

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**

RESOLUCIÓN do 5 de marzo de 2018, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia do VI convenio colectivo da Asociación Aldeas Infantiles SOS de Galicia.

Visto o texto do convenio colectivo da Asociación Aldeas Infantiles SOS de Galicia, que suscribiron, con data do 29 de decembro de 2016, a comisión negociadora conformada pola parte designada pola representación empresarial, e a representación da parte social, que foi presentado na oficina de Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Secretaría Xeral de Emprego

ACORDA:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 5 de marzo de 2018

Covadonga Toca Carús
Secretaria xeral de Emprego

VI convenio colectivo da Asociación Aldeas Infantiles SOS de Galicia**Artigo 1. *Ámbito funcional***

Quedan comprendidas no ámbito funcional deste convenio as actividades desenvolvidas por Aldeas Infantiles SOS Galicia, no ámbito de protección á infancia, actualmente regulado pola Lei orgánica 1/1996, do 15 de xaneiro, de protección xurídica do menor, e



demais normativa autonómica que a desenvolva, así como as actividades recoñecidas nos seus fins fundacionais.

Así mesmo, quedan incluídos no ámbito funcional do presente convenio todos aqueles centros ou programas que antes da súa entrada en vigor xa estivesen sendo xestionados por Aldeas Infantiles SOS de Galicia e os que poida xestionar durante a vixencia deste convenio.

Artigo 2. *Ámbito territorial*

Este convenio será de aplicación en todos os centros de traballo de Aldeas Infantiles SOS de Galicia na Comunidade Autónoma galega.

Artigo 3. *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 excluídos 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 45/2015, do 14 de outubro, do voluntariado, así como as posibles modificacións e desenvolvemento lexislativo posterior existentes na dita lei.

Ademais do persoal de terceiras empresas que presten os seus servizos por medio de contrato civil ou mercantil en centros de traballo de Aldeas Infantiles SOS de Galicia. Este persoal rexerese polo convenio aplicable á súa empresa. Aldeas Infantiles SOS de Galicia, en canto a garantías e comprobacións, aplicará na súa relación contractual coa empresa subcontratista o determinado pola lexislación vixente.

Ademais dos mencionados, quedaran excluídos do ámbito de aplicación do presente convenio, os traballadores aos cales se lles aplicase outro convenio desde o comezo da súa relación laboral e lles sexa máis beneficioso.



Artigo 4. *Ámbito de vixencia*

Calquera que sexa a data de publicación deste convenio colectivo no *Boletín Oficial*, a súa vixencia será de catro anos. Iniciarase o 1 de xaneiro de 2015 e finalizará o 31 de decembro de 2018.

Artigo 5. *Cláusula de revisión salarial*

Non se aplica incremento ningún para o ano 2016.

Para o ano 2017, aplicarase un incremento do 0,5 % sobre as táboas de 2016. A Asociación comprométese, para o caso de que o IPC 2016 sexa igual ou superior ao 1,5 %, a negociar un incremento adicional.

Para o ano 2018, reunirse a comisión paritaria mencionada no presente convenio, co fin de valorar, en función da situación económica xeral e da Asociación e tomando en consideración a evolución do índice de prezos ao consumo, se procede algún incremento salarial.

Artigo 6. *Denuncia, prórroga*

No caso de non ser denunciado por algunha das partes, cun mínimo de dous meses de antelación ao termo da súa vixencia e non antes de catro meses do seu vencemento, prorrogarase por anos naturais.

En todo caso, o convenio colectivo seguirá vixente en todo o seu articulado mentres non sexa substituído por outro.

No caso de que a denuncia do convenio sexa parcial, a parte que formule a denuncia deberá xuntar proposta concreta dos puntos e contidos que comprenda a revisión solicitada.

Artigo 7. *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, todas as existentes na data de entrada en vigor.

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



Artigo 8. Vinculación á totalidade

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

Artigo 9. Dereito supletorio

Para o non previsto neste convenio, observarase o 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, a Lei orgánica de liberdade sindical e demais normas de aplicación.

Artigo 10. Comisión paritaria

No prazo do mes seguinte á publicación deste convenio no DOG constituirase a comisión paritaria de vixilancia, interpretación, mediación e arbitraje do presente convenio. Esta comisión estará formada por seis vogais, tres en representación de Aldeas Infantiles SOS de Galicia e os outros tres en representación dos/as traballadores/as asinantes do convenio, e respectarase a proporcionalidade existente nese momento.

Na primeira reunión nomearanse o presidente/a e o secretario/a, cuxa tarefa será, respectivamente, convocar e moderar a reunión e levantar acta dela, levando o rexistro previo e arquivo dos asuntos tratados. Reunirse cando sexa solicitado por algunha das partes en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida aos seus membros polo menos con 15 días de antelación, en que se expresarán as materias que se vaian considerar e, con carácter extraordinario, por petición dalgunha das partes ou se as circunstancias o aconsellan. 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 nunha acta sucinta que subscribirán os asistentes á reunión ao final desta. Para a validez dos acordos requirirase a presenza de, polo menos, dous membros por cada unha das partes intervenientes. Ante situacións de desacordo na comisión paritaria, as partes conveñen someter tal discrepancia ao Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solucións de conflitos de traballo (AGA).



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 lle sometan as partes.
- e) Estudar e aplicar as novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en vigor do presente convenio que poidan afectar o 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 non aplicación das condicións de traballo previstas neste convenio e recollidas no citado artigo.
- i) Calquera función recollida neste convenio colectivo.
- j) Revisar a posibilidade de establecer unha nova retribución complementaria, se se producen novos requirimentos dalgún colectivo profesional.

Todas as resolucións que esta comisión deba emitir sobre as consultas recibidas deberán producirse nun prazo máximo de quince días.

Ás 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 na rúa 2ª Travesía do Barrio de Ribadavia nº 1, de Vigo.



Artigo 11. Organización do traballo

a) A organización do traballo é facultade e responsabilidade da empresa e do seu persoal directivo, sen prexuízo do establecido no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

b) Serán criterios inspiradores da organización do traballo:

- Adecuación de persoal que permita o maior e mellor nivel de prestación do servizo. Para iso, promoverase a creación dunha bolsa de traballo para substitución de traballadores/as nos casos que se precisen.

- A racionalización e mellora dos procesos educativos por interese superior do/da menor.

- A valoración dos postos.

- A profesionalización e promoción.

- 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, un fogar estable e unha formación sólida para darlles un futuro prometedor.

Coa intención de proporcionar un ambiente o máis estable posible, estes fogares teñen un/unha educador/a permanente que vive continuamente nel e é substituído/a nos seus días libres por un/a educador/a da 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 un/unha director/a, que é a 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 mozos:

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 da Aldea Infantil é o máximo responsable da residencia tanto no ámbito de xestión e administración como de educación e organización xeral. O seu persoal depende xerarquicamente 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, a mocidade e a familia.

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, e cun enfoque educativo a todas as tarefas que o neno/a desenvolve no centro.

Centro de primeira acollida e valoración:

Recurso especializado, deseñado para atender temporalmente e con carácter de urxencia 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 central 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, mocidade e familia, ademais de investigación e calidade.

Programas sociais:

Distintos programas en función das necesidades sociais do contorno. Son servizos de asistencia á familia, á infancia e á mocidade.

Artigo 13. *Clasificación profesional*

O sistema de clasificación profesional pretende unha maior flexibilidade organizativa, que posibilite recompoñer os procesos de traballo e redistribuír as actividades segundo as necesidades cambiantes da actividade e dispor de profesionais con coñecementos, calidades e aptitudes que lles permitan desempeñar o seu traballo dentro do grupo profesional a que pertencen.

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 seu correcto funcionamento, optimizar os recursos dispoñibles 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 os suplen en caso de ausencia.



A título de referencia correspóndense cos denominados:

Director/a territorial, director/a de área, director/a de departamento, director/a de aldea infantil e residencia de mozos, director/a de escola de formación, director/a de centro de primeira acollida e valoración, director/a de programa, axudante de dirección.

Grupo profesional 2. Persoal educativo.

Encádrase neste grupo o persoal de intervención educativa directa coa titulación de grao, habilitación ou experiencia contrastada con formación correspondente coas funcións propias da súa especialidade con menores/mozos e/ou familias.

O grupo profesional divídese en dous subgrupos.

Subgrupo 1:

Encádrase neste grupo o posto de educador/a permanente, coordinador/a, educador/a de comunal, educador/a de aldea, educador/a de residencia, educador/a de centro de primeira acollida e valoración, educador/a de programa, educador/a de CEI e educador/a responsable de fogar funcional.

Subgrupo 2

Son postos que realizan actividades complementarias á intervención educativa. A título orientativo son os seguintes postos de traballo:

Auxiliar educativo (coidador), profesor/a de apoio, monitor/a de taller.

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 adecuada, así como experiencia no seu ámbito de actuación.

Correspondería cos seguintes postos de traballo:

Técnico/a de área, técnico/a de programa, técnico/a de formación, psicólogo/a, pedagogo/a, traballador/a social, logopeda, terapeuta.



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 dous 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.

Neste subgrupo inclúense os seguintes postos de traballo: xefe/a administrativo/a, oficial/a administrativo, auxiliar administrativo, recepcionista, teleoperador/a.

Subgrupo 2:

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

Neste subgrupo inclúense os seguintes postos de traballo:

Condutor-mantedor/a, cocifeira/o, empregado/a do servizo de limpeza, auxiliar de oficios.

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

Artigo 14. *Competencias xerais dos postos de traballo*

Os postos de traballo definidos son meramente enunciativos e non supoñen obriga da súa provisión se as necesidades dos programas non o requiren.

Grupo profesional 1: Persoal directivo.

Director/a de área: profesional designado pola dirección xeral para planificar e dirixir a área da súa competencia da Oficina Nacional de Coordinación.



Director/a territorial: profesional designado pola dirección xeral para dirixir as políticas da Asociación no seu territorio no que se refire á área social, procurando que exista unha boa xestión, coordinación, desenvolvemento e relación entre todos os programas da súa zona, así como representar a Asociación na súa Comunidade Autónoma.

Director/a de departamento: profesional designado pola dirección xeral, por proposta do director/a de área, para planificar, organizar e coordinar as actividades propias de cada departamento da Oficina Nacional de Coordinación.

Director/a de Aldea infantil e Residencia de mozas/os: profesional que realiza a coordinación de familias SOS e ten 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. Tamén é o superior directo de todo o persoal de ambos os dispositivos e ten entre as súas funcións a xestión educativa, organizativa, administrativa e económica.

Director/a de escola de formación: profesional que exerce 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.

Director/a de Centro de Primeira Acollida e Valoración: profesional que exerce a representación da Asociación baixo as directrices da dirección territorial dos órganos desta, asume as funcións de xestión organizativa, administrativa e económica, e é o responsable do persoal.

Director/a de programa: profesional que, baixo as directrices da dirección territorial, se responsabiliza de todo o necesario para a posta en práctica e bo funcionamento dun programa SOS, asume funcións de xestión organizativa, administrativa e económica e é o responsable de persoal do seu programa. Tamén colabora coa dirección territorial na negociación dos convenios de colaboración cos servizos sociais da comunidade autónoma.

Axudante de dirección: profesional que colabora co/a director/a do programa correspondente no cumprimento das súas funcións e o suple 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 permanente/coordinadora: profesional responsable do fogar SOS en 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».

Ademais, administrará o orzamento asignado atendendo aos/as menores nas necesidades cotiás de saúde, alimentación, vestido, hixiene, escolaridade e de coidados especiais no caso de precisalos. Coordina o traballo do seu fogar distribuindo as quendas de traballo en función das necesidades dos 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 nenos/as para conseguir os obxectivos integradores, educativos propostos, responsabilizándose de que se realicen nos prazos establecidos e contando para isto co asesoramento do equipo técnico e a participación dos nenos/as.

2.1.2. Educador/a de comunal: é a/o educador/a 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 un cuarto nunha casa na mesma aldea proporcionada pola Asociación. Dado o carácter temporal deste posto, o/a traballador/a, por requirimento da organización, deberá asumir a súa adscrición permanente a un fogar. O criterio fundamental para pasar como titular a un fogar é o perfil dos menores deste e non a antigüidade nesta situación transitoria.

A retribución deste posto de traballo virá conformada polo salario base e polo complemento de dedicación especial equivalente ao resto das educadoras, máis o denominado complemento de educadora de comunal.

2.1.3. Educador responsable de fogar funcional: persoa que ten a garda e custodia dun grupo de irmáns cos que convive e conta co asesoramento e apoio da entidade no que requira para unha maior eficacia no seu labor.

2.1.4. Educador/a de Aldea: é o profesional que apoia os/as nenos/as no seu proceso de integración social desde os fogares SOS, realiza funcións educativas e asistenciais



para o correcto desenvolvemento do neno/a, colabora directamente coas educadoras/es permanentes/coordinadoras, as que substitúen nos seus días de descanso. A educadora permanente é a que coordina o traballo do seu fogar e distribúe os apoios educativos en función das necesidades dos menores dentro da xornada establecida.

2.1.5. Educador/a de residencia: é o profesional que, coa titulación e experiencia exixida, acompaña os mozos no seu proceso de emancipación desde as residencias de mozas/os, colaborando na súa vida cotiá, así como na realización, seguimento e avaliación dos obxectivos previstos no proxecto educativo individual de cada moza/o e nos demais documentos educativos que para as residencias de mozas/os elaborou a organización.

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

2.1.7. Educador/a de programas: é o profesional que, coa titulación e experiencia exixida, ten como responsabilidade fundamental apoiar o labor dos/as técnicos/as en relación cos nenos/as, mozos e/ou familias en función dos programas onde sexan asignados.

2.1.8. Educador/a de C.E.I: é o profesional que, coa titulación exixida 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 os menores a través das actividades cotiás.

Subgrupo 2:

2.2.1. Auxiliar educativo (coidador/a): é o profesional que, estando en posesión da formación requirida, presta servizos complementarios atendendo os menores nas súas necesidades cotiás de saúde, alimentación, vestimenta e hixiene, ademais de participar en intervencións máis técnicas (programación, adestramento de habilidades, etc.) colaborando directamente cos/as educadores/as nun labor en equipo para unha maior coherencia nas intervencións.

2.2.2. Profesor/a de apoio: profesional que, coa titulación adecuada, realiza as funcións didácticas que se lle encomenden.



2.1.3. Monitor/a de taller: profesional encargado de impartir coñecementos teórico-prácticos sobre un determinado oficio.

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 sociolaboral 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 programas SOS.

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

3.5. Pedagogo/a: profesional que, coa titulación correspondente, asesora, orienta e informa o 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 houber, e entre outras funcións, colabora coa formación interna desta, así como coa escola cando esta o precise, entre outras funcións.

3.6. Traballador/a social: profesional que, coa titulación adecuada, asesora o 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 a dita historia coas súas vivencias na familia SOS. Así mesmo, coordínase cos diferentes sistemas de protección social, servizos sociais, etc. e elabora un mapa de recursos da súa cidade e/ou Comunidade Autónoma.

3.7. Logopeda. Profesional que, coa titulación adecuada, realiza as intervencións e asesoramento propios da súa profesión.

3.8. Terapeuta. Profesional titulado universitario con formación de posgraao específico recoñecido polas federacións españolas correspondentes para a súa acreditación. Adoita intervir nos programas de familia.

Grupo profesional 4. Persoal de administración e servizos.

Subgrupo 1:

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

4.1.2. Oficial/a administrativo: profesional que, ás ordes do seu/súa 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.

4.1.3. Auxiliar administrativo: é quen baixo a dirección do seu/súa inmediato/a superior realiza funcións administrativas, de arquivo e de atención persoal e telefónica.

4.1.4. Recepcionista: é a persoa encargada de atender a central telefónica; realiza funcións burocráticas e de recepción de visitas, cartas, paquetes e mercadorías.

4.1.5. Teleoperador/a: é a persoa que realiza tarefas de telemercadotecnia, 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, se dedica 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/o profesional encargada/o 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 do 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 está 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 subalternos en diferentes actividades de mantemento, agricultura e educación que realiza a Asociación. Non poderá ser superior a dous anos a contratación neste posto de traballo.

Artigo 15. *Forma do contrato*

A Asociación adquire o compromiso de formalizar os contratos de traballo por escrito, e facilitar unha copia básica ao comité de empresa ou delegados/as de persoal.

A entidade manifesta o compromiso de cumprimento de todo o contido no Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social.

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/a traballador/a, tanto en retribucións e condicións laborais como en dereitos referentes a prestacións sociais.

No non establecido no presente convenio colectivo seguirase, para calquera interpretación deste punto, o disposto polo Estatuto dos traballadores, así como a normativa específica de desenvolvemento do citado corpo legal.

Contratación indefinida:

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

O persoal admitido na empresa sen pactar modalidade especial ningunha 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 teña o traballador permita un período temporal de igual ou superior duración.

Nos casos en que o contrato que teña o traballador non permita prórroga 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, computarán-selle os días traballados como válidos para o período de proba e para a antigüidade na empresa.

Contratación temporal:

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

- Para obra e servizo determinado.

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

Este tipo de contratos utilizarase para atender as 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 a que resultará aplicable o previsto para estes casos, tanto polo Estatuto dos traballadores como na normativa xeral ou específica que sexa aplicable para este tipo de contratos.

- Eventual por circunstancias da produción.

Cando se contrate un traballador por circunstancias da Asociación ou acumulación de tarefas que teñan carácter excepcional. Este contrato de traballo estará debidamente mo-



tivado. A duración máxima deste contrato será, en total, de 12 meses, nun período non superior a 18 e poderase prorrogar, por acordo entre as partes, unha única vez.

- Por interinidade ou substitución.

Cando se trate de substituír traballadores/as con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que no contrato de traballo se especifique 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 establecidos.

Ademais dos supostos regulados legal e regulamentariamente, 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.

- 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 os 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.

Cando remate o contrato de prácticas, a empresa entregará ao traballador ou traballadora un certificado en que constará a duración das prácticas, o posto ou postos de traballo desempeñados e as principais tarefas realizadas en cada un deles.

Se cando finalice o contrato o traballador continúa na empresa non poderá concertarse un novo período de proba e o período de prácticas computará para todos os efectos como de antigüidade nela.



A retribución do traballador será dun 85 % do salario que lle correspondería en función da súa categoría o primeiro ano, así como do 100 % do citado salario durante o segundo.

- 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 dun 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 cadro de persoal.

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

A porcentaxe de horas de formación dependerá das características do oficio ou posto de traballo que se vaia 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 realizárase mensualmente; mediante causa xustificada poderase realizar con carácter bimensual.

A retribución do/da traballador/a será dun 75 % do salario que lle correspondería en función da súa categoría no primeiro ano, así como do 85 % do citado salario durante o segundo e terceiro ano.

Todo o non recollido neste punto regularase polo establecido no artigo 11.2 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

- Contrato de remuda.

Este tipo de contrato concértase 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 o traballador da empresa que accede á xubilación parcial. Realízase simultaneamente co contrato a tempo parcial que se pacte con este último.

A duración do contrato será indefinida ou igual á do tempo que lle falte ao/á traballador/a substituído/a para alcanzar a idade de xubilación. Se, ao cumprir esta idade, o/a traballador/a xubilado/a parcialmente continúa na empresa, o contrato de substitución que se realizou por duración determinada poderá prorrogarse mediante acordo das partes por períodos



anuais. En todo caso, extinguirase ao finalizar o período correspondente ao ano en que se produza a xubilación total do/a traballador/a substituído/a.

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

O contrato de substitución poderá realizarse 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 de remuda poderá completar o do/a traballador/a substituído/a ou simultanearse con el/ela.

No non previsto neste artigo observarse o establecido para este tipo de xubilación no artigo 215 do Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral da seguridade social.

Artigo 17. *Mobilidade xeográfica*

A mobilidade xeográfica dos traballadores/as rexerese polo disposto no artigo 40 do texto refundido vixente do Estatuto dos traballadores.

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 exixan cambio de residencia habitual en poboación distinta da residencia habitual do traballador ou traballadora afectado, cando concorran razóns económicas, técnicas ou organizativas que o xustifiquen.

A decisión do traslado deberá ser notificada e motivada pola entidade ao traballador afectado, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa actividade.

Artigo 18. *Proceso de notificación da mobilidade xeográfica*

Notificado o traslado, o/a traballador/a poderá optar por:

A) Aceptar o seu traslado ou desprazamento seguindo o establecido neste convenio colectivo.



B) Impugnar a decisión do traslado ou desprazamento.

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

Artigo 19. Posibilidade de volver ao centro de traballo de orixe

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

Cando desaparezan as causas económicas, técnicas ou organizativas ou de produción que orixinaron o desprazamento ou traslado, o traballador regresará ao seu centro de traballo de orixe. No caso de que este centro ou programa cese na 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.

Se no centro de orixe do traballador trasladado se xera unha vacante do seu mesmo posto de traballo, atenderase ao disposto nos artigos referidos a vacantes e promocións.

Os traslados ou desprazamentos implicarán a realización por parte do traballador do posto de traballo ou outro do seu mesmo grupo profesional.

Artigo 20. Desprazamentos temporais

1. Definición. Considérase desprazamento temporal aquela mobilidade xeográfica cuxo límite de temporalidade é de 12 meses nun período de 3 anos, ou ata 12 meses continuados. O desprazamento temporal supón un cambio no lugar de residencia da traballador/a, e non fai necesario o cambio de domicilio habitual.

2. Procedemento da comunicación. 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 laborables respecto á data da súa efectividade. En cambio, nos casos en que o desprazamento temporal sexa por un tempo inferior a tres meses, deberá ser informado o traballador e a representación dos traballadores cunha antelación de dez días laborables á data da súa efectividade. A notificación, en ambos os casos, será por escrito.



3. Dereitos, compensacións e permisos. A Asociación aboará ao/á traballador/a desprazado, temporalmente as axudas de custo e os gastos de viaxe correspondentes durante o tempo que dure o desprazamento, atendendo ao disposto no artigo denominado «Axudas de custo e desprazamentos» do presente convenio.

Os traballadores desprazados temporalmente terán dereito a un permiso remunerado de cinco días laborais no seu domicilio de orixe, sempre e cando o desprazamento sexa superior a tres meses. Non se computarán os días de viaxe e os gastos de viaxe serán por conta da Asociación.

Artigo 21. *Traslados permanentes*

Definición. Considérase traslado permanente aquela mobilidade xeográfica cuxa duración excede os 12 meses continuados, ou é superior a 12 meses nun período de 3 anos. O traslado permanente pode facer necesario o cambio de domicilio habitual, ao ser un cambio permanente de centro de traballo.

Procedemento da comunicación. En caso de traslado permanente do/da traballador/a, a decisión deberá ser notificada pola Asociación ao/á traballador/a, así como aos seus representantes legais do centro de traballo, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade. A notificación será por escrito.

Dereitos e compensacións. No caso de que o/a traballador/a sexa trasladado, percibirá unha cantidade indemnizatoria consistente nun pagamento único de 600 € ao comezo do traslado permanente, os cales servirán para cubrir gastos de gardamobles, busca de piso, etc. Retribúese a viaxe de ida e de volta.

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

Se un traballador solicita voluntariamente á Asociación un posto de traballo determinado, sexa para realizar unha cobertura temporal no dito posto de traballo ou para adscribir o dito traballador de forma permanente ao posto vacante, non lle corresponderán os dereitos e compensacións establecidos neste convenio para desprazamentos temporais e traslados permanentes.



Artigo 22. *Mobilidade funcional.*

A mobilidade funcional, informada polos principios de idoneidade e aptitude rexerese polo disposto no artigo 39 do texto refundido do Estatuto dos traballadores e no presente convenio.

A mobilidade funcional plasmarase por escrito, fará referencia a este artigo e cumprirá cos dereitos de información, consulta e participación dos representantes legais dos traballadores.

- A mobilidade funcional interna ao grupo profesional.

Un traballador só poderá desempeñar tarefas distintas dentro do mesmo grupo profesional en caso de que este teña as titulacións académicas ou profesionais mínimas requiridas por este convenio colectivo para exercer tal posto de traballo.

- A mobilidade funcional externa ao grupo profesional.

a) Mobilidade externa ascendente:

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

A garantía retributiva, relativa ao dereito do traballador á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice non abrangue a consolidación dos complementos ligados a ese concreto posto de traballo.

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

b) Mobilidade externa descendente:

Se por necesidades perentorias ou imprevisibles e xustificadas da actividade, a entidade precisa destinar un traballador/a a realizar tarefas correspondentes a un grupo profesional inferior, só poderá facelo polo tempo imprescindible que non será superior a 30 días, man-



téndolle a retribución e demais dereitos derivados do seu grupo profesional e notificando esta situación aos representantes dos traballadores.

Artigo 23. *Selección*

A dirección poderá solicitar á Área de RR.HH. de Aldeas Infantiles SOS de España a realización do proceso de captación e selección do persoal, xa que a área 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 24. *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 dispoña 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. En caso de que esa igualdade se produza entre dous traballadores/as, terá prioridade aquel que teña máis antigüidade.

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

Se o posto vacante é de xornada completa, atenderanse as solicitudes de cambio de xornada parcial a completa dos/as traballadores/as da Asociación, con carácter previo á selección externa. A través da 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, así mesmo, publicaraas no taboleiro de anuncios.



Non obstante o anterior, a entidade comprométese a dar publicidade e informar os representantes legais dos traballadores dos procesos de selección dos postos de nova creación e colgalos na intranet coa antelación suficiente.

No caso de que dous ou máis traballadores concorran ao mesmo posto de traballo, a Asociación Aldeas Infantiles valorará, entre outros, os seguintes criterios para a cobertura do dito posto.

1. Formación necesaria para o posto de traballo.
2. Antigüidade no posto de traballo.
3. Antigüidade en Aldeas Infantiles.
4. Formación complementaria que posúa o traballador.

Artigo 25. *Período de proba*

Todo o persoal de novo ingreso quedará sometido ao período de proba que para o seu grupo profesional se establece a continuación:

- A) Persoal dos grupos 1, 2 (subgrupo 2) e 3: seis meses.
- B) Persoal dos grupos 4 (subgrupo 1) e 2 (subgrupo 2): dous meses.
- C) Persoal do grupo 4 (subgrupo 2): un mes.

Durante o período de proba, tanto a persoa contratada como a entidade poderán resolver libremente o contrato de traballo sen prazo de aviso previo e sen dereito a indemnización.

Rematado o período de proba, o traballador ou traballadora pasará a formar parte do cadro de persoal da entidade e computarase para todos os efectos ese período.

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 o seu grupo 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 26. *Cesamento voluntario*

O traballador/a que desexe cesar voluntariamente no servizo da Asociación estará obrigado a poñelo en coñecemento do seu titular por escrito cunha antelación mínima de 15 días. No caso de persoal directivo, este prazo será de 3 meses. O incumprimento do prazo do aviso previo ocasionará unha dedución da súa liquidación correspondente, equivalente aos días de incumprimento, excepto no caso de acceso ao funcionariado, sempre que quede demostrada a imposibilidade do aviso previo.

Artigo 27. *Comunicación do despedimento e finalización do contrato*

A entidade virá obrigada a comunicar toda a finalización ou extinción do contrato (e as causas que o motivan) nos termos a que obligue a lexislación vixente.

Artigo 28. *Xornada de traballo*

Establécese un cómputo anual máximo de tempo de traballo efectivo de 1.771 horas. A distribución deste cómputo anual será equivalente na súa distribución semanal a 39 horas.

Artigo 29. *Xornada dos traballadores que prestan os seus servizos nos fogares SOS*

Os/as traballadores/as contratados/as para o posto de educadora permanente/coordiadora, desempeñarán as súas funcións cun amplo réxime de dispoñibilidade e flexibilidade, dada a peculiaridade das funcións que han de realizar como responsables da atención e educación integral dos menores que viven no fogar.

Ademais, co fin último de crear un ambiente familiar, os/as traballadores/as contratados/as para o posto de educadora permanente/coordinadora convivirán cos menores, para o que deben residir no fogar correspondente.

Por tanto, a mera presenza dos/as traballadores/as no fogar familiar non se considerará traballo efectivo dentro da xornada sempre que haxa outro traballador no fogar desenvolvendo a súa quenda de traballo.



Como as necesidades dos/as menores e as características do fogar non permiten normalmente ao persoal educador/a permanente (nai/pai SOS) gozar de descanso semanal en sábado e domingo, así como os festivos nas datas en que se celebran, gozaranse dous días no resto da semana e os festivos, segundo as necesidades do fogar; con todo, asegurárase a este colectivo un descanso de polo menos unha fin de semana ao mes. Así mesmo, recóllese a posibilidade de sumar a estas libranzas os descansos xerados por compensación de festivos sempre que as necesidades de atención aos menores o permitan.

Os festivos de Nadal, entendendo por estes as quendas de tarde do día 24 de decembro ata a quenda de tarde do día 25 de decembro e as quendas de tarde do día 31 de decembro ata a quenda de tarde do día 1 de xaneiro, desfrutaranse de forma rotatoria entre todos os compoñentes da unidade educativa.

Os/as traballadores/as que teñan a categoría de educador/a permanente/coordinadora gozarán dun descanso anual de quince días en compensación da dispoñibilidade que implica a función de coordinación, ademais das vacacións do artigo 31 do presente convenio.

Co fin de dar a cobertura precisa para as necesidades dos fogares SOS e efectuar unha repartición do traballo máis eficaz e equitativa, entre as que se atopa o apoio e a substitución dos educadores/as permanentes/coordinadoras, establécese para a categoría de educadores/as de Aldea un réxime de quendas na súa prestación de servizos. Este réxime poderá comprender, entre outros, as quendas de apoio, substitución e de noite.

Para o efecto de ofrecer unhas mellores condicións de seguridade e de calidade educativa, prevese o establecemento de apoios nocturnos, co fin de que a educadora permanente/coordinadora, aínda pasando a noite no fogar, poida quedar liberada de calquera continxencia que poida ocorrer no transcurso da noite.

Artigo 30. *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 e que a continuación se detalla.

- Días laborables que se debe traballar.
- Quendas de traballo.



- Descanso semanal.
- Vacacións.

A fixación do calendario laboral establecerase no primeiro trimestre de cada ano, coa única excepción do contido referente a vacacións, cuxo límite temporal é o regulado no artigo 31 deste convenio e no artigo 38.3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores. O calendario laboral exporase en lugar visible en cada centro de traballo.

Artigo 31. *Vacacións*

1. Irrenunciabilidade.

Pola súa natureza as vacacións son irrenunciáveis e deberanse desfrutar. Non se poderán acumular nin compensar en metálico.

O traballador coñecerá polo menos con 2 meses de antelación o período de desfrute.

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 correspondan 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. Para efectos de cómputo temporal considerárase 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 IT coincida total ou parcialmente co desfrute das vacacións, estas gozaranse cando o acorden as partes e, se é posible, a continuación da alta médica aínda que se exceda o ano natural.

3. Fraccionamento.

En principio, o desfrute 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.



En todo caso, os traballadores desfrutarán dun mínimo de 13 días ininterrompidos en xullo e agosto.

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

Artigo 32. *Incapacidade temporal*

Todos/as os/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 33. *Permisos retribuídos*

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

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Catro días laborables en caso de nacemento dun fillo/a, enfermidade grave, falecemento, accidente, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario ata 1º grao e dous días pola mesma causa no suposto dun/dunha parente ata 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 laborables, e poderá ser de seis días laborables para o persoal insular que deba trasladarse á península polos motivos citados respecto de parentes de primeiro grao e viceversa.

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 ou precise repouso domiciliario posterior á hospitalización.

c) Un día natural por traslado do domicilio habitual e dous días no caso de cambio de localidade.

d) O día da voda dun/dunha familiar ata 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, observarase o que esta dispoña en canto á 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 precedendo 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 un/unha familiar en primeiro grao de consanguinidade á consulta, cando non sexa posible realizalo fóra das horas de traballo con aviso previo 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 incrementarán 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.

Cando se precise licenza de xornada completa e se estea traballando en período nocturno, poderá o persoal optar pola noite anterior ou posterior.

Artigo 34. *Permisos non retribuídos*

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 35. *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, observarase o disposto no Estatuto dos traballadores/as e na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conci-



liación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre homes e mulleres, 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 á 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, de ser o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto e sen que se desconte deste a parte que a nai podería ter gozado con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as 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 ambos os 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 a que se refire o presente punto poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, precedendo acordo entre a Asociación e os/as traballadores/as afectados/as, nos termos que regulamentariamente se determinen.

As traballadoras beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo a que poidan 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, por instancia da nai ou, na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data da 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 regulamentariamente 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 ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. A concreción horaria e a determinación do período de desfrute corresponderán ao traballador ou traballadora, dentro da súa xornada ordinaria. Deberá avisar o 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 desfrute 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, 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 desfrute 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 33, 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 % precedendo acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine regulamentariamente.

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

Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo a que poidan 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, 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. Esta suspensión producirá os seus efectos, á 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 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 disfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder as dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou as 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 punto 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 logo de acordo entre a Asociación e os/as traballadores/as afectados/as, nos termos que regulamentariamente 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 ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os/as traballadores/as beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo a que poidan 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 entidade 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. Estas 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 resulte 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 a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. A empresa deberá determinar, tras consulta cos representantes dos/das traballadores/as, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

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

No suposto 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 resulta técnica ou obxectivamente posible, ou non se puidese exixir razoablemente por motivos xustificadas, poderá suspenderse o contrato de traballo nos termos previstos no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores e con dereito á prestación regulada nos artigos 134 e 135 da Lei xeral da Seguridade Social, du-



rante 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 a 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, desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

Lactación natural.

Os/as 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 nunha 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 os 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 polo pai no caso de que ambos traballen. O/a traballador/a deberá avisar o empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

Artigo 36. *Redución de xornada por garda legal*

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce 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 é 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, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

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 xustificadas de funcionamento da empresa.

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

Artigo 37. Redución de xornada por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave

O persoal terá dereito á redución da súa xornada de traballo por razóns de coidado de menor ao seu cargo afectado por cancro ou outra enfermidade grave que requira ingreso hospitalario de longa duración, durante o tempo de hospitalización e tratamento continuado da enfermidade, acreditado por informe do servizo público de saúde ou organismo administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente.

Será requisito indispensable que o beneficiario reduza a súa xornada de traballo, polo menos, nun 50 % da súa duración.

Percibirase a prestación consistente nun subsidio equivalente ao 100 % da base reguladora que está establecida para a prestación de incapacidade temporal derivada de continxencias profesionais e en proporción á redución que experimente a xornada de traballo.



Esta prestación extinguirase cando, logo de informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente, cese a necesidade de coidado directo, continuo e permanente do fillo ou do menor acollido por parte do beneficiario, ou cando o menor cumpra os 18 anos.

Cando concorran en ambos os proxenitores, adoptantes ou acolletores de carácter preadoptivo ou permanente, as circunstancias necesarias para ter a condición de beneficiarios da prestación, o dereito a percibila só poderá ser recoñecido a favor dun deles.

A xestión e o pagamento da prestación económica corresponderán á mutua ou, de ser o caso, á entidade xestora coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais.

Artículo 38. *Violencia de xénero*

As empresas, centros ou entidades afectadas por este convenio ateranse ao regulado na Lei orgánica 1/2004, do 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 á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación 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 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 poidan producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro terán unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obrigaçión 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 obrigaón 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. Esta suspensión terá unha duración inicial que non poderá superar os seis meses, salvo que das actuacións xudiciais de tutela xudicial resulte que a efectividade do dereito de protección da vítima require a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

Para os efectos do artigo 52.d) do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, 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.

Artigo 39. *O acoso sexual e o acoso moral*

A organización e a representación legal dos/das traballadores/as, de ser o caso, crearán e manterán unha contorna laboral onde se respecte a dignidade e a liberdade sexual e persoal do conxunto de persoas que traballan co fin de preservalas 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 creen unha contorna laboral ofensiva, hostil, intimidatoria e humillante, así como peticións sexuais, insinuacións e actitudes que se asocien á mellora das condicións de traballo ou á 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 menosprecen a dignidade persoal e exerzan 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, na súa epígrafe de faltas moi graves, do presente convenio.

Artigo 40. *Formación*

A Asociación fomentará a formación de todo o persoal, en especial o que intervéñen no labor educativo dos/das menores, que deberá 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 por petición da Asociación, o que suporía que os gastos de matrícula, desprazamento e residencia serán por conta dela.

De seren 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 con RR.HH., no caso de seren autorizados farase cargo do 50 % dos gastos que comporte. 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/as 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, do 23 de marzo, e a Orde TIN/2805/2008, do 26 de setembro.

Artigo 41. *Exames oficiais*

Os/as traballadores e traballadoras que deban presentarse a exames finais, liberatorios e demais probas de aptitude e avaliación, como consecuencia de estaren matriculados en centros oficiais de formación, terán dereito a permiso retribuído coa condición de que estea relacionado co traballo que desempeñen na Asociación. Este permiso abarcará o tempo necesario para a realización de exames cando estes coincidan coa xornada de traballo, mediando a oportuna comunicación previa e xustificación. Incluirase 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 42. *Excedencias*

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

Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa as seguintes:

- a) A designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.
- b) O exercicio de funcións sindicais, de ámbito provincial ou superior, sempre que a central sindical a que pertenza o/a traballador/a teña representatividade legal suficiente no ámbito negociador do presente convenio.
- c) A enfermidade, unha vez transcorrido o prazo de incapacidade temporal, e por todo o tempo que o traballador ou traballadora permaneza en situación de invalidez provisional.



d) Durante un ano para aqueles/as traballadores/as que desexen dedicarse ao 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 exixido do exercicio activo quedará reducido a catro anos.

O/a traballador/a que goce de excedencia forzosa terá dereito á reserva do posto de traballo, ao 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, no caso de non facelo, causará baixa definitiva na Asociación.

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

Excedencia voluntaria.

A excedencia voluntaria poderá ser solicitada polo persoal fixo do cadro con máis dun 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 transcorreron catro anos desde a súa reincorporación ao traballo activo ao final da anterior excedencia voluntaria.

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

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

Excedencia por coidado de familiares.

a) Para atender un familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non se poida valer por si



mesmo/a, e non desempeñe actividade retributiva, o que se acreditará 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 xeran este dereito polo mesmo suxeito causante, o/a empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da organización.

b) Excedencia, de duración non superior a tres anos, para atender o coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento ou 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 xeran este dereito polo mesmo suxeito causante, o/a empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da organización.

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

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

Esta excedencia pode gozarse de forma fraccionada.

Artigo 43. *Xubilacións*

Observarase o establecido na lexislación vixente.

Xubilación parcial.

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



Artigo 44. *Seguridade e saúde.***Seguridade e saúde laboral:**

En cantas materias afecten a seguridade e saúde no traballo serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, así como nos regulamentos que a desenvolven e complementan.

Para 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, observarase o previsto no artigo 36 da Lei 31/1995 e normas complementarias. Na súa condición de representantes dos/das traballadores/as seranlles de aplicación as mesmas garantías que o artigo 68 do ET lles recoñece aos membros de comités de empresa e delegados/as de persoal.

Será de aplicación aos/ás delegados/as 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, consonte a escala establecida no artigo 35, número 2, da Lei 35/1995.

Comité de 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 lei, polos delegados/as de prevención, dunha parte, e polo/pola empresario/a e/ou polos seus representantes en número igual ao dos/das delegados/as de prevención da outra.



Estará composto por 6 membros, tres da parte social e tres pola parte de Aldeas Infantiles SOS de Galicia, todos eles cos seus respectivos suplentes, respectando a proporcionalidade sindical existente no momento da súa constitución.

Nas agrupacións provinciais constituídas polos traballadores para efectos electorais crearase un comité de seguridade e saúde único que estará formado por representantes legais desa circunscrición electoral e membros da empresa segundo se establece no citado artigo 38.

O Comité de seguridade e saúde terá as competencias e facultades que se establecen no artigo 39 da Lei 31/1995, en concreto:

- Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos na empresa. Para tal efecto, no seu seo debateranse, antes da súa posta en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos, os proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención e proxecto e organización da formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propondo á empresa a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

No exercicio das súas competencias, o Comité de seguridade e saúde estará facultado para:

- Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, para o que realizará as visitas que considere oportunas.
- Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do servizo de prevención, de ser o caso.
- Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores, co obxecto de valorar as súas causas e propor as medidas preventivas oportunas.
- Coñecer e informar sobre a memoria e programación anual de servizos de prevención.



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 os/as técnicos/as nas avaliacións de carácter preventivo e o destinado para acompañar a Inspección de Traballo e Seguridade Social nas visitas ao centro de traballo.
4. O derivado da visita ao centro de traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos/as traballadores/as.
5. O destinado á súa formación.

O/a traballador/a ten dereito a someterse ás revisións médicas anuais que levarán a cabo os 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 a que fose sometido.

Artigo 45. *Obrigas do traballador en materia de prevención de riscos laborais*

Segundo a redacción do artigo 29 da Lei de prevención de riscos laborais, corresponde a cada traballador velar, segundo as súas posibilidades e mediante o cumprimento das medidas de prevención que en cada caso se adopten, pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daquelas outras persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional, a causa dos seus actos e omisións no traballo, de conformidade coa súa formación e coas instrucións de Aldeas Infantiles SOS. Entre outras, as súas obrigas son as de usar adecuadamente os medios con que desenvolva a súa actividade, utilizar correctamente os dispositivos de seguridade existentes e informar o seu superior xerárquico directo e/ou o servizo de prevención acerca de situacións que entrañen risco.



O incumprimento polos traballadores das obrigas en materia de prevención de riscos laborais terá a consideración de incumprimento laboral para os efectos previstos no artigo 58.1. do texto refundido do Estatuto dos traballadores, como falta leve, grave ou moi grave, con base na repercusión da falta de cumprimento da obriga, reguladas no capítulo denominado Faltas do presente convenio colectivo.

Artigo 46. *Retribucións*

Todas as retribucións salariais e extrasalariais constarán no correspondente recibo mensual de salarios. As súas contías son as que especificamente se recollen no texto do convenio e nas táboas salariais anexas.

O pagamento do salario efectuarase por meses vencidos.

Artigo 47. *Anticipos de salarios*

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

Artigo 48. *Compensación*

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

Artigo 49. *Salario base*

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

Artigo 50. *Complemento de dedicación especial, de coordinación e de comunal*

O complemento de dedicación especial percibirano os/as traballadores/as: educador/a de Aldea, educador/a de residencia, educador/a de Centro de Primeira Acollida, educador/a de programa, educadora permanente/coordinadora e educadora de comunal.



Dado que os devanditos postos de traballo exixen dispoñibilidade, entendida 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. Devindicarase o dereito á compensación dos citados períodos por outros períodos de descanso.

Se por motivos organizativos, técnicos ou de produción se teñen que realizar funcións relacionadas co seu posto de traballo ou da aldea, este tempo computará como xornada de traballo e será compensado posteriormente.

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

O complemento de coordinación percibirano os traballadores: educador/a permanente, coordinador/a e estará directamente vinculado ao desenvolvemento de todas e cada unha das funcións e tarefas e nas condicións que se expoñen a continuación:

- a) Residencia no fogar SOS cos menores con que convive.
- b) Flexibilidade que garanta a atención no período do día en que os menores estean no fogar.
- c) Funcións de coordinación do persoal do seu fogar.
- d) Cobertura de necesidades imprevistas relacionadas directamente co menor tales como accidentes, enfermidades, hospitalizacións e ausencias voluntarias dos menores e ingresos.

Este complemento deixarase de percibir no caso de que o traballador/a acceda a outro posto diferente.

O complemento de comunal: percibirano os/as educadores/as de comunal e estará directamente vinculado ao desenvolvemento de todas e cada unha das funcións e tarefas e nas condicións que se expoñen a continuación:

- a) Garantir a súa dispoñibilidade a través da súa residencia no fogar comunal.
- b) Flexibilidade que garanta a atención no período do día en que os menores estean no seu respectivo fogar.



c) Apoio ás necesidades dos diferentes fogares da Aldea e cobertura de necesidades imprevistas, directamente relacionadas co menor, tales como accidentes, enfermidades, hospitalizacións e ausencias voluntarias e ingresos.

Artigo 51. Complemento por quendas

Os/as traballadores/as do grupo profesional 2, en concreto educador de aldea, educador de residencia e educador de Centro de Primeira Acolida e Valoración, prestarán servizos en réxime de quendas rotativas, segundo se establece no artigo 36.3 do Estatuto dos traballadores, e percibirán en concepto de complemento de quendas a cantidade de 79,46 €, cuxa percepción virá condicionada polo real e efectivo desenvolvemento de traballo a quendas. Este complemento terá natureza funcional e carácter non consolidable.

Artigo 52. 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 que preste os seus servizos desde o inicio da quenda de tarde do 24 ao 25 de decembro ata 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 ata a finalización da quenda de tarde do día 1 de xaneiro e o día 6 de xaneiro, percibirá 1 día libre ademais de gozar do festivo noutra ocasión.

Será recomendable que os/as educadores/as permanentes coordinadores como persoas de especial relevancia para os menores permanezan con eles durante as noites do día 24 e a mañá do día 6 de xaneiro.

Artigo 53. Acumulación de salario

Os conceptos de salario base, e demais complementos salariais, serán computados como base única para o cálculo das pagas extraordinarias; por tanto, integrarán o módulo do importe das pagas extras de verán e Nadal, así como o salario correspondente ás vacacións regulamentarias.

Artigo 54. Pagas extraordinarias

O/a traballador/a terá dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano que se aboarán antes do día 15 do mes de xullo e do día 15 do mes de decembro.



As pagas extraordinarias do persoal devindicarase 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 aos dereitos do persoal na devandita data, salvo nos seguintes casos:

a) Cando o tempo de servizo efectivamente prestado ata o día en que se devindique 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 devindicará pagas extraordinarias nas datas indicadas, pero a súa contía experimentará a correspondente redución proporcional. Para estes efectos, o tempo de duración de licenzas sen dereito a retribución non terá a consideración de servizos efectivamente prestados.

c) Con respecto ao persoal que cese no servizo activo, a última paga extraordinaria devindicarase 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 o devandito cesamento computarase 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.

Artigo 55. *Complemento de antigüidade*

Este complemento salarial é consolidable e percibirase por cada trienio vencido.

O importe de cada trienio será de 15,76 €, que se fará efectivo na primeira nómina do mes seguinte ao do seu vencemento.

Establécese un período de adaptación de conformidade co establecido na disposición transitoria cuarta.

Novas tecnoloxías. Internet e correo electrónico

Artigo 56. *Principios xerais sobre internet e novas tecnoloxías*

A utilización de correo electrónico e da internet, así como a do resto de ferramentas e medios técnicos postos á 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 á 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 57. Utilización do correo electrónico e da internet polos/as traballadores/as

Os/as traballadores/as poderán utilizar o correo electrónico, a intranet e a 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 o 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 dalgún representante unitario ou sindical se o/a traballador/a así o desexa, e con respecto da súa dignidade e intimidade.

Artigo 58. Uso sindical do correo electrónico

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



Artigo 59. Dereitos sindicais

Os comités de empresa e delegados/as de persoal, así como os/as delegados/as sindicais, se os houberen 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 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 ela 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 artigo 19 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Ademais das garantías que preveñen as alíneas a, b, c e d do artigo 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 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 coloquen 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/ás traballadores/as.

Respectaranse os dereitos de todas as traballadores/as a sindicarse libremente e a que os/as traballadores/as afiliados/as a un sindicato poidan realizar 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 en 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 (enténdese que teñen esta consideración os que figuren como tales nos procesos electorais).

A representación das seccións sindicais será exercida por un/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 a que representa e dos/das seus/súas 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. Por 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/das 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, logo de comunicación á empresa, fóra da xornada laboral.



Aos/ás traballadores/as que participen nas comisións, paritaria ou negociadora do convenio, concederánselles permisos retribuídos co fin de facilitarlles o seu labor negociador e durante o transcurso das devanditas negociacións.

Os gastos xerados pola asistencia a reunións convocadas pola Asociación, así como as reunións das diferentes comisións que crea ese convenio, serán asumidos pola Asociación Aldeas Infantiles e será de aplicación o establecido no artigo de axudas de custo e desprazamentos.

Artigo 60. Réxime disciplinario e gradación de faltas

Os/as traballadores 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 derivar.

Son faltas todas as infraccións ás obrigas establecidas na normativa laboral ou calquera incumprimento contractual e clasificaranse en 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. A negligencia 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. Ata 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 a prestación do servizo e sempre que previamente mediase a oportuna advertencia da empresa.

7. A negativa a realizar o recoñecemento médico cando as características do servizo o requiran, de conformidade coa Lei de prevención de riscos laborais.

8. Realizar cambios de quendas entre compañeiros/as e de días sen autorización.

• Faltas graves. Cualificaranse como faltas graves as seguintes:

a) 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 implica quebranto manifesto da disciplina ou dela deriva ou pode derivar prexuízo notorio para a empresa/entidade, poderá ser considerada como falta moi grave.

b) 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.

c) Faltar dous días ao traballo sen xustificación nun período de sesenta días naturais.

d) A embriaguez ou toxicomanía ocasional sempre que non cause ningún prexuízo aos/ás seus/súas compañeiros/as ou ao seu traballo. En caso contrario, considérase como moi grave.

e) 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.

f) Realizar, sen o oportuno permiso, actividades particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas da empresa/entidade para usos propios.

g) O abandono do servizo sen causa xustificada, excepto no caso de que puidese orixinar unha situación de desprotección, abandono, desatención ou puidese crear unha situación de risco para os/as usuarios/as atendidos/as ou compañeiros de traballo, caso en que será considerada falta moi grave.

h) Incumprir a normativa relativa ao consumo de tabaco.



i) A reincidencia en tres faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, nun prazo de sesenta días naturais, mediando notificación escrita.

j) A omisión de datos ou da información debida de acordo co cumprimento da normativa vixente e do centro.

k) 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.

l) 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.

- Faltas moi graves. Cualificaranse como faltas moi graves as seguintes:

b) Infrinxir o establecido na Lei de protección de datos.

c) Violar ou revelar información de reserva obrigada, que producise grave prexuízo para a empresa/entidade, usuarios/as e/ou compañeiros/as de traballo.

d) A transgresión da boa fe contractual, segundo o disposto no artigo 54 do Estatuto dos traballadores.

e) A fraude, a deslealdade notoria, o abuso de confianza nas xestións e funcións encomendadas, a concorrencia desleal, o furto ou roubo, tanto aos/ás seus/súas 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.

f) Máis de cinco faltas de puntualidade sen xustificación, nun período de noventa días naturais de máis de 10 minutos cada unha delas.

g) Permitir que fumen os menores do servizo.

h) 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 deriven diso.



- i) O abuso de autoridade ou extralimitación de facultades no traballo.
- j) O acoso sexual ou moral á marxe das responsabilidades civís ou penais que deriven diso.
- k) A aceptación de subornos económicos ou en especie.
- l) As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días ou máis nun período de trinta días naturais.
- m) A indisciplina, a desobediencia ou a negligencia no traballo evidenciadas de forma moi grave e notoriamente prexudicial para a empresa/entidade.
- n) 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.
- o) 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.
- p) A embriaguez habitual e a toxicomanía sempre que repercutan negativamente no traballo.
- q) Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia ou desidia.
- r) O abandono do servizo sen causa xustificada, 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.
- s) O uso indebido, ou abuso dos medios de comunicación e de produción da empresa ou fundación, dentro ou fóra da xornada laboral, cando sexa contrario ás normas internas da organización/empresa.
- t) A reincidencia en tres faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, cometidas nun período de doce meses.
- u) 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.



v) 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 deriven diso.

w) O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene no traballo, cando deles deriven graves riscos ou danos para o/a propio/a traballador/a e/ou terceiros.

Artigo 61. *Sancións*

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 ata dous días.

2. Por faltas graves:

• Amoestación por escrito.

• Suspensión de emprego e soldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas moi graves:

• Suspensión de emprego e soldo de 15 a 30 días.

• Despedimento.

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

Artigo 62. *Comunicación*

A imposición dunha sanción por falta, sancións graves ou moi graves deberá necesariamente ser comunicada por escrito á representación legal dos traballadores.



Artigo 63. 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 teña coñecemento delas e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

Artigo 64. Infraccións do persoal directivo da Asociación

Observarase o previsto nas disposicións legais vixentes e, especialmente, o disposto no Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, sobre infraccións e sancións na orde social.

Artigo 65. Axudas de custo e desprazamentos

Nos casos en que a Asociación non lle facilite ao/á traballador/a directamente aloxamento, manutención, e medios de desprazamento xerados por razóns laborais, a organización aboará o importe deses gastos. A acreditación implica a presentación de facturas.

Excepcionalmente, por causas xustificadas poderanse aceptar límites de xustificación superiores precedendo coñecemento e aceptación da empresa.

Media axuda de custo: 12 euros.

Axuda de custo completa sen pernoitar: 24 euros.

Axuda de custo completa pernoitando: 74 euros.

Artigo 66. Gastos por uso de vehículo propio

O persoal que, voluntariamente, no desenvolvemento do seu traballo, e por solicitude expresa da dirección ou coordinación do centro, empresa ou entidade, utilice o seu vehículo, percibirá a cantidade de 0,25 euros/km. As cantidades que reciba acumularanse por períodos mensuais e faranse efectivas ao final de cada mes.

Aboaranse 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 súa xustificación para o seu cobramento.



Artigo 67. Utilización de medios de transporte

Todo traballador que por motivos laborais teña que realizar un desprazamento, farao utilizando os medios de transporte segundo a seguinte orde de prelación:

1º. Transporte público.

2º. Vehículo da empresa.

3º. Vehículo propio (só co consentimento previo do/da traballador/a).

O condutor será o único responsable das infraccións cometidas.

Os vehículos con que se realizan os traslados dos menores deberán permanecer en axustadas condicións de seguridade e hixiene, con estrita aplicación da Lei de prevención de riscos laborais e demais normativa de desenvolvemento.

Os vehículos en que se realizan os traslados deberán dispor da documentación e permisos que a lei nesta materia estableza.

O traballador non estará obrigado a utilizar o seu vehículo particular para o traslado dos usuarios dos centros e/ou programas.

Normas reguladoras e beneficios sociais

Educadores/as permanentes coordinador/a.

O/a educador/a permanente/coordinadoras convivirá co grupo de menores na vivenda que a Asociación proporcione, cuxa localización concreta decidirá a organización. O uso e disfrute desta casa é un dereito dos/das nenos/as do que se beneficiarán as/os educadoras/es permanentes.

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



Así mesmo, as/os educadoras/es permanentes de comunal, durante o tempo que estean sen ter un fogar asignado e co fin de garantir a súa dispoñibilidade, poderán gozar dun cuarto dentro da Aldea Infantil, no edificio destinado para este servizo.

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

O/a educador/a permanente/coordinadora poderá recibir as chamadas axudas de transición e reinserción profesional que se indican a continuación, cando se dean algúns destes supostos:

– Cando a/o educadora/or permanente/coordinadora desexe causar baixa voluntaria na Asociación e transcorresen, polo menos, 8 anos de actividade nela.

– Cando cumpra co requisito anterior e atenda os últimos 1 ou 2 menores confiados ao seu coidado fóra da Aldea Infantil como acollidos, até a súa independencia.

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

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

A Asociación, con independencia do premio de permanencia, colaborará co/coa educador/a permanente/coordinadora en prestar a axuda técnica necesaria para a súa integración profesional.

Cando conclúa a relación laboral de mutuo acordo coa Asociación, seguirase apoiando as/os educadoras/es permanentes/coordinadora para que continúen mantendo unha relación cos mozos/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, retirar do fogar as súas pertenzas nun máximo de 5 días e deixalo libre e á disposición da Asociación.

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

Director/a e mantedor/a.

Se as necesidades do servizo impoñen que, para a mellor atención dos/das menores, sexa requisito que este persoal se aloxe nas vivendas que para estes fins teña propostas a Asociación, esta poderá ceder a título gratuito o uso e desfrute do aloxamento, e serán por conta dos/das 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, retirar deles as súas pertenzas nun máximo de 5 días, e deixalos libres e á disposición da Asociación.

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

Os/as fillos/as dos/das traballadores/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.

Roupas de traballo.

Para as categorías de condutor/a-mantedor/a, cociñeiro/a, monitor de taller, a empresa facilitará roupa de vestiario adaptada ao seu traballo se se require, así como os EPI e, no caso de que se determine algunha uniformidade ou roupa de traballo obrigatoria para o desempeño das súas funcións, a cal se proporcionará como mínimo dúas veces ao ano.



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/as traballadores/as que leven un ano na Asociación, os capitais de cobertura quedan establecidos 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, que 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 cos representantes legais dos/das traballadores/as, no prazo de seis meses desde a publicación no BOE do presente convenio, un Plan de igualdade, de conformidade co establecido no artigo 45 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Este Plan afectará 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 poida 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 incorpore despois 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: diagnose. Alcanzaranse as conclusións da análise previa e así, determinaranse os campos prioritarios/concretos de actuación.

3ª fase: definición de medidas que se tomarán. Defíniranse 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.

Cláusula de garantía de emprego:

A empresa comprométese, durante o período de 2015 a 2018, a manter o volume de emprego existente no momento da publicación do presente convenio colectivo e, por tanto, a non levar a efecto despedimentos colectivos, salvo que Aldeas Infantiles deixe de prestar servizos ou proxectos que na actualidade se xestionan con base en convenios coas diferentes administracións públicas, ou que estes vexan reducida a súa partida económica en máis dun 25 %.

Se finalmente se ten que recorrer a levar a efecto o algún despedimento colectivo, as persoas que visen extinguido o seu contrato por esta circunstancia terán 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 interprofesional galego sobre procedemento extraxudicial de conflitos de traballo (AGA):

Os asinantes deste convenio acordan adherirse integramente e sen condicionamento ningún ao Acordo interprofesional galego sobre procedemento extraxudicial de solucións de conflitos de traballo (AGA).

Disposición transitoria primeira. *Igualdade de oportunidades e non discriminación*

As partes asinantes do presente convenio garantirán a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, así como, a non discriminación por cuestión de xénero, opción sexual, raza, relixión, ideoloxía política, exercicio sindical, ou calquera outra condición, de conformidade coa lexislación vixente, xurisprudencia e directiva comunitaria. Porase especial atención en canto aos cumprimentos destes preceptos no acceso e estabilidade do emprego.

Disposición transitoria segunda. *Posta en práctica da nova organización das aldeas*

Aquelas traballadoras que, cando entre en vigor este convenio, veñan desenvolvendo as súas funcións coa categoría educadora permanente nos tramos de 7 e 10 anos e se convertan en educadora permanente/coordinadora percibirán un complemento persoal que retribúe a diferenza entre o salario que actualmente perciben co resultante para o seu posto de traballo segundo a táboa salarial anexa. Este complemento é de natureza consolidable e non compensable nin absorbible nos futuros incrementos salariais.

Establécese un compromiso por parte da entidade para que dentro do primeiro semestre de 2017 estea implantada a nova organización dos fogares.

Previamente á implantación da nova organización outorgarase un prazo co fin de que as educadoras permanentes/coordinadoras e as educadoras de comunal poidan solicitar o cambio de posto educativo a educador de aldea, ou a auxiliar educativo/coidador.

A concesión da solicitude estará condicionada pola posesión da titulación requirida en cada caso por parte da solicitante, pola existencia da vacante correspondente e da remuda no seu posto de educadora permanente/coordinadora.

Se no momento da solicitude non existe a vacante no posto, esta converterase nun dereito preferente sobre a primeira vacante que se produza.



Aldeas Infantiles SOS de Galicia informará a comisión paritaria sobre o desenvolvemento deste proceso, implantación, temporalización e calquera circunstancia que afecte o seu desenvolvemento.

Disposición transitoria terceira

As/os traballadoras/es que prestan os seus servizos nos fogares, e mentres non se leve a efecto a nova organización destes, manterán as condicións do anterior convenio colectivo, no relativo a xornada, horario, distribución irregular, xornada especial e atención continuada.

Disposición transitoria cuarta

Con respecto ao artigo 55, relativo ao complemento de antigüidade, establécese un período transitorio de adaptación que será efectivo do seguinte modo:

1. Aqueles/as traballadores/as que non viñan percibindo complemento de antigüidade, excepto educadores permanentes e equipo directivo, percibirán trienios a razón de 15,76 € desde a data de inicio da relación laboral.

2. Ao colectivo de educadores permanentes e equipo directivo recoñeceráselles un trienio por valor de 15,76 €, comezando a xerar novo trienio a partir da sinatura do presente convenio.

3. Para o persoal que viña percibindo a antigüidade de acordo co establecido no artigo 40 do III Convenio de Aldeas Infantiles SOS Galicia, e co fin de adaptalo á nova regulación, establécense distintos valores para os próximos tres trienios que se consoliden a partir da sinatura do presente convenio, que serán a razón de 49,73 € o primeiro, de 45 € o segundo e de 40 € o terceiro. Finalizado ese período transitorio, o valor do trienio será o establecido no convenio colectivo vixente no momento do seu cumprimento.

Táboas salariais 2016

Persoal directivo

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Total
Director/a de área	2.284,84	214,45		2.499,29
Director/a de departamento	2.101,53	214,45		2.315,98
Director/a de Aldea infantil e Residencia de mozos	1.608,96	214,45	449,70	2.273,11
Director/a de Centro de Programas Sociais	2.015,76	214,45		2.230,21



	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Total
Director/a de Escola de Formación	2.006,56	214,45		2.221,01
Director/a Centro de Primeira Acolida e Valoración	2.006,56	214,45		2.221,01
Director/a de programa	1.712,80	214,45		1.927,25
Axudante de dirección	1.712,80	214,45		1.927,25

Persoal educativo

Subgrupo 1

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Xornada especial	Quendas	Total
Educador/a de aldea	1.127,60	208,81			79,46	1.415,87
Educador/a de residencia	1.127,60	208,81			79,46	1.415,87
Educador/a de Centro de Primeira Acolida e Valoración	1.127,60	208,81			79,46	1.415,87
Educador de programa	1.127,60	235,52				1.363,12
Educador de CEI	1.165,42					1.165,42
Coidador/a	1.060,53					1.060,53
Profesor de apoio	1.212,34					1.212,34
Monitor de taller	1.060,53					1.060,53

Persoal educativo

Subgrupo 2

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Xornada especial	Quendas	Total
Educador/a permanente (ingreso)	785,74		337,40	423,79		1.546,93
Educador/a permanente 1 ano	810,55		372,13	423,79		1.606,47
Educador/a permanente 2 anos	835,31		423,79	423,79		1.682,89
Educador/a permanente 4 anos	860,22		476,75	423,79		1.760,76
Educador/a permanente 7 anos	885,12		530,32	423,79		1.839,23
Educador/a permanente 10 anos	954,63		549,51	423,79		1.927,93
Educ. permanente de comunal	785,74		337,40	423,79		1.546,93

Persoal técnico

	Salario base	Total
Técnico/a de área	1.504,11	1.504,11
Técnico/a de programa	1.504,11	1.504,11
Técnico de formación	1.461,14	1.461,14
Psicólogo/a	1.567,67	1.567,67
Pedagogo/a	1.419,95	1.419,95
Traballador/a social	1.212,34	1.212,34
Logopeda	1.212,34	1.212,34



Persoal de Administración e Servizos
Subgrupo 1

	Salario base	Total
Xefe/a administrativo/a	1.254,83	1.254,83
Oficial administrativo/a	1.186,07	1.186,07
Auxiliar administrativo/a	1.060,53	1.060,53
Recepcionista	1.060,53	1.060,53
Teleoperador/a	1.060,53	1.060,53

Persoal de Administración e Servizos
Subgrupo 2

	Salario base	Total
Conductor/mantedor	1.125,92	1.125,92
Cociñeiro/a	1.060,63	1.060,53
Empregado/a de limpeza	1.060,53	1.060,53
Auxiliar de oficinas	655,20	655,20 S.M.I.

Táboas salariais 2017
Logo da implantación da nova organización dos fogares
Persoal directivo

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Total
Director/a de área	2.296,26	215,52		2.511,78
Director/a de departamento	2.112,04	215,52		2.327,56
Director/a Aldea infantil e Residencia de mozos	1.617,00	215,52	451,95	2.284,47
Director/a de Centro de Programas Sociais	2.025,84	215,52		2.241,36
Director/a de Escola de Formación	2.016,59	215,52		2.232,11
Director/a Centro Primeira Acollda e Valoración	2.016,59	215,52		2.232,11
Director/a de programa	1.721,36	215,52		1.936,88
Axudante de dirección	1.721,36	215,52		1.936,88

Persoal educativo
Subgrupo 1

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Xornada especial	Quendas	Total
Educador/a de aldea	1.133,24	209,85			79,86	1.422,95
Educador/a de residencia	1.133,24	209,85			79,86	1.422,95



	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Xornada especial	Quendas	Total
Educador/a de C. Primeira Acollida e Valoración	1.133,24	209,85			79,86	1.422,95
Educador/a de programa	1.133,24	209,85				1.369,94
Educador/a de CEI	1.171,25					1.171,25
Coidador/a	1.065,83					1.065,83
Profesor de apoio	1.218,40					1.218,40
Monitor de obradoiro	1.065,83					1.065,83

Persoal educativo

Subgrupo 2

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Xornada especial	Quendas	Total
Educador/a permanente ingreso	789,67		339,09	425,91		1.554,66
Educador/a permanente 1 ano	814,60		373,99	425,91		1.614,50
Educador/a permanente 2 anos	839,49		425,91	425,91		1.691,30
Educador/a permanente 4 anos	864,52		479,13	425,91		1.769,56
Educador/a permanente 7 anos	889,55		532,97	425,91		1.848,43
Educador/a permanente 10 anos	959,40		552,26	425,91		1.937,57
Educador/a permanente comunal	789,67		339,09	425,91		1.554,66

Persoal técnico

	Salario base	Total
Técnico/a de área	1.511,63	1.511,63
Técnico/a de programa	1.511,63	1.511,63
Técnico/a de formación	1.468,45	1.468,45
Psicólogo/a	1.575,51	1.575,51
Pedagogo/a	1.575,51	1.575,51
Traballador/a social	1.427,05	1.427,05
Logopeda	1.218,40	1.218,40

Persoal de Administración e Servizos

Subgrupo 1

	Salario base	Total
Xefe/a administrativo/a	1.261,10	1.261,10
Oficial administrativo/a	1.192,00	1.192,00
Auxiliar administrativo/a	1.065,83	1.065,83
Recepcionista	1.065,83	1.065,83
Teleoperador/a	1.065,83	1.065,83



Persoal de Administración e Servizos
Subgrupo 2

	Salario base	Total
Conductor/mantedor	1.131,55	1.131,55
Cociñeiro/a	1.065,83	1.065,83
Empregado/a do servizo de limpeza	1.065,83	1.065,83
Auxiliar de oficios	SMI	SMI

Táboas salariais 2017
Posterior implantación nova organización fogares
Persoal directivo

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Total
Director/a de área	2.296,26	215,52		2.511,78
Director/a territorial	2.112,04	215,52		2.327,56
Director/a de departamento	1.617,00	215,52		1.832,52
Director/a Aldea infantil e Residencia de mozos	2.025,84	215,52	451,95	2.241,36
Director/a de Escola de Formación	2.016,59	215,52		2.232,11
Director/a Centro Primeira Acolida e Valoración	2.016,59	215,52		2.232,11
Director/a de programa	1.721,36	215,52		1.936,88
Axudante de dirección	1.721,36	215,52		1.936,88

Persoal educativo
Subgrupo 1

	Salario base	Dedicación especial	Compl. de coordinación	Compl. comunal	Quendas	Total
Educador/a permanente/ coordinador/a	1.133,24	209,85	452,25			1.795,34
Educador/a de comunal	1.133,24	209,85		226,13		1.569,22
Educador/a de aldea	1.133,24	209,85			79,86	1.422,95
Educador de residencia	1.133,24	209,85			79,86	1.422,95
Educador/a Centro Primeira Acolida e Valoración	1.133,24	209,85			79,86	1.422,95
Educador/a de programa	1.133,24	236,70				1.369,94
Educador/a responsable de fogar funcional	1.133,24	236,70				1.369,94
Educador/a de CEI	1.171,25	0,00				1.171,25



Persoal educativo**Subgrupo 2**

	Salario base	total
Auxiliar educativo (coidador/a)	1.065,83	1.065,83
Profesor/a de apoio	1.218,40	1.218,40
Monitor de obradoiro	1.065,83	1.065,83

Persoal técnico

	Salario base	Total
Técnico de área	1.511,63	1.511,63
Técnico de programa	1.511,63	1.511,63
Técnico de formación	1.468,45	1.468,45
Psicólogo/a	1.575,51	1.575,51
Pedagogo/a	1.575,51	1.575,51
Traballador/a social	1.427,05	1.427,05
Logopeda	1.218,40	1.218,40
Terapeuta	1.575,51	1.575,51

Persoal de Administración e Servizos**Subgrupo 1**

	Salario base	Total
Xefe/a administrativo/a	1.261,10	1.261,10
Oficial administrativo/a	1.192,00	1.192,00
Auxiliar administrativo/a	1.065,83	1.065,83
Recepcionista	1.065,83	1.065,83
Teleoperador/a	1.065,83	1.065,83

Persoal de Administración e Servizos**Subgrupo 2**

	Salario base	Total
Conductor/mantedor	1.131,55	1.131,55
Cociñeiro/a	1.065,83	1.065,83
Empregado/a do servizo de limpeza	1.065,83	1.065,83
Auxiliar de oficios	SMI	SMI

