



Confederación Intersindical Galega

ENSINO

III CONVENIO COLECTIVO

**ALDEAS INFANTÍS SOS
DE GALIZA**

2006-2007

III CONVENIO DE ALDEAS INFANTIS SOS DE GALICIA

CAPÍTULO I

ÁMBITOS

Artigo 1º. Ámbito funcional e territorial.

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

Artigo 2º. Ámbito persoal.

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

Quedan excluídos do ámbito de aplicación do presente Convenio aquelas relacións laborais de carácter especial que sinala o Art. 2 do Texto Refundido da Lei de Estatuto dos Traballadores e, en especial, o persoal relixioso e facultativo non vencellado laboralmente coa Asociación, suxeito no seu caso a concerto específico.

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

Artigo 3º. Ámbito temporal.

Calquera que sexa a data de publicación deste convenio colectivo no DOG, o ámbito temporal de dito convenio estenderase dende o 1 de xaneiro de 2006 ata o 31 de decembro de 2007 incrementándose as táboas salariais co IPC do ano anterior e as súas posibles desviacións

Publicado o convenio, as diferenzas salariais que a Asociación adebede ós/ás traballadores/as como consecuencia da aplicación das novas táboas salariais dende o 1 de xaneiro de 2006, deberán quedar saldadas nun prazo máximo de dous meses a partires da data de publicación deste convenio no DOG.

CAPÍTULO II

DENUNCIA, PRÓRROGA E REVISIÓN

Artigo 4º. Denuncia, prórroga e revisión.

No caso de non ser denunciado por algunha das partes, cun mínimo de dous meses de antelación ó termo da súa vixencia, prorrogarase por anos naturais, incrementándose todos os conceptos salariais co IPC do ano inmediatamente anterior.

Denunciado o convenio colectivo, as partes asinantes comprométense a dar comezo á negociación nun prazo non superior a un mes antes da data de vencemento do convenio ou da súa prórroga.

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

Artigo 5.- Indivisibilidade do convenio.

Las condiciones pactadas no presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible e, a efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas global e conxuntamente.

CAPÍTULO III

CLAUSULA AD PERSONAM

Artigo 6º. Cláusula ad personam.

A retribución total que, á entrada en vigor deste convenio, veña percibindo o persoal afectado polo mesmo, non poderá ser reducida, en ningún caso, pola aplicación das normas que neste se establecen.

En todos os casos serán respectadas aquelas situacións que viñeran gozando os/as traballadores/as, individual ou colectivamente, e que no seu conxunto resulten máis beneficiosas cas establecidas neste convenio.

CAPÍTULO IV

COMISIÓN PARITARIA

Artigo 7º. Comisión Paritaria.

Créase a Comisión paritaria de vixilancia, interpretación, mediación e arbitraje do presente Convenio, formado por seis vocais, tres en representación de Aldeas Infantís SOS de Galicia e os outros tres en representación dos/as traballadores/as.

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

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

Os ditames da Comisión adoptaranse por acordo conxunto das partes, quedarán reflectidos en acta sucinta que subscribirán os asistentes á xuntanza ó final da mesma. Para que os acordos sexan válidos precisarase a presenza de, polo menos, dous membros por cada unha das partes que interveñen.

As funcións da Comisión son as seguintes:

- a) Interpretar a totalidade das cláusulas deste Convenio.
- b) Emitir os informes que lle sexan requiridos polo autoridade laboral sobre cantos asuntos se susciten en relación con a interpretación do Convenio.
- c) Vixiar o correcto cumprimento do pactado.
- d) Exercer as funcións de arbitraje que se lle sometan por as partes.
- e) Estudar e valorar as novas disposicións legais de promulgación posterior á entrada en

- vigor do presente Convenio que poidan afectar ó seu contido.
- f) Cantas outras actividades tendan á eficacia do Convenio.
 - g) A Comisión Paritaria será informada da creación de posibles novas categorías profesionais.

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

Ás xuntanzas da Comisión poderán asistir os asesores que as partes integrantes consideren necesarios, se ben non terán dereito a voto.

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

Todas as resolucións que esta Comisión deba emitir sobre as consultas que se lle presenten deberán producirse nun prazo máximo de 30 días.

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

A Comisión Paritaria reunirse con carácter ordinario polo menos unha vez ó trimestre, e, se fose preciso, con carácter extraordinario cando o solicite a maioría dunha das partes ou cando extraordinariamente as circunstancias o aconsellen. En todos os casos a convocatoria farase por escrito, cunha antelación mínima de sete días con indicación da orde do día, data e lugar da xuntanza. Só no caso de urxencia, recoñecida por ámbalas partes, o prazo poderá ser inferior.

A dita Comisión Paritaria fixa o seu domicilio na secretaría da Asociación, sita na rúa 2ª travesía dó Barrio de Ribadavia de Vigo.

CAPITULO V

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 8º . Organización do traballo.

A organización do traballo é facultade e responsabilidade específica da Empresa e do seu persoal directivo, e axustarase ó previsto no Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente.

CAPITULO VI

COMPOSICIÓN DE CENTROS

Artigo 9º Composición de centros.

Aldea Infantil SOS e Hogar San Pelayo.

A Aldea Infantil SOS e o Hogar San Pelayo están formados polos fogares SOS. Cada fogar SOS está integrado por unha/un Educadora/or permanente e por un número de menores que non deberá exceder de seis. No caso de que se incremente dito número, dotarase ó fogar coas axudas precisas tanto persoais como materiais.

Estes fogares, con intención de proporcionaren un ambiente o mais estable posible, teñen unha/un Educadora/or permanente (nai) que vive permanentemente neles. Será substituída /o nos seus días libres por unha/un Educadora/or substituta/o (tía) que realizará a suplencia e que se procurará que sempre sexa a mesma.

A coordinación dos fogares SOS é realizada por un Director/a que é a persoa de referencia para os/as menores e que representa a máxima responsabilidade na Aldea.

Cada fogar SOS conta co asesoramento dun Equipo Técnico que é o encargado de valorar cada situación concreta e, se fose preciso, derivar a profesionais externos. Así mesmo, cada fogar SOS en función das características dos/as menores acollidos/as contará cos apoios profesionais que se valoren como precisos para acadar os obxectivos previstos nos Proxectos de Fogar e nos Proxectos Individuais.

Residencia Xuvenil.

Dispositivo que atende os/as mozos/as da Asociación que conviven nesta de xeito comunitario, como etapa previa á súa emancipación total dentro do seu proceso de aprendizaxe e de formación persoal.

O Director/a é o/a máximo/a responsable da Residencia, tanto na súa xestión e administración como na educación e organización xeral. O persoal da mesma depende xerarquicamente del/dela.

Os/as Educadores/as e Coidadores/as apoian co seu traballo a consecución dos obxectivos da Residencia Xuvenil.

Centro de Programas Sociales (C.P.S)

Dispositivo que desenvolve distintos programas en función das necesidades sociais do contorno. Son servizos de asistencia á familia, á infancia e á xuventude na Comunidade, entendendo como comunidade próxima á Aldea Infantil , ó Hogar S. Pelayo e a Residencia xuvenil , e como comunidade extensa ó lugar onde están ubicados.

Centros de Atención Día

Dispositivo de atención en réxime diúrno, alternativo ó internamento, que proporciona ós menores en situación risco unha serie de servizos de apoio co obxecto de facilitar un proceso de integración e axuste familiar, escolar e social. Permite a permanencia dos/as menores no seu contorno familiar, evitando o seu desarraigo, permitindo e favorecendo a súa integración social. Por iso cumpre unha dobre función: ofrecerlle un coidado ós/ás menores e a de apoiar ós seus pais.

CAPÍTULO VII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E DEFINICIÓNS

Artigo 10º. Clasificación profesional e definicións.

O persoal afectado por este convenio, de conformidade co traballo desenvolvido, clasificarase nos seguintes grupos:

Grupo 1. Persoal Directivo.

- Grupo 2. Persoal Educativo.
- Grupo 3. Persoal Técnico non Directivo
- Grupo 4. Persoal Administrativo.
- Grupo 5. Persoal Auxiliar.

Atendendo á función que desempeñe o persoal clasificarase nalgúns dos seguintes grupos e categorías:

Grupo 1. Persoal Directivo.

- 1.1 Director/a de Aldea Infantil SOS e Residencia Xuvenil
- 1.2 Director do Hogar S.Pelayo
- 1.3 Director do Centro de Programas Sociais (C.P.S)

Grupo 2. Persoal Educativo.

- 2.1.- Nai/Pai SOS (Educatora/or permanente)
- 2.2.- Educador/a.
- 2.3.- Educador de Fogares.
- 2.4.- Educador de Residencia
- 2.5.- Educador/a de C.A.D
- 2.6.- Tía/o SOS (Educadora/or substituta)
- 2.7.- Coidador/a de Residencia
- 2.8. Coidador/a

Grupo 3. Persoal Técnico.

- 3.1 Psicólogo/a
- 3.2 Pedagogo/a
- 3.3 Traballador/a Social (T.S)
- 3.4 Profesor/a de apoio
- 3.5. Mestre/a
- 3.6 Técnico/a de Inserción Laboral (T.I.L)
- 3.7 Técnico/a de Intervención Social (T.I.S)
- 3.8 Técnico/a de Apoio

Grupo 4. Persoal Administrativo

- 4.1 Xefe/a Administrativo/a
- 4.2 Oficial Administrativo/a
- 4.3 Auxiliar Administrativo/a
- 4.4 Administrativo/a de Aldea
- 4.5 Relacións Públicas

Grupo 5. Persoal Auxiliar

- 5.1 Conductor e servizos de mantemento
- 5.2 Empregada/o do servizo de limpeza

As categorías especificadas anteriormente teñen carácter enunciativo, non supoñen a obriga de ter provistas todas elas se non é preciso e o volume de actividade do Centro non o require.

Artigo 11º . Definicións

Os recursos humanos, que constitúen un elemento decisivo para o funcionamento da organización, fórmano as persoas que traballan e conviven na Aldea e en outras instalacións SOS.

As definicións correspondentes ás distintas categorías, son as seguintes:

Grupo 1. Persoal Directivo.

1.1. - Director/a de Aldea Infantil e Residencia Xuvenil

É o/a profesional que realiza as seguintes funcións:

A/ Como coordinador:

- a) É o superior/a directo/a de todo o persoal da Aldea e da Residencia. Entre as súas funcións están as de xestión educativa, organizativa e administrativa.
- b) Realizar a coordinación dos fogares SOS e representar a máxima responsabilidade na Aldea Infantil e na Residencia Xuvenil, baixo as directrices da Asociación que representa.
- c) Asumir a garda dos/as menores acollidos na Aldea e na Residencia en representación da Asociación.
- d) Xestionar os recursos económicos que, para o perfecto funcionamento da Aldea e a Residencia, lle son asignadas pola Asociación. Para levar a cabo este cometido propondrá o orzamento anual da Aldea e Residencia e velará polo seu cumprimento, unha vez aprobado polos órganos competentes.
- e) Avaliar o cometido profesional do persoal da Aldea e Residencia para detectar e solucionar a tempo as posibles deficiencias que se produzan, ó mesmo tempo que orientar e propiciar a súa integración e o seu desenvolvemento profesional.
- f) Fomentar un clima de respecto, cordialidade e bo trato entre o persoal ó seu cargo.
- g) Velar pola consecución dos obxectivos propostos no Proxecto Educativo, Proxecto de Fogar e nos Proxectos Educativos Individuais (P.E.I)
- h) Favorecer a formación permanente do persoal que traballa na Aldea e Residencia e dotar os recursos necesarios para dita formación.
- i) Coordinar as relacións entre a Asociación Aldeas Infantís SOS de Galicia, os servizos Sociais da Comunidade Autónoma e a Asociación Aldeas Infantís SOS de España.

B/ Respecto dos servizos Sociais:

- a) Favorecer unha boa relación entre os servizos Sociais das Comunidades Autónomas e a Asociación Aldeas Infantís SOS de Galicia, negociando e revisando o convenio de colaboración coa Comunidade Autónoma.
- b) Ofertar as prazas dispoñibles para acoller novos/as menores.
- c) É o/a responsable na decisión derradeira da admisión dos/as menores propostos/as.

C/ Respecto da Asociación Aldeas Infantís SOS de España:

- a) Informar dos cambios e situacións que se produzan
- b) Establecer canles de comunicación permanentes para favorecer o apoio e o asesoramento que se recibe dos diferentes departamentos especializados en todos os ámbitos de actuación.

- c) Participar nas reunións que a Asociación Aldeas Infantís SOS de España establece para optimizar o seu traballo.

1.2. - Director/a do Hogar S.Paio

É o/a profesional que realiza as mesmas funcións có/a Director/a da Aldea Infantil e a Residencia Xuvenil, que aplicará no Fogar S.Paio.

1.3. - Director/a do Centro de Programas Sociais (C.P.S)

É a persoa que ostenta a representación do dispositivo baixo as directrices dos órganos da Asociación, coordinando os diferentes programas que se levan a cabo dende ó C.P.S.

Grupo 2. Persoal Educativo.

Está constituído por aqueles profesionais que manteñen unha relación inmediata e cotiá cos /as menores e son responsables directos da súa atención, educación e coidado xunto co/a Director/a.

2.1. - Educadora/or permanente (NAI/PAIS)

É o/a profesional que realiza as funcións propias da súa especialidade:

- a) Responsable do fogar SOS no que vive, de xestionar o de xeito que favoreza o desenvolvemento integral de cada un dos/as menores que o compoñen, proporcionándolles unha atención personalizada nun ambiente de fogar.
- b) Responsable directa/o do mantemento e desenvolvemento harmónico das normas de convivencia dentro do fogar. Creará nos/as menores hábitos necesarios para o cumprimento das mesmas, establecidas conxuntamente coa Unidade Educativa e o Equipo Técnico que comparten tal responsabilidade.
- c) Promover nos/as menores valores éticos e morais así como a aprendizaxe de pautas de conduta, adquisición de hábitos e actitudes mediante a motivación, a relación interpersonal e o exemplo.
- d) Administrar o orzamento asinado atendendo ós/ás menores nas súas necesidades cotiás de saúde, alimentación, vestido, hixiene, escolaridade, e de coidados especiais no caso de precisalos. O Director/a autorizará a súa xestión.
- e) Facilitar, conxuntamente coa Unidade Educativa e o Equipo Técnico, ós/ás menores do seu fogar o acceso ós recursos normalizados da sociedade co fin de abrílles posibilidades de mellora nas súas relacións co contorno da vida cotiá: escola, veciños, compañeiros, etc... de xeito que vaian incorporando esas pautas no seu comportamento habitual.
- f) Participar xunto cos/as demais membros da Unidade Educativa na realización do Proxecto de Fogar e nos Proxectos Educativos Individualizados dirixidos ós/ás menores, para acadar os obxectivos integradores e educativos propostos contando co asesoramento do Equipo Técnico.
- g) Coordinar con todos os/as profesionais que, dende as distintas áreas, teñan relación cos/as menores: equipo de apoio, escola, asociacións de tempo libre, etc...
- h) Realizar o seguimento do/a menor no ámbito escolar, sanitario, de tempo libre e da convivencia cotiá no fogar, observando o seu comportamento e actitudes para poder dar resposta as demandas que estes presenten. Así mesmo facilitará a comunicación coa familia biolóxica e con outros grupos dentro da Aldea.

- i) Avaliar este seguimento xunto cos/as demais membros da Unidade Educativa e, co Equipo Técnico e o Director.

2.2. - Educadora/or substituta/o (TIAS/OS)

É o/a profesional que realiza as funcións propias da súa especialidade:

- a) Realizar funcións educativas e asistenciais, apoiando as/os Educadoras/es permanentes no seu traballo.
- b) Substituír á/ó Educadora/or permanente nos seus días libres e outras ausencias, exercendo as funcións destas/es e aplicando os mesmos criterios de actuación no desenvolvemento do seu traballo cos/as menores.
- c) Administrar, nas substitucións das/os Educadoras/es permanentes o orzamento asinado atendendo ós/ás menores nas súas necesidades cotiás de saúde, alimentación, vestido, hixiene, escolaridade de coidados especiais. O Director/a autorizará a súa xestión.
- d) Participar na realización do Proxecto de Fogar xunto cos/as demais membros da Unidade Educativa e nos Proxectos Educativos Individuais dos/as menores para acadalos obxectivos propostos contando co asesoramento do Equipo Técnico.
- e) Promover nos/as menores valores éticos e morais así como á aprendizaxe de pautas de conduta, adquisición de hábitos e actitudes mediante á motivación, a relación interpersonal e o exemplo.
- f) Facilitar, conxuntamente coa Unidade Educativa e o Equipo Técnico, ós/ás menores do seus fogares o acceso ós recursos normalizados da sociedade co fin de abri-lles posibilidades de mellora nas súas relacións co contorno da vida cotiá: escola, veciños, compañeiros, etc... de xeito que vaian incorporando esas pautas no seu comportamento habitual.
- g) Realizar xunto cos/as demais membros da Unidade Educativa o seguimento do/a menor no ámbito escolar, sanitario, de tempo libre e da convivencia cotiá no fogar, observando o seu comportamento e actitudes para poder dar resposta as demandas que estes/as presenten. Así mesmo facilitar a comunicación coa familia biolóxica e con outros grupos dentro da Aldea.
- h) Responsabilizarse, na medida en que exerce un traballo complementario ó das/os Educadoras/es permanentes, da atención, a educación e o coidado do/a menor así coma do mantemento e desenvolvemento harmónico das normas de convivencia dentro do fogar. Creando nos/as menores hábitos necesarios para o cumprimento das mesmas, establecidas conxuntamente coa Unidade Educativa e o Equipo Técnico que comparten tal responsabilidade.
- i) Avaliar este seguimento xunto cos/as demais membros da Unidade Educativa, co Equipo Técnico e o/a Director/a.

2.3. - Educador/a de Fogares.

É o/a profesional que coa titulación axeitada realiza as funcións propias da súa especialidade:

- a) Elaborar os informes de seguimento dos menores para o servizo de menores xunto co equipo técnico, facendo partícipe á U. Educ. dos mesmos.
- b) Coordinar, xunto co resto do equipo e a T.S. ás relacións cos Servizos Sociais e as familias biolóxicas dos menores.
- c) Acompañar ós menores ou/e á T.S. nas visitas cos Técnicos de menores sendo partícipes das decisións que atinxen ós menores.
- d) Colaborar, xunto cos restantes membros do Equipo Educativo e o CPS na orientación laboral dos adolescentes e xoves.
- e) Planificar, xunto ó resto do equipo o ocio e o tempo libre dos menores.

- f) Organizar as substitucións do persoal adscrito ós fogares SOS xunto co resto do equipo educativo e dirección.
- g) Apoiar ós responsables de fogar, se este o solicita, na confección do libro de contabilidade de gastos do fogar.
- h) Intervir en crises familiares apoiando ós restantes membro do Equipo Educativo
- i) Participar, xunto cos restantes membros do equipo educativo, de acontecementos especiais dos mesmos, así como de festas xerais da Aldea.
- j) Desenvolver, xunto co E.T. programas psicopedagóxicos, de ocio e tempo libre, etc... que se consideren necesarios.
- k) Axudar e apoiar ós fogares SOS que lle asigne o/a Director/a da Aldea, constituíndo unha Unidade Educativa xunto coa/o Educadora/or permanente e a/o Educadora/or substituta/o
- l) Promover nos/as menores valores éticos e morais así como a aprendizaxe de pautas de conduta, adquisición de hábitos e actitudes mediante a motivación, a relación interpersonal e o exemplo.
- m) Facilitar, conxuntamente coa Unidade Educativa e o Equipo Técnico, ós/ás menores do seu fogar o acceso ós recursos normalizados da sociedade co fin de abrílles posibilidades de mellora nas súas relacións co contorno da vida cotiá: escola, veciños, compañeiros, etc... de xeito que vaian incorporando esas pautas no seu comportamento habitual
- n) Participar xunto cos/as demais membros da Unidade Educativa, na realización do Proxecto de Fogar e nos Proxectos Educativos Individualizados dirixidos ós/ás menores, para acadalos obxectivos integradores e educativos propostos contando co asesoramento do Equipo Técnico.
- o) Realizar xunto cos/as demais membros da Unidade Educativa o seguimento do/a menor no ámbito escolar (co asesoramento da pedagoga), sanitario, de tempo libre e da convivencia cotiá no fogar, observando o seu comportamento e actitudes para poder dar resposta ás demandas que estes presenten. Así mesmo facilitará a comunicación coa familia biolóxica e con outros grupos dentro da Aldea.
- p) Avaliar este seguimento xunto cos/as demais membros da Unidade Educativa e, co Equipo Técnico e o/a Director/a.

2.5. - Educador/a de Residencia Xuvenil

É o/a profesional que coa titulación axeitada realiza as funcións propias da súa especialidade:

- a) Realizar tarefas de organización, seguimento e avaliación relacionadas coa evolución dos/as mozos/as no ámbito persoal e do contorno, buscando alternativas de ocio e tempo libre e promovendo unha axeitada integración social e laboral dos/as mozos/as.
- b) Fomenta-la integración, participación activa e adquisición de novas aprendizaxes no grupo convivencial e no contorno, potenciando a autoestima, a comunicación e a autonomía con valores e habilidades necesarios para que se produza o crecemento integral dos/as mozos/as establecendo xunto con eles/as os seus dereitos e obrigas.
- c) Participar xunto cos/as demais membros do Equipo Educativo e o Equipo Técnico, na realización dos Proxectos Educativos Individualizados (P.E.I) e Sociais dirixidos ós/ás mozos/as e nos documentos educativos que para a Residencia Xuvenil elabora a Organización.
- d) Colaborar na dinámica da Residencia en tarefas asistenciais, domésticas e educativas, apoiando o labor da/o coidadora/or.
- e) Propiciar os contactos periódicos e una axeitada coordinación cos/as profesionais, interno ou externos que traballen cos/as mozos/as.

2.6. - Coidador/a de Residencia

É o/a profesional que coa titulación axeitada realiza as funcións propias da súa especialidade:

- a) Realizar funcións educativas e asistenciais, colaborando directamente cos/as Educadores/as
- b) Fomentar a integración, participación activa e adquisición de novas aprendizaxes no grupo de convivencia e no contorno, potenciando a autoestima, a comunicación e a autonomía con valores e habilidades necesarios para que se produza o crecemento integral dos/as mozos/as, establecendo xunto con eles/as os seus dereitos e obrigas.

2.8 - Educador/a do Centro de Atención de Día (C.A.D)

É o/a profesional que coa titulación axeitada realiza as funcións propias da súa especialidade:

- a) Realizar tarefas de apoio e seguimento dos/as menores que favorezan a súa integración social.
- b) Fomenta-la adquisición de hábitos saudables de alimentación, hixiene, estudio e conduta social nos/as menores.
- c) Realizar o seguimento e apoio do/a menor no ámbito escolar mantendo contactos cos Centros Educativos ós que asisten, buscando liñas de actuación conxuntas cós profesionais dos mesmos.
- d) Propiciar relacións positivas entre os/as menores e o seu contorno familiar, escolar e social, mantendo normas de convivencia dentro do C.A.D
- e) Planifica-lo ocio e tempo libre dós/ás menores, procurando que participen nas actividades socioculturais do seu contorno.
- f) Colaborar no ámbito do apoio familiar, revisións e tratamentos médicos dos/as menores.
- g) Participar xunto cos/as demais membros do Equipo Educativo, na realización do Proxecto Educativo de Centro e nos Proxectos Educativos Individualizados (P.E.I) dos/as menores, para acadar-las obxectivos integradores e educativos propostos contando co/a asesoramento do/a Técnico de Intervención Familiar (T.I.F)
- h) Administra-lo orzamento asignado ós/ás menores, autorizando ó/á Director/a a súa xestión.

2.9 Coidador/a

É o/a profesional que coa titulación axeitada realiza as funcións propias da súa especialidade:

- a) Convivir cos/as mozos/as atendéndoos nas súas necesidades cotiás de saúde, alimentación, vestido e hixiene ,colaborando directamente cos/as Educadores/as nun labor en equipo para unha maior coherencia nas intervencións.

Grupo 3. Persoal técnico.

3.1.- Psicólogo/a.

É o profesional que coa titulación axeitada exerce as funcións propias da súa especialidade:

- a) Asesorar, orientar e informar á Unidade Educativa na súa área de intervención.
- b) Avaliar, diagnosticar e realizar as intervencións psicolóxicas así como o seguimento dos/as menores que ó precisen

- c) Asesorar a Unidade Educativa na elaboración do Proxecto Educativo Individualizado (P.E.I) e no Proxecto de Fogar .
- d) Propoñer derivacións a outros profesionais externos para tratamento psicolóxico si é preciso.
- e) Colaborar coa formación interna da Asociación tanto na propia Aldea Infantil e o Hogar San Pelayo como no referente á Escola de Formación de Aldeas Infantís SOS de España.

3.2.- Pedagogo/a

É o/a profesional que coa titulación axeitada exerce as funcións propias da súa especialidade:

- a) Asesorar ,orientar é informa-la Unidade Educativa en materia técnico-pedagóxica .
- b) Avaliar, diagnosticar e realizar as intervencións pedagóxicas necesarias cos/as menores
- c) Asesorar sobre a elección de centros escolares e apoios extraescolares, así como no proceso de orientación escolar e profesional.
- d) Asesorar á Unidade Educativa na elaboración do Proxecto Educativo Individual (P.E.I) segundo á avaliación pedagóxica inicial.
- e) Colaborar na elaboración, seguimento e avaliación dos Proxecto de Fogar e demais documentos que teñan un contido educativo.
- f) Realizar o seguimento da evolución educativa e escolar dos/as menores da Aldea Infantil e Hogar S.Pelayo a través das Unidades Educativas.
- g) Coordinar as intervencións dos/as mestres e logopedas da Aldea Infantil e do Hogar San Pelayo se os houbera .
- h) Colaborar coa formación interna da Aldea Infantil e o Hogar San Pelayo así como da escola de formación de Aldeas Infantís SOS de España.

3.3.- Traballador/a Social

E o/a profesional que coa titulación axeitada exerce as funcións propias da súa especialidade:

- a) Asesorar e informar á Unidade Educativa en materia social.
- b) Valorar as demandas de acollida dos/as menores abrindo os seus expedientes sociais e planificando intervencións.
- c) Realiza-la intervención social co/ca menor facilitando a relación coa familia biolóxica.
- d) Elaborar un mapa de recursos da súa cidade e Comunidade Autónoma.
- e) Coordinarse cos diferentes sistemas de protección social,servizos sociais ,etc...
- f) Asesora-la Unidade Educativa na elaboración do Proxecto de Fogar e o Proxecto Educativo Individual (P.E.I)
- g) Participar na toma de decisión en torno á admisión dos/as menores ,traslado a outros dispositivos é regreso .
- h) Realiza-los rexistros,informes e expedientes que lle sexan solicitados
- i) Establecer relacións positivas entre as familias biolóxicas dos /as menores e os membros da Unidade Educativa que favorezan á estabilidade emocional e persoal dos/as menores.
- j) Axuda-lo menor na elaboración positiva da súa propia historia persoal e familiar, harmonizando dita historia coas súas vivencias no fogar SOS.
- k) Velar polo respecto e a aceptación ás orixes, identidade e cultura do/a menor e tamén a súa familia biolóxica.

3.4. Mestre/a

É o/a profesional que coa titulación axeitada exerce as funcións propias da súa especialidade:

- a) Exerce-la súa actividade educativa dentro do marco pedagóxico e didáctico para o axeitado desenvolvemento dos programas establecidos pola Asociación con respecto ó Proxecto Educativo do centro, coordinándose co/ca pedagogo/a da Aldea Infantil e o Hogar S.Pelayo.
- b) Impartir clases teórico-prácticas das diferentes materias e niveis dos/as menores.
- c) Colaborar coa escola axudando ós/ás menores nas tarefas escolares, nos programas individuais ou diversificados.
- d) Corrixir e prever problemas de aprendizaxe ou dificultades educativas, contribuíndo a elaboración e desenvolvemento de programas individualizados dende a Aldea Infantil ou o Hogar S.Pelayo para os/as menores os/as que lle da clase.
- e) Potenciar nos/as menores en materia escolar, a aprendizaxe de hábitos, pautas de conduta e cambios de actitude mediante a motivación, a relación interpersonal e o exemplo, así como potenciar tamén a responsabilidade nos/as menores.
- f) Cubrir diariamente a axenda para ó fogar que corresponda dós/ás menores ó seu cargo, comunicando nela as incidencias dó/á menor na clase de apoio.
- g) Coñecer e participar se é necesario xunto coa Unidade Educativa e o Equipo Técnico na elaboración do Proxecto Educativo Individual en canto a materia de ensinanza se refire
- h) Participar na elaboración ,seguimento e avaliación do Proxecto Educativo do Centro referente a materia de ensinanza.

3.5.- Profesor/a de apoio

É o/a profesional que coa titulación axeitada exerce as funcións propias da súa especialidade:

- a) Exerce-la súa actividade educativa dentro do marco pedagóxico e didáctico para o axeitado desenvolvemento dos programas establecidos pola Asociación con respecto ó Proxecto Educativo do centro, coordinándose co/ca pedagogo/a da Aldea Infantil e o Hogar S.Pelayo.
- b) Impartir clases teórico-prácticas das diferentes materias e niveis dos/as menores.
- c) Colaborar coa escola axudando ós/ás menores nas tarefas escolares, nos programas individuais ou diversificados.
- d) Corrixir e prever problemas de aprendizaxe ou dificultades educativas, contribuíndo a elaboración e desenvolvemento de programas individualizados dende a Aldea Infantil ou o Hogar S.Pelayo para os/as menores os/as que lle da clase.
- e) Potenciar nos/as menores en materia escolar, a aprendizaxe de hábitos, pautas de conduta e cambios de actitude mediante a motivación, a relación interpersonal e o exemplo, así como potenciar tamén a responsabilidade nos/as menores.
- f) Cubrir diariamente a axenda para ó fogar que corresponda dós/ás menores ó seu cargo, comunicando nela as incidencias dó/á menor na clase de apoio.
- g) Coñecer e participar se é necesario xunto coa Unidade Educativa e o Equipo Técnico na elaboración do Proxecto Educativo Individual en canto a materia de ensinanza se refire
- h) Participar na elaboración ,seguimento e avaliación do Proxecto Educativo do Centro referente a materia de ensinanza.

3.6.- Técnico/a de Inserción Laboral (T.I.L)

É o/a profesional que coa titulación axeitada realiza as funcións propias da súa especialidade:

Coordinar e apoia-los programas específicos que se desenvolven na Aldea Infantil , no Hogar San Pelayo, na Residencia Xuvenil e no Centro de Programas Sociais, que favorezan unha cultura de traballo que aproxime ós/ás mozos/as ó mundo laboral.

3.7.- Técnico/a de Intervención Social (T.I.S)

É profesional que coa titulación axeitada realiza as funcións propias da súa especialidade:

- a) Realiza-lo seguimento e apoio do proceso madurecemento dos/as mozos/as,a través do acompañamento,orientación e formación,para axudarlles a potencia-lo seu proceso de independencia e integración social.
- b) Facilita-lo acceso ós recursos comunitarios a través dunha atención individualizada, en función das necesidades e situacións particulares.

3.8.- Técnico/a de Apoio

É a profesional que exerce as funcións propias do seu posto:

- escoitar, motivar, apoiar e atende-las/os Educadoras/es permanentes e as/os Educadoras/es substitutas/os para que sintan satisfeitas/os co seu traballo e así proporcionaren o equilibrio psíquico,físico e social adecuado ós/ás menores.

Grupo 4. Persoal Administrativo

4.1.- Xefe/a Administrativo/a

É o/a profesional que coa exerce as funcións propias da súa especialidade:

- Exercer funcións burocráticas, contables e de xestión administrativa actuando segundo as directrices do responsable da área financeira.

4.2.- Oficial Administrativo/a

É o/a profesional que realiza funcións propias da súa titulación:

- a) Exercer funcións burocráticas e administrativas seguindo as ordes do seu inmediato superior.
- b) Organizar arquivos e ficheiros de admisión e clasificación de cantos documentos lle sexan requiridos ou encomendados.
- c) Realizar funcións de atención telefónica e persoal si se precisa.

4.3.- Auxiliar Administrativo/a

É o/a profesional que realiza funcións propias da súa especialidade:

- a) Realizar funcións administrativas,de arquivo e de atención telefónica e persoal baixo dirección do seu inmediato superior.

4.4. Administrativo de aldea

É o profesional que proporciona o soporte administrativo e de atención persoal e telefónica na Aldea Infantil, realizando, entre outras, funcións de contabilidade, tramitación laboral e pagamentos a provedores.

4.5.- Relacións Públicas .

É o profesional que realiza funcións propias da súa especialidade:

- a) Dar a coñecer , en nome da Asociación, o labor desta e as súas actividades
- b) Procura-la obtención de todo tipo de axudas que redunden no beneficio de Aldeas Infantís SOS.

Grupo 5. Persoal Auxiliar

5.1.- Conductor servizos de mantemento

É o/a profesional que coa suficiente cualificación realiza funcións propias da súa especialidade:

- a) Coidar, reparar e conserva-los edificios e xardíns da Asociación
- b) Conducir os vehículos e ocuparse do mantemento e limpeza dos mesmos.
- c) Encargarse da recepción de mercadorías e do seu almacenamento e distribución ás diferentes instalacións da Asociación.

5.2.- Empregada/o do servizo de limpeza

- Limpa-las dependencias da Asociación que lle sexan encomendadas.

CAPÍTULO VIII

CONTRATACIÓN

Artigo 12º.- Forma do contrato.

Todo contrato suscrito no ámbito do presente Convenio deberá formalizarse por escrito calquera que sexa a súa modalidade facendo constar a duración do contrato e a categoría profesional, adecuándose ó previsto na normativa sobre control de contratación, entregándose unha copia básica ó Comité de Empresa.

O persoal será contratado mediante algunha das modalidades de contratación en cada momento vixentes que en ningún caso poderá supor ningún tipo de merma para o traballador/ora, tanto en retribucións, condicións laborais, como en dereitos referentes a prestacións sociais.

13º Contrato a tempo parcial:

O persoal contratado a tempo parcial é aquel que realiza unha xornada inferior á máxima pactada neste convenio. Estes traballadores e traballadoras terán preferencia, no caso de existir horas libres ou vacantes, a ampliar a súa xornada ata o máximo establecido, sempre e cando reúna os requisitos de titulación e idoneidade a xuízo da Asociación.

Artigo 14º.- Contratación eventual.

Estarase ó establecido no artigo 15 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO IX

SELECCIÓN, PROMOCIÓN INTERNA, VACANTES, INGRESOS, PERIODO

Artigo15. Selección.

O departamento de RR.HH. realiza o proceso de captación e selección do persoal. Con antelación ó proceso de selección do persoal, o Comité de Empresa e os/as Delegados/as de persoal coñecerán os criterios de selección do novo persoal.

Crease unha bolsa de traballo con persoal non vinculado laboralmente á Asociación para suplir as necesidades de persoal.

Artigo16º Promoción interna e vacantes.

A dirección de Aldeas Infantís SOS de Galicia fomentará a promoción interna do persoal

Debe garantir a axeitada organización e estabilidade dos servizos. Considerándose ofertables aquelas situacións que presuman un desempeño continuo no posto en promoción interna de, polo menos, un mes.

En todo caso, o acceso por promoción deberá cumprir os requisitos de titulación e idoneidade requiridos.

Enténdese por vacante a situación producida nos centros de traballo da Asociación Aldeas Infantís SOS de Galicia por baixa dun traballador/a como consecuencia da extinción da súa relación laboral.

As vacantes que se produzan serán cubertas polo persoal que reúna os requisitos, ou mesmo por categorías inferiores, combinando titulación, capacidade e actitude coa antigüidade na Asociación.

No caso de nova contratación ou produción de vacante, sempre e cando non puidera acceder a estes postos o persoal fixo, terá preferencia o persoal con contrato temporal ou a tempo parcial.

Artigo 17.- Ingresos.

Una vez superado o período de selección, formalizarase o correspondente contrato de traballo e, desde ese momento, se producirase o ingreso do traballador/a na Asociación.

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

- ~ Persoal de dirección e persoal técnico no directivo: 6 meses.
- ~ Resto do persoal: 2 meses.

CAPÍTULO X

CESAMENTO VOLUNTARIO

Artigo18º.Cesamento voluntario.

Os/as traballadores/as que desexen cesar voluntariamente están obrigados a poñelo en coñecemento da Asociación por escrito, cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

- Persoal de dirección: 3 meses
- Resto do persoal: 1 mes

O preaviso recibido en tempo e forma obrigará á Asociación a abonar ao/a á traballador/a a liquidación correspondente ó termino da relación laboral. O incumprimento desta obriga por parte desta Asociación, conlevará o dereito do traballador a ser indemnizado co importe do salario dun día por cada día de retraso no abono da liquidación.

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

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

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

CAPÍTULO XI

XORNADA DE TRABALLO

Artigo 19º. Xornada de traballo

Xornada

A xornada de traballo para todo o persoal afectado por este convenio será a legalmente vixente. Todo o persoal que non teña tratamento distinto de xornada especial, terá dereito a un descanso semanal mínimo de 36 horas sen interrupción.

Xornada especial

Os/as traballadores/as contratados/as para os postos de Director/a, Educadores/as permanentes (Nais/Pais), Educadoras/es substitutas/os (Tías/os), Coidador/a de Residencia Xuvenil e Educador/a de Residencia Xuvenil teñen unha xornada de dedicación especial, aplicada ás horas nas que están en constante dedicación ós/ás menores que lles asignen o seu coidado, debido a peculiaridade das funcións que realizan como responsables da atención e a educación nos "fogares SOS" e na Residencia Xuvenil.

EDUCADORAS PERMANENTES (Nais/Pais).

Posto que polas necesidades dos/as menores e as características da Asociación a Educadora/or permanente non permiten normalmente a educadora/or permanente disfrutar de descanso semanal en sábado e domingo, disfrutará de dous días o resto da semana de acordo co/a Director/a. Igual criterio seguirase coas festividades laborais que non poderán exceder de 14 ó ano, das cales dous serán locais, previndo a menor acumulación posible de descansos (salvo pacto individual), aínda que no caso de coincidiren o festivo co seu día libre este quedará pendente de disfrute. No suposto de que transitoriamente nalgún fogar non houberse menores a/o Educadora/or permanente do mesmo procurará disfrutar neses días os que tivera como pendentes. Así mesmo, durante os citados 14 días, 8 poderán coincidir con fins de semana, solicitándoos á

Dirección con 7 días de antelación para prever a substitución, salvando sempre l debida atención e dedicación ó menores e sen ser susceptibles de compensación económica.

As funcións que desenvolve a Nai SOS (Educadora permanente), configuran fundamentalmente o ser cabeza de familia na educación dos/as menores como se dun fogar familiar se tratase.

A xornada laboral pactada de ditas traballadoras, será aplicada ás horas nas que realmente teñan que estar en constante dedicación ós/ás menores que se asignen ó seu coidado. O resto da xornada dedicaranse ás súas propias ocupacións. Polo tanto, as horas de presenza voluntaria destas traballadoras no fogar familiar ou centro de traballo, no se considerarán traballo efectivo dentro da súa xornada.

EDUCADORAS SUBSTITUTAS (Tías/os)

Tamén será de aplicación esta xornada laboral ás Educadoras Substitutas, a excepción dos descansos semanais que os disfrutará preferentemente en sábado e domingo, así como as festividadeis laborais que se disfrutarán cando estas se produzan, a non ser que excepcionalmente e por causas xustificadas ou organizativas teñan que traballalos quedando entón pendentes de disfrute.

A xornada laboral pactada de ditas traballadoras, será aplicada ás horas nas que realmente teñan que estar en constante dedicación ós/ás menores que se asignen ó seu coidado. O resto da xornada dedicaranse ás súas propias ocupacións. Polo tanto, as horas de presenza voluntaria destas traballadoras no fogar familiar ou centro de traballo, no se considerarán traballo efectivo dentro da súa xornada.

A xornada laboral pactada dos/as traballadores/as será aplicada ás horas nas que realmente teñan que estar en constante dedicación o/as menores que se lles asignen ó seu coidado, sendo o resto da xornada dedicada ás súas propias ocupacións. Polo tanto ás horas de mera presenza voluntaria dos/as traballadores/as no fogar ou centro de traballo non se consideran traballo efectivo dentro da xornada.

Director/a da Aldea e os/as dos C.P.S

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

Xornada de persoal administrativo

Durante o ano será a xornada legalmente vixente e durante os meses de Xullo e Agosto realizará xornada continuada cun máximo de sete horas..

Artigo 20º. Traballos de superior categoría

O/a traballador/a que realice funcións de categoría superior ás que lle corresponden pola categoría profesional que tivera recoñecida, por un período superior a 6 meses durante un ano e 8 meses durante dous anos, reclasificarase profesionalmente no posto que está desempeñando, sempre e cando cumbran os requisitos esixidos. O traballador poderá elixir esta clasificación como nova categoría profesional ou rexeitala.

Cando se desempeñen funcións de categoría superior, pero non proceda legalmente o ascenso, o/a traballador/a terá dereito á diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice mentres esta perdura

Artigo 21º. Traballo de inferior categoría

Si por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade, a Asociación precisara que un/a traballador/a realizara tarefas correspondentes a categoría inferior á súa, só poderá facelo polo tempo imprescindible que non será superior a 15 días, manténdolle a retribución e demais dereitos derivados da súa categoría profesional, notificándose esta situación ó representante dos traballadores.

CAPÍTULO XII

VACACIÓNS

Artigo 22º. Vacacións.

1.- Irrenunciabilidade.

Pola súa natureza as vacacións son irrenunciáveis e disfrutaranse, non podendo acumularse nin compensarse en metálico.

2. Duración.

Todo o persoal afectado por este convenio ten dereito a disfrutar, por cada ano completo de servizo activo, unha vacación retribuída de 31 días, preferentemente nos meses de xullo ou agosto, tendo en conta as necesidades que nesas datas demanden os/as menores acollidos/as en cada Aldea ou residencia xuvenil. Estas vacacións disfrutaranse preferentemente de maneira sen interrupción sen prexuízo de fraccionamento, atendendo as características da Asociación e as situacións persoais de cada traballador/a.

O persoal que non teña traballado un ano completo, terá dereito á parte proporcional das vacacións que por disposición legal lle corresponda segundo o tempo traballado durante ese ano.

Cando a situación de baixa médica (I.T) coincida total ou parcialmente co disfrute das vacacións, estas disfrutaranse a continuación da data de alta médica ou cando o acorden as partes.

3.- Período.

En principio, o disfrute das vacacións será preferentemente sen interrupción nos meses de xullo e agosto, supeditadas á funcionalidade que nesa época demanden os/as menores acollidos e xoves de cada Aldea Infantil, Residencia de Xoves e Centros de Programas Sociais.

O período de vacacións será fixado no primeiro trimestre do ano natural pola dirección da Asociación. Este será rotatorio tomando como criterio a antigüidade na empresa do traballador. Este calendario será notificado ó comité de empresa.

Días de descanso complementarios

De conformidade co/a Director/a e a instancia do/a Delegado/a de Prevención de Riscos Laborais, as/os Educador/a permanente e Educadoras/es substitutas/os poderán disfrutar de 3 días de descanso complementario, con independencia dos 31 días de vacacións regulamentarias, en función da dificultade do grupo de menores que teñan encomendados ó seu coidado ou por atoparse nunha situación persoal que o precise.

CAPÍTULO XIII

INCAPACIDADE E PERMISOS

Artigo 23º Incapacidade temporal.

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

Artigo 24º Permisos retribuídos

Os/as traballadores/as, tralo aviso e a xustificación previos poderán ausentarse do traballo con dereito á remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) 15 días en caso de matrimonio ou asentamento de parella de feito.
- b) 3 días laborais no suposto de falecemento de cónxuxe, fillos e fillas.
- c) 3 días laborais en caso de nacemento, adopción, acollemento de fillo, enfermidade grave, operación cirúrxica ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por algún destes motivos o traballador/a necesite facer un desprazamento fóra da provincia, o permiso será de 5 días.
No caso de hospitalización dun parente de segundo grao de consanguinidade ou afinidade pódese disfrutar este permiso non de forma consecutiva sempre que se xustifique o internamento do paciente.
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual
- e) 1 día por voda dun familiar ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado rexerá o que esta dispoña en canto a duración da ausencia e a súa compensación económica.
- g) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente.
- h) Polo tempo indispensable para a preparación de exames prenatais e técnicas de preparación do parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo, previo aviso e xustificación
- i) Polo tempo indispensable para asistir ó médico ou acompañar a un familiar ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, previo aviso e xustificación
- j) Todos os/as traballadores/as disfrutarán de 1 día por asuntos propios ó longo do ano. Estes días non poderán ser inmediatamente anteriores ou posteriores ás fechas de vacacións ou festivos.

Todos os permisos descritos aplicaranse tamén ás unións de feito.

Artigo 25º Permisos non retribuídos

Todo o persoal poderá solicitar ata 15 días de permiso sen soldo, por ano, que deberá ser concedido se se fai cun preaviso de 15 días de antelación. No caso de coincidiren varias solicitudes que puideran ocasionar dificultades no funcionamento da Asociación estableceranse quendas de estes permisos tendo en conta a orde de solicitude.

Artigo 26º Maternidade, paternidade, adopción e lactancia

As traballadoras, por maternidade ou adopción, terán dereito á retribución total durante os permisos fixados na lexislación vixente.

Os/as traballadores/as, por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións a vontade do traballador/a. Poderase substituír este dereito por unha redución da xornada normal en unha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser disfrutado pola nai ou polo pai en caso de que os dous traballen. A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso por lactación corresponderá ó/a traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de disfrute resolveranse de acordo coa lexislación vixente.

No suposto de que a suspensión do contrato por maternidade e o período de vacacións coincidan en todo ou en parte, o traballador afectado disfrutará dos días de vacacións coincidentes coa suspensión por maternidade a continuación da alta, ou no seu caso o que acorden traballador e empresa.

O/a traballador/a deberá preavisar ó/a Director/a con 15 días de antelación á data en que se incorporará a súa xornada ordinaria.

Para todo o demais será de aplicación o establecido na Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral de as persoas traballadoras.

Artigo 27º Redución de xornada por garda legal de menores e coidado de familiares

Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico, psíquico ou sensorial, que no desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a una redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre ó menos un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que no desenvolva actividade retribuída.

Se dous ou máis traballadores xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario podería limitar a súa execución.

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

En todo caso estarase o disposto na lexislación vixente.

CAPÍTULO XIV

FORMACIÓN

Artigo 28º Formación

A Asociación fomentará a formación do persoal de xeito que cando organice cursos de perfeccionamento e o/a traballador/a os realice voluntariamente, os gastos de matrícula, desprazamento e aloxamento correrán a cargo daquela.

Así mesmo todos os/as traballadores/as poderán asistir tamén a cursos, seminarios ou xornadas organizadas por outras entidades previa autorización da Asociación, neste caso os gastos de matrícula, desprazamento e aloxamento correrán igualmente a cargo da Asociación.

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

O persoal que asista a cursos de formación e perfeccionamento, tralo permiso previo da Asociación, será considerado como tempo de traballo, naqueles casos en que o curso coincida cos seus días libres estes quedarán pendentes de disfrute e terá dereito a percibi-la súa retribución mentres dure.

De igual xeito a Asociación facilitará o acceso a cursos para o persoal contratado que desexe a aprendizaxe da lingua da Comunidade Autónoma.

Artigo 29º Exames oficiais

Para realizar exames oficiais terá a correspondente licenza con retribución e deberase xustificar tanto a formalización da matrícula como o ter asistido ós exames. Incluirase neste capítulo a ausencia ó traballo por exame do carné de conducir.

CAPÍTULO XV

EXCEDENCIAS E XUBILACIÓNS

Artigo 30º. Clases ou tipos de excedencias.

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

Excedencia forzosa

Serán causas de excedencia forzosa as seguintes :

- a) Por designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo.
- b) Por enfermidade, unha vez transcorridos os 18 primeiros meses de incapacidade laboral, e por todo o tempo que o/a traballador/a permaneza nesta situación, aínda que a empresa deixara de cotizar.
- c) Polo exercicio de funcións sindicais, de ámbito provincial ou superior sempre que a central sindical a que pertenza o/a traballador/a teña representatividade legal suficiente no ámbito do presente convenio.
- d) Por invalidez permanente total para a profesión habitual, por invalidez absoluta para todo ó traballo ou por grande invalidez, durante dous anos a partir da data da

resolución que a declarou, se a xuízo do órgano de cualificación a situación de incapacidade do/a traballador/a vai ser previsiblemente obxecto de revisión por mellora que permita a súa reincorporación ó posto de traballo.

- e) No caso de enfermidade grave do cónxuxe ou familiar en primeiro grao de consanguinidade. Neste caso a excedencia non será superior a 12 meses.
- f) Durante un ano para aqueles/as traballadores/as que desexen dedicarse ó seu perfeccionamento profesional despois de 8 anos de servizo activo na Asociación. Cando este perfeccionamento sexa consecuencia da adecuación da asociación a renovación educativa o período esixido do exercicio activo quedará reducido a catro anos.
- g) Excedencia especial para o/a traballador/a por nacemento dun fillo/a, que dará dereito a incorporarse ó centro de traballo computándose para ós efectos de antigüidade ó primeiro ano. Cando o pai e a nai traballen na Asociación só un deles poderá disfrutar desta excedencia especial.

O persoal que goza de excedencia forzosa ten dereito á reserva do posto de traballo, ó cómputo de antigüidade adquirida durante o tempo que aquela dure. Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o/a traballador/a terá trinta días naturais para reincorporarse ó centro de traballo e, no caso de non facelo, causará baixa definitiva na Asociación.

A excedencia forzosa deberá ser automaticamente concedida trala presentación previa da correspondente documentación acreditativa e sempre que reúna os requisitos que a lei marca.

A excedencia voluntaria:

A excedencia voluntaria poderase conceder ó/a traballador/a previa petición por escrito cunha antelación de 15 días, podendo solicitalo todo o/a que leve, polo menos, un ano de antigüidade na Asociación e non disfrutara da mesma durante os catro anos anteriores.

O permiso de excedencia voluntaria concederase por un mínimo dun ano e un máximo de cinco anos.

O/a traballador/a que disfrute de excedencia voluntaria conservará o dereito ó reingreso se no centro de traballo houberse unha vacante da súa especialidade, grupo profesional ou categoría laboral equivalente. Durante ó tempo de excedencia non se computará a antigüidade.

O traballador deberá solicitar o posible reingreso polo menos cun mes de antelación á data de finalización da excedencia, salvo acordo coa Asociación.

Artigo 31º. Xubilacións

Xubilación Parcial

A Asociación e os seus traballadores/as, de mutuo acordo poderán tramitar os sistemas de xubilacións anticipadas previstos na lexislación vixente. Tamén se establece a fórmula de relevo segundo a lexislación vixente.

A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses da data prevista de xubilación parcial, salvo no caso do persoal encadrado nos grupos I, II, III, e IV do Convenio nos que o preaviso será de 6 meses. A empresa estudará a solicitude de boa fe, coa vista posta nun acordo coa parte

solicitante e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de 30 días. Nos casos de discrepancia entre as partes remitirase a cuestión á Comisión Paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de 30 días.

CAPÍTULO XVI

SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

Artigo 32 . Seguridade e saúde laboral

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

Delegados/as de Prevención:

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

No que se refire as súas competencias e facultades estarase ó previsto no Art.36 da Lei 31/1995 e normas complementarias, séndolles de aplicación na súa condición de representantes dos/as traballadores/as as mesmas garantías que o Art.68 do Estatuto dos Traballadores recoñece ós membros do Comité de Empresa e Delegados de persoal.

Será de aplicación ós Delegados de Prevención o previsto no Art.37 da Lei de Prevención 31/1995, na súa condición de representantes dos/as traballadores/as.

Os/as Delegados/as de Prevención serán designados por e entre os/as representantes do persoal de acordo coa escala que aparece recollida no artigo 35.2 da L.P.R.L e no ámbito de representación previstos nas normas a que se refire o Art.34 da Lei 31/1995.

Ó crédito horario dos Delegados de Prevención será o que lles corresponde como representantes dos traballadores nesta materia específica, e, ademais, o necesario para o desenvolvemento dos seguintes cometidos:

- a) O correspondente a reunións de Comité de Seguridade e Saúde.
- b) O correspondente a reunións convocadas polo empresario/a en materia de prevención de riscos.
- c) O destinado para acompañar ós técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.
- d) O destinado para acompañar a inspección de traballo e a Seguridade Social nas visitas ó centro de traballo.
- e) O derivado da visita ó centro de traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos/as traballadores/as.
- f) O destinado a súa formación

Os/as Delegados de Prevención contarán con formación específica para o desenvolvemento das súas funcións. O plano de formación será acordado polo Comité de Seguridade e Saúde. Terá consideración de formación para a prevención a que ás organizacións sindicais impartan para os/as Delegados/as de

Prevenición. Os gastos xerados pola matrícula e a asistencia ós cursos de formación correrán a cargo da Asociación.

Nas empresas de ata 30 traballadores o Delegado de Prevenición será o Delegado de Persoal. Nas empresas de 31 a 49 traballadores haberá un Delegado de Prevenición que será elixido por e entre os Delegados de Persoal.

Comité de Seguridade e Saúde:

Nas empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou mais traballadores constituirase un Comité de Seguridade e Saúde, que estará formado, tal e como se prevé no artigo 38 da mencionada Lei, polos Delegados de Prevenición, dunha parte, e polo/a Director/a e/ou os seus representantes en número igual ao dos Delegados de Prevenición da outra.

O Comité de Seguridade e Saúde terá as competencias e facultades establecidas no Artigo 39 da Lei 31/1995.

O Comité de Prevenición participará na elaboración, seguimento e avaliación dun Plano de Prevenición para o centro de traballo. O Plano terá a mesma vixencia do presente convenio, debendo ser revisado anualmente e terá que contemplar:

- A elaboración de mapas de risco e as avaliacións ambientais necesarias.
- A determinación dos riscos existentes, a súa gravidade e extensión.
- A fixación de obxectivos preventivos.
- A determinación de recursos humanos e económicos para levalos a cabo.
- Prazos e fases do seu desenvolvemento.
- A forma de intervención sindical na súa elaboración, control e avaliación.
- Elaboración do plano de formación dos traballadores e os seus representantes.

Artigo 33º. Revisión médicas:

O/a traballador/a ten dereito a someterse ás revisións médicas que levarán a cabo os servizos técnicos dos organismos públicos competentes ou a Mutua que teña relación contractual con Aldeas Infantís de Galicia. Realizaranse as revisións periódicas que sexan aconselladas ou propostas tanto pola Asociación como polos organismos oficiais competentes, que se realizarán polo menos unha vez ó ano. Tamén terán dereito a someterse ós medios profilácticos ou de vacinación que sexan obrigatoriamente indicados por aqueles, con salvagarda sempre do seu dereito constitucional á intimidade.

Todos os traballadores/as serán informados de xeito conveniente e confidencial dos resultados dos exames de saúde ós que foran sometidos.

Os custos da vixilancia da saúde correrán a cargo do empresario.

CAPÍTULO XVII

SEGURO DE VIDA, RESPONSABILIDADE CIVIL E ACCIDENTES

34º Seguros

Aldeas Infantís SOS de Galicia deberá contar con las pólizas de seguros que garantan las coberturas de responsabilidade civil y accidentes individuais de todo el persoal afectado por este Convenio.

A Asociación notificará ós representantes legais dos traballadores os pormenores destas e os procedementos que se seguirán en caso de sinistros.

Debe estar asegurado todo o persoal da Asociación que figure dado de alta no réxime xeral da Seguridade Social mediante credencial polos boletíns TC2. Así como nominalmente todos os traballadores en situación de excedencia forzosa, mesmo cando non figure no TC2, agás no caso de excedencia forzosa por designación ou elección para un cargo público.

As garantías e as coberturas das pólizas serán as seguintes:

Responsabilidade Civil: na que poidan incurrir os asegurados con motivo das súas actuacións exclusivamente profesionais, coa inclusión de fianza e defensa criminal e exclusión de:

- a) Os riscos que poidan ser asegurados polo ramo de automóbiles
- b) Calquera dano material que non sexa consecuencia directa dos danos materiais e/ou corporais garantidos por esta póliza.
- c) Os riscos excluídos por imperativo legal.
- d) Os riscos excluídos polas compañías aseguradoras.

A prestación por sinistro será de 60.102 euros.

Accidentes individuais: no caso de accidente sufridos polos asegurado tanto no exercicio da profesión como na vida privada, en calquera parte do mundo e sen máis exclusións que as previstas legalmente e as comunmente consideradas polas Compañías aseguradoras cubrirá:

Falecemento	42.000 €
Invalidez parcial por accidente:	segundo baremo.
Invalidez Absoluta e Permanente por accidente	42.000 €

As primas de seguro serán costeadas integramente pola Asociación Aldeas Infantís SOS de Galicia, e esta non se fai responsable das exclusións de impago de riscos por parte da Aseguradora por ningún concepto, a excepción dos derivados por impago de primas.

CAPÍTULO XVIII

RETRIBUCIÓN

Artigo 35. Salarios

Todas as retribucións salariais ou extrasalariais constarán na nómina mensual do/a traballador/a.

As contías serán as que especificamente se recollen no texto do convenio e as táboas salariais adxuntas.

O incremento salarial para o ano 2006 será do 3,7%

No ano 2007 incrementaranse tódolos conceptos co I.P.C. correspondente.

Os efectos económicos aplicaranse con carácter retroactivo dende o 1 de xaneiro de 2006.

Artigo 36. Pagamento de salarios

O pago do salario efectuarase por meses vencidos dentro dos 5 primeiros días do mes seguinte. Todas as cantidades en concepto de salario base, antigüidade, e demais complementos cotizarán a Seguridade Social.

Complemento de especial dedicación:

O complemento de especial dedicación percibirano as/os Educadoras/es permanentes Educadoras/es substitutas/os, Educadoras/es de Residencia, Educadoras/es de Fogar, e o/a Director/a da Aldea Infantil e o/a Director/a Hogar San Pelayo e aqueles traballadores cuxo posto de traballo así o requira. Este complemento deixarase de percibir no caso de que o traballador accedera a outra categoría distinta as sinaladas.

O complemento de especial dedicación implica total dispoñibilidade, entendendo como a aceptación expresa por parte do/a traballador/a de incorporarse ó seu posto de traballo cando as necesidades do servizo o requiran.

Complemento de atención continuada:

O complemento de atención continuada establecece para as categorías de Educadora/or permanente, Educadora/or substituta/o, e o Director/a de Aldea Infantil e o/a Director/a do Hogar San Pelayo ,por estar constituído no mesmo e dentro das funcións do traballo individual que desenvolven, unha plena capacidade de dedicación ós/as menores, sendo un maior incentivo por atención ós desvelos intempestivos no fogar SOS.

Artigo 37.- Complemento de categoría.

Todos/as los/as traballadores/as afectados/as por este Convenio percibirán un plus mensual, segundo táboas salariais anexas, entendéndose que neste complemento estarán comprendidos as posibles colaboracións esporádicas que puideran realizarse como consecuencia da actividade desenvolvida.

Artigo 38.- Acumulación de salario.

Os conceptos de salario base, de especial dedicación e atención continuada, de categoría e demais complementos salariais, serán computados como base única para o cálculo das pagas extraordinarias; polo tanto, estes mesmos integrarán o módulo do importe das pagas extras de verán e Nadal, así como o salario correspondente ás vacacións regulamentarias.

Retribución de xornadas parciais:

Os/as traballadores/as contratados/as para a realización dunha xornada inferior á pactada neste convenio percibirán a súa retribución en proporción co número de horas semanais contratadas.

Artigo 39. Anticipo de salario

O/a traballador/a ten dereito a percibir anticipos a conta do seu traballo, sen que poida exceder do 90% do importe do salario mensual.

Artigo 40. Trienios e cómputo da antigüidade

Por cada trienio vencido o traballador terá dereito a percibir a cantidade que para tal efecto se indica na táboa salarial. O importe íntegro de cada trienio farase efectivo na nómina do seu vencemento.

A data inicial de cómputo de antigüidade será o ingreso do traballador/a na Asociación.

A partir de xaneiro de 2006 a categoría de Nai/Pai SOS (Educadora/or permanente) y Tía/Tío SOS (Educadora/or substituta/o), o concepto que por antigüidade viñeran percibindo queda suprimido e o seu importe será compensado e absorbido coas melloras salariais establecidas para este colectivo no presente Convenio. Estas melloras quedan reflectidas nos novos tramos sinalados nas táboas salariais do anexo I e melloras pactadas.

Os contratos formalizados a partires de xaneiro de 2007 no xerarán dereitos por este concepto por todas as categorías profesionais.

O complemento de manutención establecido para as Tías/Tíos SOS (Educadora/or substitutos) queda suprimido e o seu importe pasa a formar parte do salario

Artigo 41. Pagas extraordinarias.

Os/as traballadores/as comprendidos/as terán dereito a dúas pagas extraordinarias ó ano que se aboarán antes do día 15 dos meses de xullo e decembro.

O importe das dúas gratificacións extraordinarias será equivalente cada unha delas a unha mensualidade do salario, antigüidade e complementos.

O persoal que cese ou ingrese na Asociación no transcurso do ano percibirá as gratificacións extraordinarias e ratearase o seu importe en proporción ó tempo de servizo.

As pagas extraordinarias do persoal,devengarase dende o 1 de xaneiro ó 31 de decembro a de Nadal e dende ó 1 de xullo ó 30 de xuño a de verán,con referencia á situación e dereitos do persoal en dita data,salvo nos seguintes casos:

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

CAPÍTULO XIX

DEREITOS SINDICAIS

Artigo 42. Dereitos sindicais.

Os/as membros do Comité de Empresa, os/as Delegados/as de persoal e os/as Delegados/as sindicais, tralo aviso e xustificación previos poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal. Entre outros terán os seguintes dereitos e funcións:

- a) Ser informados/as previamente de tódalas sancións impostas os/as traballadores/as de Aldeas Infantís SOS de Galicia, por faltas leves, graves e moi graves.
- b) Coñecer trimestralmente o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo, as enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistros, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se empregan.
- c) Vixiar-lo cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de seguridade social, ocupación e tamén dos pactos, condicións e usos en vigor de Asociación, formulando se é preciso as accións legais pertinentes ante a mesma e os Organismos ou tribunais competentes.
- d) Vixiar e controlar as condicións de seguridade e hixiene no exercicio do traballo na Asociación coas particularidades que prevé neste senso, o Art.19 do T.R.L.E.T.
- e) Defender os intereses do sindicato ou a Confederación á que representa e de seus afiliados no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o seu sindicato ou Confederación e a Asociación, de acordo coas funcións reflectidas na LO.L.S.
- f) Os/as Delegados/as que participen nas Comisións Paritaria e negociadora do convenio seranlles concedidos permisos retribuídos co fin de facilitarlles o seu labor negociador, e durante o transcurso de ditas negociacións.

Ademais das garantías que proveñen os apartados a, b, c e d do art.68 do T.R.L.E.T, os/as representantes de persoal disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas de 20

Garántese o dereito que os traballadores teñen a reunirse no seu centro de traballo sempre que non se perturbe o desenvolvemento normal das actividades.

Ningún traballador/a poderá ser discriminado por razón da súa afiliación sindical e poderán expresar con liberdade as súas opinións sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo.

Nos centros de traballo haberá taboleiros de anuncios para coloca-los avisos e comunicacións de carácter sindical e informativo que se consideren pertinentes. Ditos taboleiros distribuiranse nos puntos e lugares visibles para permitir ca información chegue facilmente os/as traballadores/as.

CAPÍTULO XX

FALTAS, SANCIÓN E INFRACCIÓN

Artigo 43. Tipos de faltas

Establécense tres tipos de faltas: leves, graves e moi graves:

1.- Son faltas leves:

- a) A partir de 3 faltas de puntualidade inxustificadas no posto de traballo durante 30 días hábiles.

- b) 1 falta inustificada de asistencia durante 30 días hábiles
- c) Non cursar no tempo oportuno a baixa correspondente cando se falta ó traballo por mor de enfermidade ou accidente, salvo cando sexa evidente a imposibilidade de facelo.
- d) Non avisar da ausencia ó traballo por causa xustificada.
- e) Neglixencia leve en a atención a os menores confiados á organización.

2.- Son faltas graves:

- a) Mais de 6 e menos de 10 faltas inustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de 30 días hábiles.
- b) Mais de 1 e menos de 4 faltas inustificadas de asistencia ó traballo nun prazo de 30 días hábiles.
- c) As discusións públicas con compañeiros/as no centro de traballo que menosprezen a imaxe pública destes.
- d) Faltar gravemente á persoa de calquera traballador/a do centro ou ós seus familiares
- e) A reincidencia nas faltas leves
- f) Neglixencia grave na atención dos/as menores que lle foron confiados á Organización.
- g) Expresións actos ou actitudes que comprometan de forma grave a reputación ou os intereses de Aldeas Infantís SOS de Galicia.

3.- Son faltas moi graves:

- a) Mais de 10 faltas inustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de 30 días hábiles.
- b) Mais de 3 faltas inustificadas de asistencia cometidas no prazo de 30 días hábiles.
- c) As faltas de respecto e os malos tratos de palabra ou de feito a calquera membro da comunidade integrante do centro de traballo.
- d) A falta de respecto e os malos tratos de palabra ou de feito a visitantes ou invitados ó centro de traballo.
- e) A reincidencia en faltas graves se fosen cometidas dentro dos seis meses seguintes a terse producido a primeira infracción
- f) Neglixencia moi grave na atención ós/ás menores que lle foron confiados á Organización
- g) As ofensas verbais ou físicas ó empresario, a un compañeiro/a.

Artigo 44.- Prescrición

As infraccións anteriormente descritas prescribirán:

- a) As faltas leves, os 10 días hábiles
- b) As faltas graves, os 20 días hábiles
- c) As faltas moi graves ós 60 días hábiles

A prescrición comezará a contar dende o intre no que a Asociación teña coñecemento da comisión da falta e en todo caso ós 6 meses de terse cometido.

Artigo 45. Clases de sancións

- 1.- Por faltas leves: amonestación verbal ou por escrito.
- 2.- Por faltas graves: amonestación por escrito; se existise reincidencia suspensión d emprego e soldo de 5 a 15 días.
- 3.- Por faltas moi graves: suspensión de emprego e soldo de 16 a 30 días, apercibimento de despedimento que poderá ir acompañado da suspensión de emprego e soldo.
Despedimento.

Tódalas sancións serán comunicadas por escrito indicando a data do feito que as motivaron, que previamente se comunicará os/as representantes dos/as traballadores/as.

CAPÍTULO XXI

MELLORAS SOCIAIS

Artigo 46. Roupa de traballo

A Asociación proporcionará anualmente, ós traballadores que polo seu traballo o precisen o vestuario adecuado para verán e inverno, previa petición do comité de empresa

Artigo 47. Vivendas de tempada

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

Artigo 48. Axudas á transición e reinserción profesional. Premio de permanencia

A/o Educadora/or permanente e a/o poderán recibir as chamadas "Axudas de transición e reinserción profesional" que se indican a continuación, cando se dan algúns dos seguintes supostos:

- a) Cando a/o Educadora/or permanente desexara causar baixa voluntaria na Asociación e transcorreran polo menos 8 anos de actividade laboral na mesma
- b) Cumprindo o requisito anterior, cando a/o Educadora/or permanente atendera ós últimos 1 ou 2 menores confiados o seu coidado fora da Aldea Infantil ou o Hogar San Pelayo como acollidos/a, ata a súa independencia.

Se se cumpren algúns dos supostos citados a/o Educadora/or permanente e a/o Educadora/or substituta/o recibirán unha axuda por transición (premio de permanencia) por un importe, para os primeiros 8 anos no caso das/os Educadoras/es permanentes ou para os primeiros 10 anos no das/os Educadoras/es substitutas/os, de 30 días por ano traballado e por cada ano adicional de traballo dúas mensualidades brutas por ano, ata un máximo de 18 mensualidades brutas, sempre e cando sexa desexo expreso a súa vontade de non continuar na Asociación.

O cálculo do premio de permanencia realizarase sobre conceptos salariais e non se tomará en consideración o tempo contemplado como Nai/Pai SOS (Educadora/or permanente), durante o cal tivese só un menor que viva na familia de forma permanente e non estimara acoller a novos menores.

Con independencia do premio de permanencia colaborará ca/o Educadora/or permanente en prestar a axuda técnica precisa para a súa integración profesional.

Cando conclúa a relación laboral de mutuo acordo coa Asociación, seguirase apoiando as/os Educadoras/es permanentes para que continúen mantendo unha relación cos/as menores que estiveran ó seu coidado.

Artigo 49. Vivenda, aloxamento e manutención

Pola especial dedicación e atención ó grupo de menores que se lles confía e cos/as que convive Educadora/or permanente terá a súa disposición unha habitación amoblada dentro do fogar SOS, empregando, coa limitación que impón o presuposto aprobado pola Asociación para cada un dos fogares SOS, os servizos e subministros que se produzan tales coma: auga, luz, combustible, produtos de limpeza, teléfono, calefacción, reposición de roupa e enseres, etc...

No caso das/os Educadora/or substitutas/os de aldeas disporán do anteriormente dito nos días en que tivera que substituír ás/os Educadoras/es permanente nos seus días libres.

Se polas circunstancias do servizo na atención dos/as menores ou por necesidade do/a traballador/a fose necesario que as/os Educadoras/es substitutas/os se aloxen na casa comunitaria, a Asociación cederá a título gratuito o uso e disfrute da mesma, sendo por conta de Aldeas Infantís SOS de Galicia os gastos que se orixinen por combustible, calefacción, auga, luz e teléfono.

Así mesmo disporase na casa comunitaria dunha habitación a título gratuito na que as/os Educadoras/es permanentes poderán aloxarse naqueles días libres en que por razóns persoais precisaran quedar na Aldea e descansar fora do seu fogar SOS.

Os/as Educadores/as de Residencia polas necesidades do servizo e o traballo en atención dos/as menores terán dereito o uso e disfrute gratuito das instalacións da residencia xuvenil, sendo por conta da Asociación os gastos que se orixinen por combustible, calefacción, auga, luz e teléfono.

A nai SOS ten a obriga de coidar o mellor posible a casa, os enseres que lle sexan confiados, mantendo unha correcta hixiene e coidadosa presenza do fogar e transmitindo estes valores ós menores e mozas.

O Director/a da Aldea SOS e Residencia San Pelayo, por necesidades de atención ós menores fose requisito que se aloxasen en vivendas que a estes fins teña disposta a Asociación, esta cederá de balde o uso e disfrute do aloxamento, sendo por conta destes traballadores os servizos que por combustible, auga e luz se orixinen.

Se este persoal cesara en Aldeas Infantís SOS de Galicia, deberá abandonar estas dependencias no prazo máximo de 5 días, retirando das mesmas as súas pertenzas, deixándoas libres e o dispor da Asociación. De non cumprir o anteriormente exposto, autorizará expresamente á Asociación para que trasladen os enseres da súa propiedade ó almacén da Aldea ou Hogar San Pelayo.

Os/as fillos/as dos/as traballadores/as poderán contar no caso de enfermidade ou situación especial co apoio da Asociación no que precisen tras ser valoradas as situacións individuais pola Mesa de Xestión desta Asociación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Como consecuencia da vixencia deste Convenio as follas de salarios de todos os traballadores adecuaranse ás Normas retributivas expresadas no mesmo, compensándose e absorbéndose calquera concepto.

DISPOSICIÓN FINAL

Para todo o non previsto neste Convenio, estarase ó establecido na lexislación xeral vixente ou de especial aplicación.