chofer/Mantenedor	1.116,30	1.116,30
Cociñeira	1.051,46	1.051,46
Empregada de Servizo de Limpeza	1.051,46	1.051,46
Auxiliar de Oficios	645,30	645,30

Vigo, a 12 de abril de 2013. — A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2013003948