



## **V CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN ALDEAS INFANTILES SOS ESPAÑA**

Resolución de 20 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España.

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Aldeas Infantiles SOS de España (código de Convenio número 90012962012002) que fue suscrito con fecha 9 de enero de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por la organización sindical de UGT que representa a la mayoría de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 20 de febrero de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **V CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN ALDEAS INFANTILES SOS ESPAÑA**

### **Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial**

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as de Aldeas, Residencias, Hogares funcionales, Centros y demás servicios que la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España tenga implantados en todo el territorio del Estado español.

### **Artículo 2. Ámbito de Aplicación Personal**

El presente Convenio regula las condiciones económicas y de empleo de los





trabajadores y trabajadoras que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena en los Centros de trabajo de la Asociación, incluido el personal contratado para los programas temporales de los Centros de Programas Sociales de la Asociación.

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

### **Artículo 3. Ámbito de Vigencia**

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

### **Artículo 4. Cláusula de Revisión Salarial**

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

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

Personal con retribución de 1.048 euros mensuales, un incremento de 0,3 %.

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

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

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

### **Artículo 5. Denuncia, Prórroga**

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

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

### **Artículo 6. Absorción y Compensación**



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

### **Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio**

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

### **Artículo 8. Derecho Supletorio**

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

### **Artículo 9. Cláusula «ad personam»**

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

### **Artículo 10. Comisión Paritaria**

En el plazo del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el 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.

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

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

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





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

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

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano 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 valorar las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio.
- g) La Comisión Paritaria será informada de la creación de posibles nuevos puestos de trabajo.
- h) Resolución de controversias suscitadas en el 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.

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

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

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

La Comisión paritaria fija su domicilio en la sede de Aldeas Infantiles SOS de España, sito en 28027 Madrid, calle Marques de Hoyos, número 12.





## Artículo 11. Organización del Trabajo

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

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio. Por ello se promoverá la creación de una bolsa de trabajo para sustitución de trabajadores en los casos que se precisen.

- La racionalización y mejora de los procesos educativos por interés superior del menor.

- La valoración de los puestos.

- La profesionalización y promoción.

- La formación y reciclaje del personal.

## Artículo 12. Composición de Centros y Programas

Aldea Infantil SOS.

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

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

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

Residencia de 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 Programas Sociales.

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

Centro de Educación Infantil.

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

Centro de Primera Acogida y Valoración.

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

Centro de Atención de Día.

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

Taller.



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

Oficina Nacional de Coordinación.

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

### **Artículo 13. Clasificación Profesional**

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

Grupo profesional 1. Personal directivo.

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

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

1.1 Director/a de Área.

1.2 Director/a de departamento.

1.3 Director/a de Aldea Infantil y Residencia de jóvenes.

1.4 Director/a de Centro de Programas Sociales.

1.5 Director/a de Escuela de Formación.

1.6 Director de Centro de Primera Acogida y Valoración.

1.7 Director/a de Programa.

1.8 Ayudante de Dirección.

Grupo profesional 2. Personal Educativo.

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

#### Subgrupo 1.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio:

2.1.1 Educador/a de Aldea.

2.1.2 Educador/a de Residencia.

2.1.3. Educador de Centro de Primera Acogida y Valoración.

2.1.4 Educador de programa.

2.1.5 Educador/a de C.E.I.

2.1.6 Cuidador/a.

2.1.7 Profesor/a de apoyo.

2.1.8 Monitor/a de taller.

#### Subgrupo 2.

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

Se encuadra en este subgrupo el personal denominado:

2.2.1 Educadora/or permanente (madre/padre SOS).

2.2.2 Educadora/or permanente de comunal.

#### Grupo profesional 3. Personal técnico.

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

Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio:

3.1 Técnico/a de área.

3.2 Técnico/a de programa.



3.3 Técnico/a de formación.

3.4 Psicólogo/a.

3.5 Pedagogo/a.

3.6 Trabajador/a social.

3.7 Logopeda.

Grupo profesional 4. Personal de Administración y servicios.

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

El grupo se divide en 2 subgrupos.

Subgrupo 1.

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

Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio:

4.1.1 Jefe/a administrativo/a.

4.1.2 Oficial/a administrativo.

4.1.3 Auxiliar administrativo.

4.1.4 Recepcionista.

4.1.5 Teleoperador/a.

Subgrupo 2.

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

Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio:

4.2.1 Chofer-Mantenedor/a.

4.2.2 Cocinera/o.

4.2.3 Empleado/a del servicio de limpieza.



#### 4.2.4 Auxiliar de 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. Puestos Operativos**

Grupo profesional 1: Personal directivo.

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

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

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

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

1.5 Director/a de la Escuela de Formación: profesional que ostenta la



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

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

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

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

Grupo Profesional 2. Personal educativo.

Subgrupo 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Subgrupo 2.

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

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



participara en el seguimiento del menor en los ámbitos escolar, sanitario, del tiempo libre y de la convivencia cotidiana en el hogar, observando su comportamiento y actitudes para poder dar respuesta a las demandas que planteen, evaluando este seguimiento junto con los demás miembros de la unidad educativa y del equipo técnico, además del/a director/a.

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

Grupo profesional 3. Personal Técnico:

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

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

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

3.4 Psicólogo/a: profesional que ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad. Asesora, orienta e informa al personal educativo en relación con su área de intervención en la elaboración del proyecto educativo individualizado y proyecto de hogar. Evalúa, diagnostica y realiza las intervenciones psicológicas,





así como el seguimiento de los/as menores que lo precisen, proponiendo la derivación a otros profesionales externos si es necesario, entre otras funciones.

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

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

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

Grupo profesional 4. Personal de Administración y servicios.

Subgrupo 1.

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

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

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



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

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

Subgrupo 2.

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

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

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

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

## **Artículo 15. Forma del Contrato**

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

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

## **Artículo 16. Tipos de Contratos**

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



como en derechos referentes a prestaciones sociales.

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

Contratación indefinida.

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

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

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

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

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

Contratación temporal.

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

1. Para obra y servicio determinado.

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

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





financiación limitada temporalmente.

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

## 2. Eventual por circunstancias de la producción.

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

## 3. Por interinidad o sustitución.

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

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

## 4. Contrato en prácticas.

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

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

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

A la terminación del contrato de prácticas, la empresa entregará al trabajador o





trabajadora un certificado en el que constará la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 6. Contrato de relevo.

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

La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al



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

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

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

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

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

### **Artículo 17. Principios Generales sobre Movilidad Geográfica**

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

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

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

Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica.

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





El trabajador podrá optar por:

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

Posibilidad de volver al centro de origen.

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

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

Desplazamientos temporales.

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

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

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

Traslados.

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





habitual.

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

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

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

Selección, Promoción interna, ingresos, periodo de prueba y ceses voluntarios

### **Artículo 18. Selección**

El Área de RR.HH. de Aldeas Infantiles SOS de 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 19. Vacantes y Promoción Interna**

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

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

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

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

Si el puesto vacante fuera de jornada completa se atenderá las solicitudes de cambio de jornada parcial a completa de los trabajadores/as de la Asociación, con



carácter previo a la selección externa. A través de dicha selección externa se ocuparan los puestos que no hayan sido cubiertos mediante los mecanismos de promoción interna.

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

### **Artículo 20. Período de Prueba**

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 21. Cese Voluntario**

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

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

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

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

## **Artículo 22. Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo será la legalmente vigente.

Jornada especial.

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

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

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

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

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

Las funciones a desarrollar por la educadora/or permanente configuran fundamentalmente el ser cabeza de familia en la educación de niños, como si de «un hogar familiar» se tratara. La jornada laboral pactada de dichos/as trabajadores/as vocacionalmente conscientes de la labor tutelar y humana que se les encomienda, será aplicada a las horas en las que realmente tengan que estar en constante dedicación a los/as menores que se les asignen a su cuidado, siendo



el resto de la jornada dedicada a sus propias ocupaciones. Por tanto las horas de mera presencia voluntaria de los/as trabajadores/as en el hogar familiar o centro de trabajo no se consideraran trabajo efectivo dentro de la jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 23. Calendario Laboral**



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

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

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

Movilidad funcional externa al grupo profesional

#### **Artículo 24. Trabajos de Nivel Superior: Movilidad Externa Ascendente**

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

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

#### **Artículo 25. Trabajos de Nivel Inferior: Movilidad Externa Descendente**

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

#### **Artículo 26. Vacaciones**

##### 1. Irrenunciabilidad.

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

##### 2. Duración.

La duración de la vacación anual 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 fijará 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 períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y sanción de suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.

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

### 3. Fraccionamiento.

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

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

### **Artículo 27. Incapacidad Temporal**

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 período 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 período 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 período de permanencia alguna en la Asociación.

### **Artículo 28. Permisos Retribuidos**



Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual y dos días en el caso de cambio de localidad.

d) El día de la boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

g) La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto previo aviso y justificación a la empresa de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o para acompañar a un familiar en primer grado de consanguinidad a consulta, cuando no sea posible realizarlo fuera de las horas de trabajo con previo aviso y justificación.

i) Dos días a lo largo del año por asuntos propios. Estos días de permiso no podrán ser inmediatamente anteriores o posteriores a las fechas de vacaciones o festivos.

j) Dos días de libre disposición para todo el personal que se incrementará en un tercer día de esta naturaleza cuando el trabajador cumpla 5 o más años en la Asociación.





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

### **Artículo 29. .Permisos no Retribuidos**

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

### **Artículo 30. Maternidad, Paternidad, Lactancia, Riesgo del Embarazo, riesgo por lactancia natural, adopción o acogimiento.**

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

Maternidad.

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a una suspensión de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente 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 período 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 25, 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 éste.

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

**Adopción y acogimiento.**

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

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

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

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

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





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

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

Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

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

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

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

En el supuesto de que, 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 31. Reducción de Jornada por Guarda Legal**

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

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





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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

### **Artículo 32. Violencia de Género**

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

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

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

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





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

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

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

### **Artículo 33. El acoso Sexual y el Acoso Moral**

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

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

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

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

El régimen sancionador que se establece, tanto para el acoso sexual como para el acoso laboral, queda regulado en el artículo sobre faltas, sanciones e infracciones,



en su apartado de faltas muy graves, del presente Convenio.

### **Artículo 34. Formación**

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. En la actualidad las normas de referencia son el real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y la Orden TIN/2805/2008, de 26 de septiembre.



## Artículo 35. Exámenes Oficiales

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

## Artículo 36. Excedencias

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

Excedencia forzosa. Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito negocial del presente Convenio.

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

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

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

Excedencia voluntaria.

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



anterior excedencia voluntaria.

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

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

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

Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

En ambos supuestos, durante el primer año el trabajador tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo y el resto del período 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 37. Jubilaciones**

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

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

### **Artículo 38. Seguridad e Higiene en el Trabajo**

Seguridad y salud laboral:

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

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

Delegados de Prevención:

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

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995 y normas complementarias, siéndoles de aplicación en su condición de representantes de los trabajadores las mismas garantías que el artículo 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.

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

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

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

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

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

### **Artículo 39. Retribuciones**

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





El pago del salario se efectuará por meses vencidos.

#### **Artículo 40. Anticipos de Salarios**

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

#### **Artículo 41. Compensación**

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

#### **Artículo 42. Salario Base**

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

#### **Artículo 43. Complemento de Dedicación Especial, Atención Continuada y Jornada Especial**

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

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

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

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

El complemento de jornada especial, lo percibirán los profesionales contratados

para los puestos del subgrupo 2.2 por la duración y características de su jornada de conformidad al respecto en el artículo 20 de este Convenio.

#### **Artículo 44. Complemento de Turnicidad**

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

#### **Artículo 45. Festividad y Festividad Especial**

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

#### **Artículo 46. Acumulación de Salario**

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

#### **Artículo 47. Pagas Extraordinarias**

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

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

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



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

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

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

Nuevas tecnologías, Internet y correo electrónico

#### **Artículo 48. Principios Generales Sobre Internet y Nuevas Tecnologías**

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

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

#### **Artículo 49. Utilización del Correo Electrónico e Internet por los Trabajadores**

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

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

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo,





discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc. no relacionados con la actividad profesional.

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

### **Artículo 50. Uso Sindical del Correo Electrónico**

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

### **Artículo 51. Derechos Sindicales**

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

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

### **Artículo 52. Régimen Disciplinario y Graduación de Faltas**

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

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

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

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

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.
3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta 10 minutos cada una de ellas.
4. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
5. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.

9. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un





plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Permitir que fumen los menores del servicio.

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

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

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

10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

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



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

### **Artículo 53. Sanciones**

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

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación por escrito.



b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días.

b) Despido.

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

#### **Artículo 54. 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 55. Infracciones del Personal Directivo de la Asociación**

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

Normas reguladoras y beneficios sociales

Educadores/as permanentes (madres/padres SOS).

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

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



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

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

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

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

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

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

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

El cálculo del premio de permanencia se realizará sobre conceptos salariales y no se tomará en consideración el tiempo de educadora/r permanente (madre/padre





SOS) durante el cual haya atendido solo a un/a menor que viva en la familia de forma permanente y no haya estimado acoger a nuevos/as menores.

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

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

Así mismo si por cualquier circunstancia se produce el cese en Aldeas Infantiles SOS de 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/a.

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

Común para todo el personal.

Si por circunstancias y motivos se produce el cese en Aldeas Infantiles SOS de 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 departamento de Recursos Humanos





de esta asociación.

Prendas de trabajo.

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

Desplazamientos.

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

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

Seguros.

Aldeas Infantiles SOS de 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 euros y de incapacidad profesional total y permanente con una cuantía mínima de 42.070,85 euros.

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 euros
Invalidez absoluta y permanente por accidente:	42.070,85 euros
Invalidez permanente parcial por accidente:	Según baremo
Invalidez permanente total por accidente:	42.070,85 euros

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

Si se 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 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.

En el actual Convenio Colectivo se modifican las siguientes denominaciones:

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

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

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

## TABLA SALARIAL 2012

### Personal directivo

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Total
Director/a de Área	2.265,31	212,61		2.477,92
Director de Departamento	2.083,57	212,61		2.296,18
Director Aldea/Residencia	1.595,22	212,61	445,85	2.253,68
Director Centro Programa Sociales	1.998,54	212,61		2.211,15
Director Escuela de Formación	1.989,42	212,61		2.202,03
Director Centro Primera Acogida	1.989,42	212,61		2.202,03
Ayudante de Dirección	1.698,17	212,61		1.910,78
Director de Dispositivo	1.698,17	212,61		1.910,78

### Personal educativo

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Jornada especial	Turnicidad	Total
Educadora Permanente Nuevo Ingreso	777,48		333,85	419,33		1.530,65
Educadora Permanente 1 año	802,02		368,21	419,33		1.589,56



Educadora Permanente 2 años	826,52		419,33	419,33		1.665,17
Educadora Permanente 4 años	851,17		471,74	419,33		1.742,24
Educadora Permanente 7 años	875,81		524,74	419,33		1.819,87
Educadora Permanente 10 años	944,58		543,73	419,33		1.907,64
Educador Aldea	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador Residencia	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador Centro 1ª Acogida	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador de Programa	1.115,74	233,04				1.348,78
Educador Cai/Cei	1.153,15					1.153,15
Cuidador	1.048,32	1.048,32				

### Personal técnico

	Salario base	Total
Técnico Departamento	1.488,28	1.488,28
Técnico Jurídico	1.488,28	1.488,28
Técnico Programa	1.488,28	1.488,28
Técnico Formación	1.445,76	1.445,76
Psicólogo	1.551,17	1.551,17
Pedagogo	1.551,17	1.551,17
Trabajador Social	1.405,01	1.405,01
Logopeda	1.199,58	1.199,58
Profesor de Apoyo	1.199,58	1.199,58
Monitor de Taller	1.048,32	1.048,32

### Personal de soporte

	Salario base	Total
Jefe de Administración	1.241,63	1.241,63
Oficial Administrativo	1.173,59	1.173,59
Chofer/Mantenedor	1.114,07	1.114,07
Auxiliar Administrativo	1.048,32	1.048,32
Recepcionista	1.048,32	1.048,32
Teleoperador	1.048,32	1.048,32
Cocinero	1.048,32	1.048,32
Empleado Servicio Limpieza	1.048,32	1.048,32

### TABLA SALARIAL 2013

**Personal directivo**

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Total
Director/a de Área	2.265,31	212,61		2.477,92
Director/a de Departamento	2.083,57	212,61		2.296,18
Director/a de Aldea Infantil y Residencia de Jóvenes	1.595,22	212,61	445,85	2.253,68
Director/a de Centro Programa Sociales	1.998,54	212,61		2.211,15
Director/a de Escuela de Formación	1.989,42	212,61		2.202,03
Director/a de Centro Primera Acogida y Valoración	1.989,42	212,61		2.202,03
Director/a de Programa	1.698,17	212,61		1.910,78
Ayudante de Dirección	1.698,17	212,61		1.910,78

**Personal educativo****Subgrupo 1**

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Jornada especial	Turnicidad	Total
Educador Aldea . . . . .	1.117,97	207,02			78,78	1.403,77
Educador/a de Residencia . . . . .	1.117,97	207,02			78,78	1.403,77
Educador/a de Centro de Primera Acogida y Valoración . . . . .	1.117,97	207,02			78,78	1.403,77
Educador/a de Programa . . . . .	1.117,97	233,51				1.351,48

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Jornada especial	Turnicidad	Total
Educador de C.E.I. . . . .	1.155,46					1.155,46
Cuidador/a . . . . .	1.051,46					1.051,46
Profesor/a de Apoyo . . . . .	1.201,98					1.201,98
Monitor de Taller . . . . .	1.051,46					1.051,46

**Subgrupo 2**

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

**Personal técnico**

	Salario base	Total
Técnico de Área	1.491,26	1.491,26
Técnico de Programa	1.491,26	1.491,26
Técnico de Formación	1.448,65	1.448,65
Psicólogo/a	1.554,27	1.554,27

Pedagogo/a	1.554,27	1.554,27
Trabajador/a Social	1.407,82	1.407,82
Logopeda	1.201,98	1.201,98

### Personal de administración y servicios

#### Subgrupo 1

	Salario base	Total
Jefe Administrativo/a	1.244,11	1.244,11
Oficial Administrativo/a	1.175,94	1.175,94
Auxiliar Administrativo/a	1.051,46	1.051,46
Recepcionista	1.051,46	1.051,46
Teleoperador/a	1.051,46	1.051,46

#### Subgrupo 2

	Salario base	Total
Chofer/Mantenedor	1.116,30	1.116,30
Cocinero/a	1.051,46	1.051,46
Empleado/a del Servicio de Limpieza	1.051,46	1.051,46
Auxiliar de Oficinos	645,30	645,30