

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7720 *Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (código de convenio n.º 90012962012002) que fue suscrito con fecha 13 de junio de 2016, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de julio de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VI CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN ALDEAS INFANTILES SOS DE ESPAÑA

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio las actividades desarrolladas por Aldeas Infantiles SOS España, en el ámbito de «protección a la infancia», actualmente regulado por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor y demás normativa autonómica que la desarrolle, así como las actividades reconocidas en sus fines fundacionales.

Asimismo quedan incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio todos aquellos centros o programas que antes de la entrada en vigor del mismo ya estuvieran siendo gestionados por Aldeas Infantiles SOS de España y que pudiera gestionar durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de Aldeas Infantiles SOS de España en el estado español.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal.*

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

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de alta dirección designado por los órganos de la entidad y cuya relación laboral se rija por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, o norma que lo sustituya, así también las personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior existente en dicha Ley.

Además del personal de terceras empresas que presten sus servicios por medio de contrato civil o mercantil en centros de trabajo de Aldeas Infantiles SOS de España. Este personal se regirá por el Convenio aplicable a su empresa. Aldeas infantiles SOS de España, en cuanto a garantías y comprobaciones, aplicará en su relación contractual con la empresa subcontratista lo determinado por la legislación vigente.

Artículo 4. *Ámbito de vigencia.*

Cualquiera que sea la fecha de publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial, la vigencia del mismo será por cuatro años iniciándose el 1 de Enero de 2015 y finalizando el 31 de Diciembre de 2018.

Artículo 5. *Cláusula de revisión salarial.*

Para el año 2015 se establecen un incremento de un 0,5 % sobre las tablas de 2014, que será aplicable a todos los conceptos retributivos recogidos en este texto.

No se aplica incremento alguno para el año 2016.

Para el año 2017, se aplicará un incremento del 0,5 % sobre las tablas de 2016, comprometiéndose la Asociación para el caso de que en el IPC 2016, sea igual o superior al 1,5%, negociar un incremento adicional.

Para el año 2018, se reunirá la comisión paritaria recogida en el presente convenio, a fin de valorar en función de la situación económica general y de la Asociación y tomando en consideración la evolución del Índice de Precios al Consumo si procede algún incremento salarial.

Artículo 6. *Denuncia, prórroga.*

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

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

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

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

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

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

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

Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

En el plazo del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado se constituirá la Comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio. Esta Comisión estará formada por seis vocales, tres en representación de Aldeas Infantiles SOS de España y los otros tres en representación de los/as trabajadores/as firmantes del convenio, respetando la proporcionalidad existente en ese momento.

En la primera reunión se nombrará al Presidente y al Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados. Se reunirá cuando sea solicitado por alguna de las partes, en todo caso, mediante convocatoria por escrita remitida a sus miembros al menos con 15 días de antelación, en la que se expresaran las materias a considerar. y, con carácter extraordinario a petición de alguna de las partes o las circunstancias lo aconsejen. La convocatoria será remitida por medios telemáticos, fax, carta o cualquier sistema que pueda dejar constancia de su recepción. Entre la convocatoria de la reunión y la fecha de celebración deberán transcurrir como mínimo cinco días hábiles y como máximo quince días hábiles. Los dictámenes de la Comisión se adoptarán por mayoría de las partes y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, dos miembros por cada una de las partes intervinientes. Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC).

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
- c) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
- d) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes.
- e) Estudiar y aplicar las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio.
- g) La Comisión Paritaria será informada de la creación de posibles nuevos puestos de trabajo.
- h) Resolución de controversias suscitadas en el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3, en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio y recogidas en el citado artículo.
- i) Así como cualquier función recogida en este convenio colectivo.
- j) Revisar la posibilidad de establecer una nueva retribución complementaria, si se producen nuevos requerimientos de algún colectivo profesional.

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

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto. Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes a todos los efectos en asuntos de su competencia. La Comisión paritaria fija su domicilio en la sede de Aldeas Infantiles SOS de España, sito en C/ Angelita Cavero 9, 28027 Madrid.

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Entidad y su personal directivo, sin perjuicio de lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio. Por ello se promoverá la creación de una bolsa de trabajo para sustitución de trabajadores en los casos que se precisen.
- La racionalización y mejora de los procesos educativos por interés superior del menor.
- La valoración de los puestos.
- La profesionalización y promoción.
- La formación y reciclaje del personal.

Artículo 12. *Composición de centros y programas.*

Aldea Infantil SOS:

La Aldea Infantil SOS es un programa que ofrece un entorno familiar a niños/as y jóvenes que por una u otra razón no pueden seguir viviendo con sus padres y les ofrece un hogar estable y una formación sólida para darles un futuro prometedor.

Con la intención de proporcionar un ambiente lo más estable posible, estos hogares tienen una educadora/or permanente/ coordinador que convive en el mismo. Así mismo cada hogar SOS en función de los menores acogidos contará con los apoyos profesionales que se valoren como necesarios para alcanzar los objetivos previstos en los proyectos de hogar y en los proyectos individuales.

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

Residencia de jóvenes:

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

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

Escuela de formación:

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

Centro de educación infantil:

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

Centro de primera acogida y valoración:

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

Entro de atención de día:

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

Taller:

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

Oficina Nacional de Coordinación:

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

Programas sociales:

Distintos programas en función de las necesidades sociales del entorno. Son servicios de asistencia a la familia, la infancia y la juventud.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo dentro del grupo profesional al que pertenecen.

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

Grupo profesional 1. Personal directivo.

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

A título de referencia se corresponden con los denominados:

Director territorial, Director/a de Área, Director/a de departamento. Director/a de Aldea Infantil y Residencia de jóvenes, Director/a de Escuela de Formación, Director/a de Centro de Primera Acogida y Valoración, Director/a de Programa, Ayudante de Dirección.

Grupo profesional 2. Personal educativo.

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

El grupo profesional se divide en dos subgrupos.

Subgrupo 1.

Se encuadra en este grupo el puesto de Educadora/or permanente/ coordinadora/or. Educadora/or de comunal, educador de aldea, educador de residencia, educador de centro de primera acogida y valoración, educador de programa, educador de CEI y educador responsable de hogar funcional.

Subgrupo 2.

Son puestos que realizan actividades complementarias a la intervención educativa. A título orientativo son los siguientes puestos de trabajo:

Auxiliar educativo (cuidador). Profesor/a de apoyo, Monitor/a de taller.

Grupo profesional 3. Personal técnico.

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

Correspondería con los siguientes puestos de trabajo:

Técnico/a de área, Técnico/a de programa, Técnico/a de formación, Psicólogo/a, Pedagogo/a, Trabajador/a social, Logopeda, Terapeuta.

Grupo profesional 4. Personal de Administración y servicios.

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

El grupo se divide en 2 subgrupos.

Subgrupo 1.

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

En este subgrupo se incluyen los siguientes puestos de trabajo:

Jefe/a administrativo/a, Oficial/a administrativo, Auxiliar administrativo, Recepcionista, Teleoperador/a.

Subgrupo 2.

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

En este subgrupo se incluyen los siguientes puestos de trabajo:

Chofer-Mantenedor/a, Cocinera/o, Empleado/a del servicio de limpieza, Auxiliar de oficios.

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

Artículo 14. *Competencias generales de los puestos de trabajo.*

Los puestos de trabajo definidos son meramente enunciativos y no supone obligación de su provisión si las necesidades de los programas no lo requieren.

Grupo profesional 1. Personal directivo.

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

1.2 Director/a territorial: profesional designado por la Dirección General para dirigir las políticas de la Asociación en su territorio en lo concerniente al área social, procurando que exista una buena gestión, coordinación, desarrollo y relación entre todos los programas de su zona, así como representar a la Asociación en su Comunidad Autónoma.

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

1.4 Director/a de Aldea Infantil y Residencia de jóvenes: profesional que realiza la coordinación de familias SOS y ostenta la máxima responsabilidad de la Aldea Infantil y Residencia de jóvenes, bajo las directrices de la dirección territorial y demás órganos de la Asociación que representa. Asume la guarda de los/as menores acogidos/as en la Aldea y Residencia en representación de la Asociación. Así también es el superior directo de todo el personal de ambos programas, estando entre sus funciones la gestión educativa, organizativa, administrativa y económica.

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

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

1.7 Director/a de programa: profesional que, bajo las directrices de la dirección territorial, se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de un programa SOS, asumiendo funciones de gestión organizativa, administrativa y económica, siendo el responsable del personal de su programa. Así también colabora con la dirección territorial en la negociación de los convenios de colaboración con los Servicios Sociales de la comunidad autónoma.

1.8 Ayudante de dirección: profesional que colabora con el/la director/a del programa correspondiente en el cumplimiento de sus funciones y lo sule en caso de ausencia, realizando las tareas concretas que su responsable directo le encomiende por delegación.

Grupo Profesional 2. Personal educativo.

Subgrupo 1.

2.1.1 Educadora/or permanente /coordinadora: profesional responsable del hogar SOS en el que vive, que gestiona de forma que favorezca el desarrollo integral de cada uno de los/as menores que lo componen, proporcionándoles una atención personalizada en «un ambiente de hogar».

Además administrará el presupuesto asignado atendiendo a los/as menores en sus necesidades cotidianas de salud, alimentación, vestido, higiene, escolaridad y de cuidados especiales en caso de precisarlos. Coordina el trabajo de su hogar distribuyendo los turnos de trabajo en función de las necesidades de los menores dentro de la jornada establecida. Participará, junto a los restantes miembros de la unidad educativa, en la realización del proyecto de hogar y en los proyectos educativos individualizados de los/as niños/as para conseguir los objetivos integradores, educativos propuestos, responsabilizándose de que se realicen en los plazos establecidos y contando para ello con el asesoramiento del equipo técnico y la participación de los niños/as.

2.1.2 Educadora de Comunal es la educadora que con anterioridad a asumir la responsabilidad de gestionar un hogar determinado, por encontrarse en periodo de formación y adquisición de experiencia necesaria, sustituye ocasionalmente y presta apoyo a las responsables de hogar, ocupando durante el tiempo que dure esta situación una habitación en una casa en la misma aldea proporcionada por la entidad. Dado el carácter temporal de este puesto, la trabajadora a requerimiento de la entidad deberá asumir su adscripción permanente a un hogar, siendo el criterio fundamental para pasar como titular a un hogar el perfil de los niños/as del mismo y no la antigüedad en esta situación transitoria.

La retribución de este puesto de trabajo vendrá conformada por el salario base y el complemento de dedicación especial equivalente al resto de educadores, más el denominado complemento de educadora de comunal.

2.1.3. Educador Responsable de hogar funcional: Persona que tiene la guarda y custodia de un grupo de hermano/as con los que convive y cuenta con el asesoramiento y apoyo de la Entidad en lo que requiera para una mayor eficacia en su labor.

2.1.4. Educador de aldea: es el profesional que apoya a los niño/as en su proceso de integración social desde los hogares SOS realizando funciones educativas y asistenciales para el correcto desarrollo del niño/a, colaborando directamente con las educadoras permanentes /coordinadoras a quienes sustituyen en sus días de descanso, siendo la educadora permanente la que coordina el trabajo de su hogar y distribuye los apoyos educativos en función de las necesidades de los menores dentro de la jornada establecida.

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

2.1.6. Educador de Centro de Primera Acogida y valoración: es el profesional que con la titulación y experiencia exigida atiende y vela por las necesidades físicas, psico-afectivas y relacionales que presenten los menores acogidos en primera estancia y con carácter urgente en dicho centro.

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

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

Subgrupo 2.

2.2.1. Auxiliar educativo (cuidador): Es el profesional que estando en posesión de la formación requerida que presta servicios complementarios atendiendo a los menores en sus necesidades cotidianas de salud alimentación vestimenta e higiene, además de participar en intervenciones más técnicas (programación, entrenamiento de habilidades, etc), colaborando directamente con los educadores en una labor de equipo para una mayor coherencia en las intervenciones.

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

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

Grupo profesional 3. Personal técnico:

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

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

3.3 Técnico/a de formación: profesional encargado de impartir las acciones formativas que se precisen, tanto desde la Escuela como en los centros y programas SOS.

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

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

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

3.7 Logopeda. Profesional que con la titulación adecuada, realiza las intervenciones y asesoramiento propios de su profesión.

3.8 Terapeuta. Profesional titulado universitario con formación de postgrado específico reconocido por las Federaciones Españolas correspondientes para su acreditación. Suele intervenir en los programas de familia.

Grupo profesional 4. Personal de Administración y servicios.

Subgrupo 1.

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

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

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

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

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

Subgrupo 2.

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

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

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

4.2.4 Auxiliar de oficios: el presente puesto de trabajo esta exclusivamente reservado a jóvenes que se encuentran adscritos al Programa de Jóvenes de la Asociación, y que, como vehículo de inserción en el mercado laboral, prestan labores de apoyo o subalternas en diferentes actividades de mantenimiento, agricultura y educación que realiza la Asociación. No pudiendo ser superior a dos años la contratación en este puesto de trabajo.

Artículo 15. *Forma del contrato.*

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

La entidad, manifiesta el compromiso de cumplimiento de todos los contenidos en la Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 16. *Tipos de contratos.*

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

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

Contratación indefinida:

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

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

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

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

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

Contratación temporal:

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

1. Para obra y servicio determinado.

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

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

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

2. Eventual por circunstancias de la producción.

En todo lo relativo a este contrato se estará a la regulación que del mismo se establezca en el Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección de menores.

3. Por interinidad o sustitución.

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

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

4. Contrato en prácticas.

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

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

El período de prueba, no podrá ser superior a tres meses para titulados o graduados universitario.

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

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

La retribución del trabajador será de un 85% del salario que le correspondería en función de su categoría el primer año, así como del 100 % del citado salario durante el segundo.

5. Contrato para la formación y aprendizaje.

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

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

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

La retribución del trabajador será de un 75% del salario que le correspondería en función de su categoría en el primer año, así como del 85% del citado salario durante el segundo y tercer año.

Todo lo no contemplado en este apartado se regulará por lo establecido en el art. 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. Contrato de relevo.

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

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

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

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

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo establecido para este tipo de jubilación en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores.

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

Excepcionalmente la entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores a centros de trabajo distintos, que exijan cambio de residencia habitual del trabajador afectado, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada y motivada por la entidad al trabajador afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su actividad.

Artículo 18. *Proceso de notificación de la movilidad geográfica.*

Notificado el traslado el/ trabajador podrá optar por:

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

Artículo 19. *Posibilidad de volver al centro de trabajo de origen.*

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

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

Si en el centro de origen del trabajador trasladado, se produjera una vacante de su mismo puesto de trabajo, se atenderá a lo dispuesto en los artículos referidos a vacantes y promociones.

Los traslados o desplazamientos conllevarán la realización por parte del trabajador del puesto de trabajo u otro de su mismo grupo profesional.

Artículo 20. *Desplazamientos temporales.*

A) Definición: Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de doce meses en un periodo de tres años, o hasta doce meses continuados. El desplazamiento temporal conlleva un cambio en el lugar de residencia del trabajador, y no hace necesario el cambio de domicilio habitual.

B) Procedimiento de Comunicación: en el supuesto de desplazamiento temporal del trabajador, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por la Asociación con

una antelación mínima de quince días laborales respecto a la fecha de efectividad del mismo. En cambio en los casos en los que el desplazamiento temporal sea por un tiempo inferior a tres meses, deberá ser informado el trabajador y la representación de los trabajadores con una antelación de diez días laborales a la fecha de su efectividad. La notificación en ambos casos, deberá ser por escrito.

C) Derechos, Compensaciones y Permisos: la Asociación abonará al trabajador desplazado temporalmente las dietas y gastos de viaje correspondiente durante el tiempo que dure el desplazamiento, atendiendo a lo dispuesto en el artículo denominado «Dietas y Desplazamientos» del presente Convenio.

Los trabajadores desplazados temporalmente tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables en su domicilio de origen, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la Asociación.

Artículo 21. *Traslados permanentes.*

A) Definición: Se considera traslado permanente aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa un periodo de doce meses continuados, o es superior a doce meses en un periodo de tres años. El traslado permanente puede hacer necesario el cambio de domicilio habitual, al ser un cambio permanente de centro de trabajo.

B) Procedimiento de Comunicación: En caso de traslado permanente del trabajador, la decisión deberá ser notificada por la Asociación al trabajador, así como a sus representantes legales del centro de trabajo, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. La notificación deberá producirse por escrito.

C) Derechos y Compensaciones: En caso de que el trabajador sea trasladado, se le abonará una cantidad indemnizatoria consistente en un pago único de seiscientos euros al comienzo del traslado permanente, los cuales servirán para cubrir gastos de guardamuebles, búsqueda de piso, etc. Se retribuye el viaje de ida y de vuelta.

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

Si un trabajador solicita voluntariamente a la Asociación un puesto de trabajo determinado, sea para realizar una cobertura temporal en dicho puesto de trabajo o para adscribir a dicho trabajador de forma permanente al puesto vacante, no le corresponderán los derechos y compensaciones establecidos en este Convenio para desplazamientos temporales y traslado permanentes.

Artículo 22. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional, informada por los principios de idoneidad y aptitud se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio.

La movilidad funcional se plasmará por escrito, haciendo referencia a este artículo cumpliendo con los derechos de información, consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores.

A) La movilidad funcional interna al grupo profesional.

Un trabajador sólo podrá desempeñar tareas distintas dentro del mismo grupo profesional en caso de que éste tenga las titulaciones académicas o profesionales mínimas requeridas por este Convenio Colectivo para ejercer dicho puesto de trabajo.

B) La movilidad funcional externa al grupo profesional.

Movilidad externa ascendente:

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

La garantía retributiva, relativa al derecho del trabajador a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, no abarca la consolidación de los complementos ligados a ese concreto puesto de trabajo.

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

Movilidad externa descendente:

Si por necesidades perentorias o imprevisibles y justificadas de la actividad, la entidad precisara destinar a un trabajador/a a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible que no será superior a 30 días, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional, notificando esta situación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 23. *Selección.*

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

Artículo 24. *Vacantes y promoción interna.*

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

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

Todo el personal de la Asociación tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales. En caso de que esa igualdad se produzca entre dos trabajadores/ras, tendrá prioridad aquel que tenga más antigüedad.

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

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

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

No obstante lo anterior la entidad se compromete a dar publicidad e informar a los representantes legales de los trabajadores de los procesos de selección de los puestos de nueva creación y colgarlos en la intranet con la antelación suficiente.

En caso de que dos o más trabajadores concurren al mismo puesto de trabajo La Asociación Aldeas Infantiles valorara entre otros los siguientes criterios para la cobertura de dicho puesto.

- Formación necesaria para el puesto de trabajo.
- Antigüedad en el puesto de trabajo.
- Antigüedad en Aldeas infantiles.
- Formación complementaria que posea el trabajador.

Artículo 25. *Periodo de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que para su grupo profesional se establece a continuación:

- A) Personal de los grupos 1, 2 (subgrupo 2) y 3: seis meses.
- B) Personal de los grupos 4; (subgrupo 1) y 2 (subgrupo 2): dos meses.
- C) Personal del grupo 4 (subgrupo 2): un mes.

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

Terminado el periodo de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla en la entidad computándose a todos los efectos dicho período.

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

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

Artículo 26. *Cese voluntario.*

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Asociación, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con una antelación mínima de 15 días. En el caso de personal directivo, este plazo será de 3 meses. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre que quede demostrado la imposibilidad del preaviso.

Artículo 27. *Comunicación del despido y finalización del contrato.*

La entidad vendrá obligada a comunicar toda la finalización o extinción del contrato (y las causas que lo motivan) en los términos a los que obligue la legislación vigente.

Artículo 28. *Jornada de trabajo.*

Se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1.771 horas. La distribución de este cómputo anual será equivalente en su distribución semanal a 39 horas.

Artículo 29. *Jornada de los trabajadores que prestan sus servicios en los hogares SOS.*

Los/as trabajadores/as contratados/as para el puesto de Educadora Permanente/ coordinadora, desempeñarán sus funciones con un amplio régimen de disponibilidad y flexibilidad, dada la peculiaridad de las funciones que han de realizar como responsables de la atención y educación integral de los menores que viven en el hogar.

Además con el fin último de crear un ambiente familiar, los/as trabajadores/as contratados/as para el puesto de Educadora Permanente/ coordinadora, convivirán con los menores, para lo cual deben residir en el hogar correspondiente.

Por tanto la mera presencia de los/as trabajadores/ as en el hogar familiar no se considerara trabajo efectivo dentro de la jornada siempre que haya otro trabajador en el hogar desarrollando su turno de trabajo.

Como las necesidades de los/as menores y las características del hogar no permiten normalmente al personal de Educadora permanente/ coordinadora disfrutar de descanso semanal en sábado y domingo, así como los festivos en las fechas en las que se celebran, se disfrutarán dos días en el resto de la semana y los festivos, según las necesidades del hogar, no obstante se asegurará a este colectivo un descanso de al menos un fin de semana al mes. Así mismo se contempla la posibilidad de sumar a estas libranzas los descansos generados por compensación de festivos siempre que las necesidades de atención a los menores lo permitan.

Los festivos de navidad, entendiendo por éstos los turnos de tarde del día 24 de Diciembre hasta el turno de tarde del día 25 de diciembre y los turnos de tarde del día 31 de Diciembre hasta el turno de tarde del día 1 de enero, se disfrutarán de forma rotatoria entre todos los componentes de la unidad educativa.

Las/os trabajadoras/es que ostenten la categoría de educadora/or permanente/ coordinadora disfrutarán, de un descanso anual de quince días en compensación de la disponibilidad que conlleva la función de coordinación, además de las vacaciones del artículo 31 del presente Convenio.

Con el fin de dar la cobertura precisa para las necesidades de los hogares SOS, y efectuar un reparto de trabajo más eficaz y equitativo, entre las que se encuentra el apoyo y la sustitución de las/os educadoras/es permanentes/coordinadoras, se establece para la categoría de educadores/as de Aldea un régimen de turnicidad en su prestación de servicios. Esta turnicidad podrá comprender entre otros los turnos de apoyo, sustitución y de noche.

Al efecto de ofrecer unas mejores condiciones de seguridad y de calidad educativa, se prevé el establecimiento de apoyos nocturnos, a fin de que la educadora permanente/ coordinadora, aun pernoctando en el hogar, pueda quedar liberada de cualquier contingencia que pudiera ocurrir en el transcurso de la noche.

Artículo 30. *Calendario laboral.*

La dirección de cada centro de trabajo, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá un calendario laboral interno con el contenido establecido legalmente y que a continuación se detalla.

- Días laborables a trabajar.
- Turnos de trabajo.
- Descanso semanal.
- Vacaciones.

La fijación del calendario laboral se establecerá en el primer trimestre de cada año con la única excepción del contenido referente a vacaciones cuyo límite temporal es el regulado en el artículo 31 de este convenio y el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada centro de trabajo.

Artículo 31. *Vacaciones.*

1. Irrenunciabilidad.

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

El trabajador conocerá al menos con 2 meses de antelación el periodo de disfrute.

2. Duración.

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

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

3. Fraccionamiento.

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

En todo caso los trabajadores disfrutaran de un mínimo de 13 días ininterrumpidos en julio y agosto.

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

Artículo 32. *Incapacidad temporal.*

A partir de los 12 meses de permanencia en la empresa, todos/as los/as trabajadores/as en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral recibirán el complemento necesario hasta el 100 por 100 de su retribución salarial total durante un periodo máximo de cuatro meses. Así mismo se percibirá el 100% de las pagas extraordinarias del periodo de IT complementado.

Este complemento se recibirá una única vez en un año natural.

A los efectos de cómputo del citado periodo no se tendrá en cuenta la primera de las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral del año natural, cuando ésta sea igual o inferior a 10 días.

Cuando el periodo de incapacidad temporal tenga su origen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores/as en dicha situación tendrán derecho a que la Asociación les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta 100 por 100 de su retribución mensual, sin necesidad de acreditar periodo de permanencia alguna en la Asociación.

Artículo 33. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días laborables en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave, fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta 1º grado y dos días por la misma causa en el supuesto de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador deba hacer un traslado fuera de la provincia en que radique su domicilio y su centro de trabajo, el plazo se ampliará a cinco días laborables pudiendo ser de seis días laborables para el personal insular que deba trasladarse a la península por los motivos citados en parientes de primer grado. Así mismo en el caso de hospitalización de un pariente también de primer grado de consanguinidad o afinidad se puede disfrutar este permiso no de forma consecutiva siempre que se justifique el internamiento del paciente.

- c) Un día natural por traslado del domicilio habitual y dos días en el caso de cambio de localidad.
- d) El día de la boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto previo aviso y justificación a la empresa de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o para acompañar a un familiar en primer grado de consanguinidad a consulta, cuando no sea posible realizarlo fuera de las horas de trabajo con previo aviso y justificación.
- i) Dos días a lo largo del año por asuntos propios. Estos días de permiso no podrán ser inmediatamente anteriores o posteriores a las fechas de vacaciones o festivos..
- j) Dos días de libre disposición para todo el personal que se incrementará en un tercer día de esta naturaleza cuando el trabajador cumpla 5 o más años en la Asociación.

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

Cuando se necesite licencia de jornada completa y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

Artículo 34. *Permisos no retribuidos.*

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

Artículo 35. *Maternidad, paternidad, lactancia, riesgo del embarazo, riesgo por lactancia natural, adopción o acogimiento.*

En lo referente a la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, lactancia, riesgo del embarazo, riesgo por lactancia natural, adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y demás normas de aplicación.

Maternidad.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de

descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

Paternidad.

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

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

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto en el artículo 33, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice el permiso por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicho permiso.

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

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

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

Adopción y acogimiento.

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

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

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

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

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

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

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

Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

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

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

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

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

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo

en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

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

Lactancia natural.

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

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

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

Artículo 36. *Reducción de jornada por guarda legal.*

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

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

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

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

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

Artículo 37. *Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

El personal tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo por razones de cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por informe del servicio público de salud u organismo administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50% de su duración.

Se percibirá la prestación consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que está establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderán a la mutua o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Artículo 38. *Violencia de género.*

La organización en esta materia se atenderá a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

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

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

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

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

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

A los efectos del artículo 52.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se

computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 39. *El acoso sexual y el acoso moral. Protocolo de acoso.*

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

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

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

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

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

Artículo 40. *Formación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 41. *Exámenes oficiales.*

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

Artículo 42. *Excedencias.*

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

Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito negocial del presente convenio.
- c) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de invalidez provisional.

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

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

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

Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

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

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

Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.

Artículo 43. *Jubilaciones.*

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Jubilación parcial:

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

Artículo 44. *Seguridad y salud.*

Seguridad y salud laboral:

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

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

Delegados de Prevención:

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

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

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

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

Comité de la Seguridad y Salud:

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

Estará compuesto por 6 miembros, tres de la parte social y tres por la parte de Aldeas Infantiles SOS de España todos ellos con sus respectivos suplentes. Respetando la proporcionalidad sindical existente en el momento de su constitución.

En las agrupaciones provinciales constituidas por los trabajadores a efectos electorales se creará un comité de Seguridad y salud único que estará formado por representantes legales de esa circunscripción electoral y miembros de la empresa según se establece en el citado artículo 38.

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

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

Composición: Este Comité estará compuesto por seis miembros, tres por la parte social y tres por la parte de la Aldeas Infantiles SOS, todos ellos con sus respectivos suplentes. Respetando la proporcionalidad sindical existente en el momento de su constitución.

Ámbito de Actuación: Los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio de las derechos reconocidos en la Ley de Prevención de riesgos laborales, a los Delegados de Prevención a nivel de centro de trabajo, entenderán de todos los asuntos relacionados con la prevención de todos los centros de trabajo afectados por este Convenio Colectivo y que expresamente reconoce la citada Ley a los Delgados de Prevención.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral estará facultado para:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos de globalmente en el ámbito de la organización de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral será debidamente informado acerca de la memoria y los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador.

5. Los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral serán informados y consultados sobre cualquier implementación de protocolos o de cualquier normativa que la Asociación quiera aplicar, regular o modificar y participarán de su puesta en práctica.

6. Tendrá acceso a la información sobre la contratación de la mutua por parte de la Asociación.

7. Asimismo, tendrá acceso a toda la información sobre la contratación de los seguros de obligada contratación que la Asociación tiene con sus trabajadores, como son los seguros de los vehículos, responsabilidad civil, de accidentes, etc.

Funcionamiento:

La constitución del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se hará dentro de los treinta días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de éstas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Este Comité se reunirá semestralmente o a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.

Los acuerdos del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se adoptarán siempre por mayoría absoluta, recogiendo los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión del Comité más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

Se señala como domicilio del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral inicialmente los locales de la oficina nacional de coordinación de la Aldeas Infantiles SOS en Madrid. La organización que aporta el domicilio del Comité será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de la recepción.

Sigilo: los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud estarán sometidos a lo dispuesto en el artículo 65.2 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores y 37 de la LPRL en cuanto a sigilo profesional debido y respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones y competencias.

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

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

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

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

Artículo 45. *Obligaciones del trabajador en materia de Prevención de Riesgos Laborales.*

Siguiendo la redacción del artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Aldeas Infantiles SOS. Siendo entre otras sus obligaciones las de usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su actividad, utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, informar a su superior jerárquico directo y/o al servicio de prevención acerca de situaciones que entrañen riesgo.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1. Del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, como falta leve, grave o muy grave, en base a la repercusión de la falta de cumplimiento de la obligación, reguladas en el Capítulo denominado Faltas del presente Convenio Colectivo.

Artículo 46. *Retribuciones.*

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

El pago del salario se efectuará por meses vencidos.

Artículo 47. *Anticipos de salarios.*

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

Artículo 48. *Compensación.*

Los salarios mínimos señalados en las tablas salariales, y otros complementos salariales establecidos o que en el futuro se establezcan, serán no compensables en cómputo anual con la posible retribución superior que viniere satisfaciendo la Asociación en virtud de la contratación efectuada o subsistente en cada caso.

Artículo 49. *Salario base.*

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

Artículo 50. *Complemento de dedicación especial, de coordinación y de comunal.*

El complemento de dedicación especial lo percibirán los/as trabajadores/a, educador/a de aldea, educador/a de residencia, educador/a de centro de primera acogida, educador/a de programa, educadora permanente / coordinadora y educadora de comunal.

Dado que dichos puestos de trabajo exigen disponibilidad, entendiéndose como la aceptación expresa por parte del/a trabajador/a de incorporarse a su puesto de trabajo fuera de su horario habitual cuando las necesidades del servicio lo requieran. Devengándose el derecho a la compensación de los citados periodos por otros periodos de descanso.

Si por motivos organizativos, técnicos o de producción se tuvieran que realizar funciones relacionadas con su puesto de trabajo o de la aldea, computara dicho tiempo como jornada de trabajo siendo compensado posteriormente.

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

El Complemento de coordinación, lo percibirán los trabajadores: Educador/a Permanente/ coordinador/a y estará directamente vinculado al desarrollo de todas y cada una de las funciones y cometidos y en las condiciones que se exponen a continuación:

- Residencia en el hogar SOS con los menores con los que convive.
- Flexibilidad que garantice la atención en el periodo del día en que los menores estén en el hogar.
- Funciones de coordinación del personal de su hogar.
- Cobertura de necesidades imprevistas relacionadas directamente relacionadas con el menor tales como, accidentes, enfermedades, hospitalizaciones y ausencias voluntarias de los menores e ingresos.

Este complemento se dejará de percibir en el caso de que el trabajador/a accediera a otro puesto diferente.

El Complemento de Comunal: Lo percibirán las Educadores/as de comunal y estará directamente vinculado al desarrollo de todas y cada una de las funciones y cometidos y en las condiciones que se exponen a continuación:

- Garantizar su disponibilidad a través de su residencia en el hogar comunal.
- Flexibilidad que garantice la atención en el periodo del día en que los menores estén en su respectivo hogar.
- Apoyo a las necesidades de los diferentes hogares de la Aldea y la cobertura de necesidades imprevistas, directamente relacionadas con el menor tales como, accidentes, enfermedades, hospitalizaciones y ausencias voluntarias e ingresos

Artículo 51. *Complemento de turnicidad.*

Los trabajadores del grupo profesional 2 en concreto Educador de Aldea, Educador de Residencia y Educador de Centro de Primera Acogida y valoración, prestarán servicios en

régimen de turnos rotativos, según se establece en el art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, y percibirán en concepto de plus de turnicidad la cantidad de 79,46 euros cuyo devengo vendrá condicionado por el real y efectivo desarrollo de trabajo a turnos. Dicho plus tendrá naturaleza funcional y carácter no consolidable.

Artículo 52. *Festividad y festividad especial.*

El personal que trabaje en festivos podrá disfrutar ese descanso en otro momento según acuerde con el responsable del programa donde ejerza sus funciones. Así mismo y por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año, por ello el personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de tarde del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de tarde del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero y el día 6 de enero, percibirán 1 día libre además de disfrutar del festivo en otra ocasión.

Sera recomendable que los educadores/as permanentes coordinadoras como personas de especial relevancia para los menores permanecieran con los mismos durante las noche del día 24 y la mañana del día 6 de Enero.

Artículo 53. *Acumulación de salario.*

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

Artículo 54. *Pagas extraordinarias.*

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán antes del día 15 de junio y del día 15 en el mes de Diciembre.

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

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

b) El personal en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional. A estos efectos, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

c) El personal que cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación o fallecimiento, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computaran como un mes completo.

d) El importe de la paga extraordinaria del personal acogido al régimen de reducción de jornada, se reducirá proporcionalmente según el tiempo de disminución.

Artículo 55. *Complemento de antigüedad.*

Este complemento salarial y consolidable se percibirá por cada trienio vencido, comenzando su devengo a partir del 1 de julio de 2013, con independencia de la fecha de ingreso del trabajador en la organización, si esta fuera anterior y la propia fecha del ingreso si fuera posterior.

El importe de cada trienio será de 15,76 €, que se hará efectivo en la primera nómina del mes siguiente de su vencimiento.

Nuevas Tecnologías. Internet y correo electrónico

Artículo 56. *Principios Generales sobre Internet y Nuevas Tecnologías.*

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

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

Artículo 57. *Utilización del Correo Electrónico e Internet por los trabajadores.*

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

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

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

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

Artículo 58. *Uso sindical del correo electrónico.*

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

Artículo 59. *Derechos sindicales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los gastos generados por la asistencia a reuniones convocadas por la Asociación, así como las reuniones de las diferentes comisiones que crea ese convenio serán asumidos por la Asociación Aldeas Infantiles siendo de aplicación lo establecido en el artículo de dietas y desplazamientos.

Artículo 60. *Régimen disciplinario y graduación de faltas.*

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

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

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

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

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.

3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta 10 minutos cada una de ellas.

4. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

5. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

7. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Realizar cambios de turnos entre compañeros/as y de días sin autorización.

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

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la empresa/entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de sesenta días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas o una falta de 30 minutos o más.

3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales.

4. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros/as o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.

5. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa/entidad para usos propios.

7. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos o compañeros de trabajo que será considerada falta muy grave.

8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.

9. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

10. La omisión de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del centro.

11. La presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

12. Las ofensas o malos tratos psíquicos o morales a los usuarios/as, compañeros/as, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.

c) Faltas muy graves. Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Infringir lo establecido en la Ley de Protección de Datos.

2. Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la empresa/entidad, usuarios/as y/o compañeros/as de trabajo.

3. La transgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa/entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa/entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un periodo de noventa días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas.

6. Permitir que fumen los menores del servicio.

7. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la empresa o fundación o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

8. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.

9. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.

10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

11. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.

12. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la empresa/entidad.

13. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

15. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

16. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.

17. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

18. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la empresa o fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización/empresa.

19. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un período de doce meses.

20. La presentación extemporánea del parte de alta en las 24 horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

21. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

22. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador/a y/o terceros.

Artículo 61. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días.

Despido.

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

Artículo 62. Comunicación.

La imposición de una sanción por falta sanciones graves o muy graves deberá necesariamente ser comunicada por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 63. Prescripción.

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

Artículo 64. Infracciones del personal directivo de la Asociación.

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

Artículo 65. Dietas y desplazamientos.

En los casos en los que la no provea al trabajador/a directamente de alojamiento, manutención, y medios de desplazamiento generados por razones laborales, la organización abonará el importe de dichos gastos. La acreditación implica la presentación de facturas.

Excepcionalmente por causas justificadas se podrán aceptar límites de justificación superiores previo conocimiento y aceptación de la empresa.

Media dieta: 12 euros.

Dieta completa sin pernoctar: 24 euros.

Dieta completa pernoctando: 74 euros.

Artículo 66. *Gastos por uso de vehículo propio.*

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación del centro, empresa o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,25 euros/km. Las cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

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

Artículo 67. *Utilización de medios de transporte.*

Todo trabajador que por motivos laborales tenga que realizar un desplazamiento, lo realizará utilizando los medios de transporte según el siguiente orden de prelación:

1. Transporte Público.
2. Vehículo de la empresa.
3. Vehículo propio (solo previo consentimiento del trabajador).

El conductor será el único responsable de las infracciones cometidas.

Los vehículos con los que se realizan los traslados de los menores deberán permanecer en ajustadas condiciones de seguridad e higiene, con estricta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

Los vehículos en los que se realizan los traslados deberán de disponer de la documentación y permisos que la ley en esta materia establezca.

El trabajador no estará obligado a utilizar su vehículo particular para el traslado de los usuarios de los centros y/o programas.

Normas reguladoras y beneficios sociales

Educadores/as permanentes/coordinadoras:

La educadora/or permanente/coordinadoras convivirá con el grupo de menores en la vivienda que la Asociación proporcione, cuya ubicación concreta decidirá la organización. El uso y disfrute de esta casa es un derecho de los/as niños/as del que se beneficiaran las/os educadoras/es permanentes/coordinadores.

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

Así mismo las educadoras permanentes de comunal durante el tiempo que estén sin tener un hogar asignado, y con el fin de garantizar su disponibilidad, podrán disfrutar de una habitación dentro de la aldea Infantil en el edificio destinado para este servicio.

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

La/el educadora/or permanente/coordinador podrá recibir las llamadas «ayudas de transición y reinserción profesional» que se indican a continuación, cuando se dan algunos de estos supuestos:

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

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

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

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

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

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

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

Director/a y mantenedor:

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

Común para todo el personal:

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

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

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

Prendas de trabajo:

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

Así como los EPI's y en caso de que se determine alguna uniformidad o ropa de trabajo obligatoria para el desempeño de sus funciones la cual se proporcionará como mínimo dos veces al año.

Seguros:

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

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

Fallecimiento: 36.060,73 €.

Invalidez Absoluta y Permanente por accidente 42.070,85 €.

Invalidez Permanente Parcial por accidente: Según baremo.

Invalidez Permanente Total por accidente: 42.070,85 €.

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

Plan de igualdad:

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

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

Objetivo general:

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

Objetivos específicos:

– Procurar equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la Asociación.

– Procurar equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

– Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

– Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

– Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

– Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

– Prevención del acoso.

– Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la Asociación.

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

1. Estructura de la plantilla.
2. Contratación.
3. Segregación ocupacional.
4. Promoción.
5. Formación.

6. Retribución.
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
9. Sensibilización y comunicación.

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

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

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

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

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

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

Cláusula de garantía de empleo:

La entidad se compromete durante el periodo de 2015 a 2018 a mantener el volumen de empleo existente a la publicación de presente Convenio Colectivo, y por tanto a no llevar a efecto despidos colectivos, salvo que se deje de prestar por parte de Aldeas Infantiles servicios o proyectos que en la actualidad se gestionan con base a Convenios con las diferentes Administraciones Publicas, o que estos vean reducida su partida económica en más de un 25 %.

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

ADHESIÓN AL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASAC)

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Los firmantes de este Convenio acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno, al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) (V ASAC).

Disposición transitoria primera.

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, la no discriminación por cuestión de género, opción sexual, raza, religión, ideología política, ejercicio sindical, o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directiva comunitaria. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en el acceso y estabilidad del empleo.

Disposición transitoria segunda. *Puesta en práctica de la nueva organización de las aldeas.*

Aquellas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio vengán desarrollando sus funciones con la categoría educadora permanente en los tramos de 7 y 10 años y se conviertan en Educadora permanente/coordinadora percibirán un complemento personal que retribuye la diferencia entre el salario que actualmente perciben con el resultante para su puesto de trabajo según la tabla salarial anexa. Siendo dicho complemento de naturaleza consolidable y no compensable ni absorbible en los futuros incrementos salariales.

Se establece un compromiso por parte de la entidad para que en el plazo máximo de la vigencia del presente convenio esté implantada la nueva organización de los hogares.

Previamente a la implantación de la nueva organización se otorgará un plazo a fin de que las educadoras permanentes/coordinadoras y las educadoras de comunal puedan solicitar el cambio de puesto educativo a educador de aldea, o a auxiliar educativo/cuidador.

La concesión de la solicitud, vendrá condicionada por la posesión de la titulación requerida en cada caso por parte de la solicitante, por la existencia de la vacante correspondiente y del reemplazo en su puesto de educadora permanente/coordinadora.

Si en el momento de la solicitud, no existiera la vacante en el puesto, ésta se convertirá en un derecho preferente sobre la primera vacante que se produjera.

Aldeas Infantiles SOS de España, informará a la comisión paritaria sobre el desarrollo de este proceso, implantación, temporalización y cualquier circunstancia que afecte al desarrollo del mismo.

Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores que prestan sus servicios en los hogares, y mientras tanto no se lleve a efecto la nueva organización de los mismos mantendrán las condiciones del anterior convenio colectivo, en lo relativo a jornada, horario, distribución irregular, jornada especial, atención continuada.

Disposición final.

Las partes acuerdan la creación y regulación del Comité Intercentros de Aldeas Infantiles SOS en la negociación del próximo convenio colectivo.

TABLA 2015

Personal 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 y Residencia de Jóvenes	1.608,96	214,45	449,70	2.273,11
Director/a de Centro Programa Sociales	2.015,76	214,45		2.230,21
Director/a de Escuela de Formación	2.006,56	214,45		2.221,01
Director/a de Centro Primera Acogida y Valoración	2.006,56	214,45		2.221,01
Director/a de Programa	1.712,80	214,45		1.927,25
Ayudante de Dirección	1.712,80	214,45		1.927,25

Personal educativo*Subgrupo 1*

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Jornada especial	Turnicidad	Total
Educador 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 Primera Acogida y Valoración	1.127,60	208,81			79,46	1.415,87
Educador/a de Programa	1.127,60	235,52				1.363,12
Educador de C.E.I.	1.165,42					1.165,42
Cuidador/a	1.060,53					1.060,53
Profesor/a de Apoyo	1.212,34					1.212,34
Monitor de Taller	1.060,53					1.060,53

Subgrupo 2

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Jornada especial	Turnicidad	Total
Educador/a Permanente (madre/padre SOS) N. Ingreso	785,74		337,40	423,79		1.546,93
Educador/a Permanente 1 año	810,55		372,13	423,79		1.606,47
Educador/a Permanente 2 años	835,31		423,79	423,79		1.682,89
Educador/a Permanente 4 años	860,22		476,75	423,79		1.760,76
Educador/a Permanente 7 años	885,12		530,32	423,79		1.839,23
Educador/a Permanente 10 años	954,63		549,51	423,79		1.927,93
Educador/a Permanente de comunal	785,74		337,40	423,79		1.546,93

Personal técnico

	Salario base	Total
Técnico de Área	1.504,11	1.504,11
Técnico 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	1.567,67	1.567,67
Trabajador/a Social	1.419,95	1.419,95
Logopeda	1.212,34	1.212,34

Personal de administración y servicios*Subgrupo 1*

	Salario base	Total
Jefe 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

Subgrupo 2

	Salario base	Total	
Chofer/Mantenedor	1.125,92	1.125,92	
Cocinero/a	1.060,63	1.060,53	
Empleado/a del Servicio de Limpieza	1.060,53	1.060,53	
Auxiliar de Oficios	648,60	655,20	S. M. I.

TABLA 2016

Personal 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 y Residencia de Jóvenes	1.608,96	214,45	449,70	2.273,11
Director/a de Centro Programa Sociales	2.015,76	214,45		2.230,21
Director/a de Escuela de Formación	2.006,56	214,45		2.221,01
Director/a de Centro Primera Acogida y Valoración	2.006,56	214,45		2.221,01
Director/a de Programa	1.712,80	214,45		1.927,25
Ayudante de Dirección	1.712,80	214,45		1.927,25

Personal educativo

Subgrupo 1

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Jornada especial	Turnicidad	Total
Educador 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 Primera Acogida y Valoración	1.127,60	208,81			79,46	1.415,87
Educador/a de Programa	1.127,60	235,52				1.363,12
Educador de C.E.I.	1.165,42					1.165,42
Cuidador/a	1.060,53					1.060,53
Profesor/a de Apoyo	1.212,34					1.212,34
Monitor de Taller	1.060,53					1.060,53

Subgrupo 2

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Jornada especial	Turnicidad	Total
Educador/a Permanente (madre/padre SOS) N. Ingreso	785,74		337,40	423,79		1.546,93
Educador/a Permanente 1 año	810,55		372,13	423,79		1.606,47
Educador/a Permanente 2 años	835,31		423,79	423,79		1.682,89
Educador/a Permanente 4 años	860,22		476,75	423,79		1.760,76
Educador/a Permanente 7 años	885,12		530,32	423,79		1.839,23
Educador/a Permanente 10 años	954,63		549,51	423,79		1.927,93
Educador/a Permanente de comunal	785,74		337,40	423,79		1.546,93

Personal técnico

	Salario base	Total
Técnico de Área	1.504,11	1.504,11
Técnico 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	1.567,67	1.567,67
Trabajador/a Social	1.419,95	1.419,95
Logopeda	1.212,34	1.212,34

Personal de administración y servicios*Subgrupo 1*

	Salario base	Total
Jefe 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

Subgrupo 2

	Salario base	Total	
Chofer/Mantenedor	1.125,92	1.125,92	
Cocinero/a	1.060,53	1.060,53	
Empleado/a del Servicio de Limpieza	1.060,53	1.060,53	
Auxiliar de Oficinos	655,20	655,20	S. M. I.

TABLA 2017 PREVIA A IMPLANTACIÓN NUEVA ORGANIZACIÓN HOGARES

Personal 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 de Aldea Infantil y Residencia de Jóvenes	1.617,00	215,52	451,95	2.284,47
Director/a de Centro Programa Sociales	2.025,84	215,52		2.241,36
Director/a de Escuela de Formación	2.016,59	215,52		2.232,11
Director/a de Centro Primera Acogida y Valoración	2.016,59	215,52		2.232,11
Director/a de Programa	1.721,36	215,52		1.936,88
Ayudante de Dirección	1.721,36	215,52		1.936,88

Personal educativo*Subgrupo 1*

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Jornada especial	Turnicidad	Total
Educador 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
Educador/a de Centro de Primera Acogida y Valoración	1.133,24	209,85			79,86	1.422,95
Educador/a de Programa	1.133,24	236,70				1.369,94
Educador de C.E.I.	1.171,25					1.171,25
cuidador	1.065,83					1.065,83
Profesor/a de Apoyo	1.218,40					1.218,40
Monitor de Taller	1.065,83					1.060,53

Subgrupo 2

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Jornada especial	Turnicidad	Total
Educador/a Permanente (madre/padre SOS) N. Ingreso	789,67		339,09	425,91		1.554,66
Educador/a Permanente 1 año	814,60		373,99	425,91		1.614,50
Educador/a Permanente 2 años	839,49		425,91	425,91		1.691,30
Educador/a Permanente 4 años	864,52		479,13	425,91		1.769,56
Educador/a Permanente 7 años	889,55		532,97	425,91		1.848,43
Educador/a Permanente 10 años	959,40		552,26	425,91		1.937,57
Educador/a Permanente de comunal	789,67		339,09	425,91		1.554,66

Personal 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
Trabajador/a Social	1.427,05	1.427,05
Logopeda	1.218,40	1.218,40

Personal de administración y servicios*Subgrupo 1*

	Salario Base	Total
Jefe 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

Subgrupo 2

	Salario base	Total	
Chofer/Mantenedor	1.131,55	1.131,55	
Cocinero/a	1.065,83	1.065,93	
Empleado/a del Servicio de Limpieza	1.065,83	1.065,83	
Auxiliar de Oficios	SMI	SMI	S. M. I.

TABLA 2017 POSTERIOR A LA APLICACIÓN NUEVA ORGANIZACIÓN HOGARES

Personal directivo

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Total
Director/a de Área	2.296,26	215,52	451,95	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 de Aldea Infantil y Residencia de Jóvenes	2.025,84	215,52		2.241,36
Director/a de Escuela de Formación	2.016,59	215,52		2.232,11
Director/a de Centro Primera Acogida y Valoración	2.016,59	215,52		2.232,11
Director/a de Programa	1.721,36	215,52		1.936,88
Ayudante de Dirección	1.721,36	215,52		1.936,88

Personal educativo*Subgrupo 1*

	Salario base	Dedicación especial	Plus de coordinación	P. comunal	Turnicidad	Total
Educador/a permanente/ coordinadora/a	1.133,24	209,85	452,25	226,13		1.795,34
Educador/a de Comunal	1.133,24	209,85			79,86	1.422,95
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
Educador/a de Centro de Primera Acogida y valoración	1.133,24	209,85				1.369,94
Educador de programa	1.133,24	236,70			1.369,94	
Educador/a responsable de Hogar funcional	1.133,24	236,70			1.369,94	
Educador de CEI	1.171,25	0,00			1.171,25	

Subgrupo 2

	Salario base	Total
Auxiliar educativo (cuidador/a)	1.065,83	1.065,83
Profesor/a de apoyo	1.218,40	1.218,40
Monitor de taller	1.065,83	1.065,83

Personal 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
Trabajador/a Social	1.427,05	1.427,05
Logopeda	1.218,40	1.218,40
Terapeuta	1.575,51	1.575,51

Personal de administración y servicios*Subgrupo 1*

	Salario base	Total
Jefe 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

Subgrupo 2

	Salario base	Total	
Chofer/Mantenedor	1.131,55	1.131,55	
Cocinero/a	1.065,83	1.065,83	
Empleado/a del Servicio de Limpieza	1.065,83	1.065,83	
Auxiliar de Oficinos	SMI	SMI	S. M. I.