

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**10316** *Resolución de 26 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España.*

Visto el texto del convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (código de convenio n.º 90012962012002) que fue suscrito con fecha 8 de julio de 2020, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CSIF en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 Trabajo 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, 26 de agosto de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### VII CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN ALDEAS INFANTILES SOS DE ESPAÑA

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

### Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal.*

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

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este convenio el personal de alta dirección designado por los órganos de la entidad y cuya relación laboral se rija por el Real Decreto 1382/1985 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 Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, así como las posibles modificaciones y desarrollo legislativo posterior existente en dicha Ley.

### Artículo 4. *Ámbito de vigencia.*

Cualquiera que sea la fecha de publicación de este convenio colectivo en el boletín oficial, la vigencia del mismo será por tres años iniciándose desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021.

### Artículo 5. *Cláusula de revisión salarial.*

Para el 2019 se establece un incremento de un 1,2% sobre las tablas de 2018, que será aplicable a todos los conceptos retributivos recogidos en este texto.

Para el 2020, se aplicará un incremento del 0,8% sobre las tablas de 2019. Para el 2021, se reunirá la comisión negociadora del presente convenio, a fin de valorar en función de la situación económica general y de la asociación y tomando en consideración la evolución del índice de Precios al Consumo si procede algún incremento salarial.

### Artículo 6. *Denuncia, prórroga.*

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

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

### Artículo 7. *Absorción y compensación.*

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

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

### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

### Artículo 9. *Derecho supletorio.*

Para lo no previsto en este convenio, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores y demás disposiciones de carácter general y reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de protección de menores así como el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas de aplicación.

#### Artículo 10. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros cuyas competencias serán las siguientes:

- Servir de vehículo de comunicación directa con la dirección de la organización y como cauce de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o Delegados de Personal por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratadas con carácter general.
- Las previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.
- Designara la representación de la proporción resultante por la parte social en la negociación del convenio colectivo, único para todas las personas trabajadoras a los centros de trabajo de Aldeas Infantiles SOS de España, atendiendo a la proporcionalidad existente en ese momento en la representación sindical.
- Recibir, con carácter semestral, información de la dirección de la organización sobre la evolución del negocio y sobre la evolución de la plantilla.
- Revisar la posibilidad de establecer una nueva retribución complementaria, si se producen nuevos requerimientos de algún colectivo profesional.
- Sera el competente en la interlocución con Aldeas Infantiles en caso de la negociación de los artículos 47 y 51 en el caso de no existir representación legal de los trabajadores en el centro afecto.

El Comité Intercentros estará constituido por un número de representantes que serán elegidos entre los miembros del comité de empresa y/o delegados de personal y en la proporción que a cada sindicato o candidatura que se haya presentado que le corresponda según el número de delegados obtenidos globalmente en los centros de trabajo en las últimas elecciones sindicales celebradas.

El número de representantes que formarán el Comité Intercentros, en la forma y modo recogidas en el párrafo anterior, será de siete miembros por la parte Social.

Sin perjuicio del porcentaje de representatividad de cada sindicato, en la mesa, se procurará que la presencia en la misma corresponda con el mayor número de centros de la entidad y/o comités de empresa, sin que suponga aumento en el número de integrantes que se mencionan en el párrafo anterior.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras ostente su condición de representantes de los trabajadores.

La constitución se realizará a partir de la firma del presente convenio y su duración será hasta la constitución de la mesa negociadora.

El Comité Intercentros se reunirá con la dirección de la organización una vez cada semestre, sin perjuicio de la posible convocatoria, de mutuo acuerdo, de otras reuniones de carácter extraordinario cuando se consideren necesarias.

De las reuniones conjuntas con la dirección de la asociación, se levantará acta de la que se dará traslado a los asistentes a la misma para su aprobación definitiva. No obstante, a instancia de cualquiera de las partes, se levantará acta de la reunión o de lo acordado sobre un punto concreto de la misma a fin de proceder a su aprobación definitiva durante la reunión.

Los gastos generados por los miembros del Comité Intercentros que asistan a cualquiera de las anteriores reuniones mencionadas serán asumidos por la asociación Aldeas Infantiles SOS siendo de aplicación lo establecido en el artículo de dietas y desplazamientos. El tiempo empleado en la asistencia a las reuniones con la entidad y los desplazamientos para las mismas, se computara como crédito sindical independiente del crédito sindical que tenga como delegado.

Para facilitar la comunicación de las personas trabajadoras de Aldeas Infantiles SOS España con el Comité Intercentros se habilita el correo [comiteintercentros@aldeasinfantiles.es](mailto:comiteintercentros@aldeasinfantiles.es).

## Artículo 11. *Comisión Paritaria.*

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

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

Las funciones de la comisión son las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.
- c) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
- d) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio.
- f) La Comisión Paritaria será informada de la creación de posibles nuevos puestos de trabajo.
- g) 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.
- h) Así como cualquier función recogida en este convenio colectivo.

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 C/ Angelita Cavero 9, 28027 Madrid.

Los gastos generados por los miembros de la Comisión Paritaria que asistan a cualquiera de las anteriores reuniones mencionadas serán asumidos por la asociación Aldeas Infantiles SOS siendo de aplicación lo establecido en el artículo de dietas y desplazamientos. El tiempo empleado en la asistencia a las reuniones con la entidad y los desplazamientos para las mismas, se computará como crédito sindical independiente del crédito sindical que tenga como delegado.

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

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

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

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

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

– La valoración de los puestos.

– La profesionalización y promoción.

– La formación y reciclaje del personal.

Artículo 13. *Composición de centros y programas.*

Aldea Infantil SOS:

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

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

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

Residencia de jóvenes:

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

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

Escuela de formación:

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

Centro de educación infantil:

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

Centro de primera acogida y valoración:

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

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 pre laboral o laboral de distintos oficios a jóvenes y otros colectivos.

Oficina Nacional de Coordinación:

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

Programas sociales:

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

Programa de apoyo al acogimiento en familia extensa/ajena:

Procura entornos familiares protectores a niños y adolescentes en situación de desprotección en el contexto de acogimiento familiar, mediante el acompañamiento, asesoramiento y apoyo a las familias y promoviendo vínculos afectivos seguros, donde los niños, sus familias de origen y las familias acogedoras sean los principales protagonistas.

Programa de intervención familiar (programa de familias):

Procura entornos familiares protectores y seguros a niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de perder el cuidado parental, por medio del acompañamiento, asesoramiento, terapia y apoyo a las familias, promoviendo el ejercicio de una parentalidad positiva y vínculos afectivos seguros, desde una perspectiva multidisciplinar y de proceso, donde los niños y las familias son los principales protagonistas.

Programa naturaleza y sostenibilidad:

Fomenta la educación ambiental y el desarrollo sostenible como herramienta activa de nuestra intervención, para promover actitudes y comportamientos favorables en los educadores, niños, jóvenes y familias de Aldeas Infantiles SOS a través del medio natural, y desarrollar conductas, acciones y valores sostenibles, de manera que repercutan positivamente en su calidad de vida, integración, desarrollo, bienestar personal y transformación social.



Programa de jóvenes:

Programa que da respuesta a las necesidades individuales de los jóvenes con los que se trabaja, atendiendo a la capacidad de resiliencia de los mismos, procurándoles los apoyos necesarios para que puedan vivir de manera autónoma favoreciendo su integración social y laboral.

Artículo 14. *Clasificación Profesional.*

Grupo profesional 1. Personal directivo.

Se integran en este grupo todos los puestos cuya misión es la dirección, organización, gestión y/o coordinación de los sistemas, métodos de trabajo y personas. Por tanto, ostentan el grado máximo de autonomía y responsabilidad. Generalmente, poseerán formación universitaria complementada con formación adicional en el ámbito de gestión y/o área de especialidad. Por todo ello, tendrán bajo su supervisión y gestión directa a los trabajadores adscritos a las distintas áreas funcionales de la organización.

Entre sus funciones está dirigir y coordinar el centro/s, programa/s, área y/o departamento/s 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.

A título orientativo podemos mencionar director de área, director territorial, director de departamento, director de Aldea Infantil SOS y Residencia, director de programa, director de escuela de formación, ayudante de dirección, etcétera.

Grupo Profesional 2. Personal educativo.

Subgrupo 1.

2.1 Personal que se encarga de tareas que requieren un elevado nivel de complejidad y autonomía, normalmente con formación universitaria de grado o equivalente o, en su defecto, con cualificación suficiente y experiencia contrastada para el desempeño de su trabajo.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un elevado grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades. Parten de directrices amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de programa y/o directores territoriales existentes. Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Se incluyen, además, la realización de tareas que pueden o no implicar responsabilidad de supervisión de otros puestos de trabajo y que, en todo caso, exigen contenido intelectual y elevada interrelación con otras personas. En algún caso, podrían desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

A título orientativo podemos mencionar educador de aldea, educador de residencia, educador centro primera acogida y valoración, educador de programa y educador de CEI.

Subgrupo 2.

2.2 Personal que se encarga de tareas que requieren un nivel medio de complejidad y autonomía, normalmente con niveles formación altos (ciclos formativos de grado superior, certificados de profesionalidad de grado superior, etcétera) o/y cualificación y experiencia contrastada para el desempeño de las mismas.

Son puestos que requieren la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos. Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional. Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y con formación específica necesaria para desarrollar la función en el puesto de trabajo.

A título orientativo podemos mencionar auxiliar técnico educativo, profesor/a de apoyo y monitor/a de taller.

### Grupo Profesional 3. Personal técnico.

Personal que se encarga de tareas que requieren un nivel muy alto de complejidad y autonomía, normalmente con formación universitaria de grado o equivalente y, algún caso, formación especializada a través de Master y/o posgrado.

El contenido de su puesto viene definido, entre otros, por funciones que requieren un grado muy elevado de autonomía, conocimientos especializados y responsabilidades. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de programa y/o directores territoriales existentes. Funciones que consisten en la realización de tareas de elevada complejidad y de naturaleza diversa, con objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Se incluyen, además, la realización de tareas que pueden o no implicar responsabilidad de supervisión de otros puestos de trabajo y que, en todo caso, exigen un alto contenido intelectual y/o de interrelación con otras personas. En algún caso, podrían desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

A título orientativo podemos mencionar terapeuta, psicólogo/a, trabajador/a social, pedagogo/a, técnico de área, técnico de programa y técnico de formación.

### Grupo Profesional 4. Personal de administración y servicios.

#### Subgrupo 1.

4.1 Personal que asume tareas que requieren niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía, normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, generalmente no universitarios (ciclos formativos de grado medio, certificados de profesionalidad), bachillerato o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Funciones: Tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destrezas y dominio de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos, programas o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.



A título orientativo podemos mencionar jefe administrativo/a, oficial administrativo/a, auxiliar administrativo/a, recepcionista y agente de atención al socio (teleoperador/a) y captador/a de fondos/ colaborador/a.

#### Subgrupo 2.

4.2 Personal que asume tareas que requieren niveles bajos de complejidad, responsabilidad y autonomía, normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación, pero con cualificación y experiencia contrastadas para un adecuado desempeño de las mismas.

Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión y/o control. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y, en algún caso, cierta destreza o dominio dentro de su especialidad en su ámbito de actuación. Por lo general, será breve su periodo de adaptación.

A título orientativo podemos mencionar chofer/mantenedor, cocinero/a, empleado/a servicio de limpieza.

#### Artículo 15. *Competencias generales de los puestos de trabajo.*

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

#### Grupo profesional 1. Personal directivo.

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

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

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

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

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

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

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

también colabora con la dirección territorial en la negociación de los convenios de colaboración con los Servicios Sociales de la comunidad autónoma

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

Grupo Profesional 2. Personal educativo.

Subgrupo 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Subgrupo 2.

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

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

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

#### Grupo profesional 3. Personal Técnico.

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

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

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

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

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

3.6 Trabajador/a social: profesional que con la titulación adecuada asesora al personal educativo, desde su perspectiva profesional, en la elaboración del proyecto de hogar y proyecto educativo individual, valora las demandas de acogimiento de menores, abriendo sus expedientes sociales y planificando intervenciones. Además facilita la relación con la familia biológica ayudando al menor en la elaboración positiva de su propia historia personal y familiar armonizando dicha historia con sus vivencias en la

familia SOS. Así mismo se coordina con los diferentes sistemas de protección social, servicios sociales, etc., y elabora un mapa de recursos de su ciudad y/o Comunidad Autónoma entre otras funciones.

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

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

Grupo profesional 4. Personal de Administración y servicios.

Subgrupo 1.

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

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

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

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

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

4.1.6 Captador/a de fondos/ Colaborador/a: Es la persona que, bajo las directrices y supervisión de su responsable inmediato, realiza acciones encaminadas a la captación de socios que apoyen la misión de la organización, mediante la obtención de fondos para financiar los distintos programas y proyectos de la misma.

Subgrupo 2.

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

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

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

Artículo 16. *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 el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

## Artículo 17. *Tipos de contratos.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

– 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 organización sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajo discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, tal y como establece el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos de ámbito inferior.

Contratación temporal: Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

– Contratación temporal.

1. Para obra o 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. Con respecto a la duración del presente tipo de contrato se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial de aplicación vigente.

2. Por circunstancias excepcionales de la producción: Cuando las circunstancias del sector de reforma juvenil y protección de menores, o acumulación de necesidades, que tengan carácter excepcional. Este contrato de trabajo, estará debidamente motivado. Con respecto a la duración del presente tipo de contrato se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación vigente.

3. Por interinidad o sustitución: Cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras 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 establecida. Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen 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 u otros supuestos.

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 periodo de prueba, no podrá ser superior a un mes para titulados medios y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y



dos meses para titulados superiores y certificados de profesionalidad de nivel 3. 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. Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador/a continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa. Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa y/o entidad 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 o trabajadora será la fijada para su categoría profesional en el presente convenio colectivo. En lo no establecido en el convenio colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

5. Contrato para la formación y el aprendizaje: El objeto de este contrato será la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Este contrato se podrá concertar con trabajadores o trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses. El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y no podrá ser superior al 75%, durante el primer año o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio. Los trabajadores o trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno ni trabajos a turnos. Los contratos para la formación se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador o trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa. Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y el periodo de formación computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma. La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será proporcional al tiempo de trabajo efectivo conforme a lo establecido para su categoría profesional en el presente convenio.

En lo no establecido en el convenio colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

#### Contrato de relevo.

La organización podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores o trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente. El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la seguridad social reconozca al trabajador o trabajadora. Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador/a relevado. En el caso de que el trabajador/a relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador/a contratado de relevo. Como criterio general,



una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la empresa.

#### Artículo 18. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba para todo el personal de nuevo ingreso en función del grupo profesional donde se incluya según se establece a continuación:

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

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

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

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

El trabajador o trabajadora que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo no se verá sometido a otros periodos 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 19. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional es una de las características del sector, la determinación de la cual corresponde a la facultad organizativa de la empresa o entidad, al efecto de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura de los programas.

No obstante, los cambios de puesto de trabajo determinados por esta movilidad no se pueden basar en una medida arbitraria o sancionadora de la empresa o entidad, y sólo se pueden realizar por estrictas razones de servicio e informando a los representantes legales de los trabajadores/as.

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

- A) La movilidad funcional interna al grupo profesional.

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

- B) La movilidad funcional externa al grupo profesional.

##### Movilidad externa ascendente:

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

Este hecho solo podrá producirse cuando existan razones técnicas u organizativas, una causa justificada, el trabajador ostente la titulación o experiencia precisas y siempre que no suponga un menoscabo de la dignidad del trabajador.

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, la persona trabajadora será reclasificada en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe, en el caso de que éste lo solicite. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Movilidad externa descendente:

Si por necesidades perentorias o imprevisibles y justificadas de la actividad, la entidad precisara destinar a un trabajador/a a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de cuarenta y cinco días manteniéndosele la retribución. Este hecho solo podrá producirse cuando existan razones técnicas u organizativas, una causa justificada, el trabajador ostente la titulación o experiencia precisas y siempre que no suponga un menoscabo de la dignidad del trabajador.

Si un trabajador solicita voluntariamente a la asociación un puesto de trabajo determinado, sea para realizar una cobertura temporal en dicho puesto de trabajo o para adscribir a dicha persona trabajadora de forma permanente al puesto vacante, no le corresponderá los derechos y compensaciones establecidos en este convenio por desplazamientos temporales y traslados permanentes.

#### Artículo 20. *Movilidad geográfica.*

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

Como norma general las personas trabajadoras serán contratadas y adscritas para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

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

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

#### Artículo 21. *Proceso de notificación de la movilidad geográfica.*

Notificado el traslado el/ trabajador podrá optar por:

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

#### Artículo 22. *Desplazamientos temporales.*

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

B) Procedimiento de comunicación: en el supuesto de desplazamiento temporal del trabajador, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por la asociación con una antelación mínima de quince días laborales respecto a la fecha de efectividad del mismo. En cambio en los casos en los que el desplazamiento temporal sea por un

tiempo inferior a tres meses, deberá ser informado el trabajador y la representación de los trabajadores con una antelación de siete días laborales a la fecha de su efectividad.

C) Derechos, Compensaciones y Permisos: la asociación abonará a la persona trabajadora desplazada temporalmente las dietas y gastos de viaje correspondiente durante el tiempo que dure el desplazamiento, atendiendo a lo dispuesto en el artículo denominado «Dietas y Desplazamientos» del presente convenio.

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

#### Artículo 23. *Traslados permanentes.*

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

B) Procedimiento de comunicación: En caso de traslado permanente del trabajador, la decisión deberá ser notificada por la asociación a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales del centro de trabajo, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

C) Derechos y Compensaciones: En caso de que un desplazamiento temporal pase a traslado permanente, la persona trabajadora percibirá la compensación por traslado y dejará de percibir las dietas y gastos de viaje establecidos para los desplazamientos temporales más una compensación económica de 400€ en un solo pago.

Si por traslado, uno de los cónyuges o pareja de hecho, cambia de domicilio habitual, y la otra persona trabajadora también fuera de la organización, tendrá derecho la persona no trasladada a ser trasladada a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo vacante.

#### Artículo 24. *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 25. *Vacantes y promoción interna.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 26. *Cese voluntario.*

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

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

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

#### Artículo 28. *Jornada de trabajo.*

Se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1.750 horas. La distribución de este cómputo anual será equivalente en su distribución semanal a 38,5 horas.

Por las características de esta entidad la actividad se desarrollará de lunes a domingo. Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas de descanso, al cual habrá que sumar las doce horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se realizará preferentemente en sábado y domingo.

No obstante, y en atención a las características del puesto de trabajo, si no fuese posible el descanso semanal este se compensará con otros días que se podrán acumular en periodos superiores al semanal.

#### Artículo 29. *Sobre distribución irregular de la jornada.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se establece una distribución irregular de la jornada de hasta un 10% de la jornada ordinaria.

Se establece una jornada ordinaria máxima diaria de 12 horas, respetando en todo caso el descanso de 12 horas entre diferentes jornadas de trabajo.

Artículo 30. *Jornada de los trabajadores que prestan sus servicios en los hogares SOS.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. *Calendario Laboral.*

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

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

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

## Artículo 32. *Vacaciones.*

### 1. Irrenunciabilidad.

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

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

### 2. Duración.

La duración de la vacación anual reglamentaria será de veintitrés 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 periodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y sanción de suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.

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

### 3. Fraccionamiento.

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

En todo caso los trabajadores disfrutaran de un mínimo de trece días ininterrumpidos en julio o agosto.

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

## Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

A partir de los doce meses de permanencia en la empresa, toda persona trabajadora 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 en los siguientes supuestos:

- Durante la primera situación de incapacidad temporal del año, sea cual fuere su duración.
- Durante la segunda y sucesivas situaciones de incapacidad temporal a partir del vigésimo primer día sin límite de duración.

Asimismo, se percibirá el 100% de las pagas extraordinarias del periodo de incapacidad temporal complementado.

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

## Artículo 34. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

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



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

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

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

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

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

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

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

i) Cuatro días a lo largo del año por asuntos propios para todo el personal que se incrementará en un quinto día de esta naturaleza cuando la persona trabajadora cumpla cinco o más años en la asociación.

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

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

#### Artículo 35. *Permisos no retribuidos.*

Las personas trabajadoras podrán solicitar licencias sin sueldo para atender asuntos personales por el plazo que la asociación y el/la interesado/a acuerden.

El personal de plantilla en todo caso tendrán derecho a un permiso no retribuido y recuperable por el tiempo necesario en el tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas para adopciones, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de siete días naturales.

#### Artículo 36. *Protección de la vida familiar.*

I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Suspensión del contrato por nacimiento, permiso por nacimiento y cuidado del menor o adopción.

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de

las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

En caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto, a partir del 1 de enero de 2020 será de doce semanas, y desde el 1 de enero de 2021 llegará hasta las dieciséis semanas.

b) En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato, en virtud del artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Tal y como determina la modificación legislativa, hasta el 31 de diciembre de 2019 será de ocho semanas, desde el 1 de enero de 2020 será de doce semanas, y desde el 1 de enero de 2021 llegará hasta las dieciséis semanas.

Las diez semanas restantes podrán disfrutarse en periodos semanales, de forma acumulada o de forma interrumpida, dentro de los primeros doce meses a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. El disfrute de las diez semanas referidas podrá ejercitarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

### III. Lactancia.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este derecho deberá de ejercerse bien al inicio o bien al final de la jornada laboral. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, en caso de que ambos trabajen la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización, que deberá comunicar por escrito. En el caso de parto múltiple, los trabajadores podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en un periodo de quince días laborables debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso de nacimiento, debiendo informar, por escrito, a la entidad con un plazo de quince días de antelación.

### IV. Guarda legal.

a) De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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.

b) En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquella distribución en días y horas de la jornada que expresamente está planificada en los cuadros horarios en vigor.

c) Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras del mismo centro de trabajo generasen este derecho, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

#### V. Nacimientos prematuros.

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 tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

En este caso tal permiso deberá disfrutarse bien a inicio, bien al final de la jornada laboral.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 38. *Violencia de género.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 40. *Formación.*

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

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

La asociación informará a todo el personal de las acciones formativas anuales previstas. Todo el personal, con una antigüedad superior a un año, tendrá derecho a veinte 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 694/2017, de 13 de julio y la orden TAS/2307/2007.

#### Artículo 41. *Exámenes oficiales.*

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

#### Artículo 42. *Excedencias.*

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

Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

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

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

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

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

## Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

## Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

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

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

Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.

## Artículo 43. *Jubilación obligatoria.*

1. De conformidad con lo establecido en la disposición final primera del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, se acuerda expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que la organización lleve a cabo cualquiera de las políticas empleo siguientes:

a) Que el empleado cumpla los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación.

b) Que la misma empresa contrate a un nuevo trabajador bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo. Tal contratación habrá de realizarse en un



periodo no superior a seis meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria o bien transformar contratos temporales en indefinidos o de trabajadores contratados a tiempo parcial por contrataciones a tiempo completo.

2. El cumplimiento de lo establecido en los apartados anteriores tiene como objetivo en materia de política de empleo el rejuvenecimiento de la plantilla de la entidad, así como, la estabilidad en el empleo cuestión fundamental en una organización cuyo objeto es la atención directa de menores y familias.

En relación a la estabilidad en el empleo, se recogen las siguientes medidas pactadas en el presente convenio:

- a) La especialísima regulación de la cláusula de garantía de empleo recogida en el presente convenio en su disposición adicional.
- b) Dicha estabilidad se predica igualmente en el artículo 17 del convenio respecto de la ampliación del plazo máximo de duración, fijado para los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- c) Se prevé en este convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo, medidas que podrán ser adoptadas por la organización dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Sin perjuicio de los citados objetivos anteriores dirigidos a favorecer el rejuvenecimiento, la estabilidad y la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración, entre otras posibles, todas aquellas acciones concretas que puedan llevarse a cabo por la entidad en materias tales como las referidas a prevención de riesgos, formación en todos sus aspectos, igualdad, garantías de los derechos laborales y sociales para los supuestos de su actividad, flexibilidad de horarios, políticas dirigidas a la integración de la mujer y a la protección de su maternidad, responsabilidad social corporativa, y en general las dirigidas para desarrollar, impulsar y mejorar en el ámbito de la entidad todos aquellos aspectos que contribuyen a mejorar la calidad del empleo, favoreciendo los objetivos de la política que en tal materia puedan establecer la organización.

3. En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

1. De acuerdo con el anterior apartado 1, y en relación con la legislación vigente, teniendo en cuenta la edad legal de jubilación y en periodos de cotizados para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será la siguiente:

En 2019: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 36 años y 9 meses o más) o la de 65 años y 8 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización inferior a 36 años y 9 meses. En 2020: la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años o más) o de 65 años y 10 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años.

En 2021: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años y 3 meses o más) o de 66 años para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años y 3 meses.

2. La organización podrá solicitar a la persona trabajadora, con una antelación de un mes, certificado de vida laboral expedido por el organismo competente fin de verificar

el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión Ordinaria de Jubilación en su modalidad contributiva. La persona trabajadora estará obligada a facilitar a la organización dicho certificado.

#### Artículo 44. *Seguridad y Salud.*

##### Seguridad y Salud Laboral:

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

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

##### Delegados de Prevención:

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

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

##### Comité de la Seguridad y Salud:

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

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

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

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

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

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

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

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

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

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

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

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos de globalmente en el ámbito de la organización de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
4. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral será debidamente informado acerca de la memoria y los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador.
5. Los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral serán informados y consultados sobre cualquier implementación de protocolos o de cualquier normativa que la asociación quiera aplicar, regular o modificar y participarán de su puesta en práctica.
6. Tendrá acceso a la información sobre la contratación de la mutua por parte de la asociación.
7. Asimismo, tendrá acceso a toda la información sobre la contratación de los seguros de obligada contratación que la asociación tiene con sus trabajadores, como son los seguros de los vehículos, responsabilidad civil, de accidentes, etc.

Funcionamiento:

La constitución del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se hará dentro de los treinta días naturales siguientes a la publicación del presente convenio en el

«Boletín Oficial del Estado». En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente y del secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de éstas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Este comité se reunirá semestralmente o a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.

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

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

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

El crédito horario de los delegados de prevención será igual al que les corresponde como representantes de los trabajadores, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

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

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

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

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

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

actividad, utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, informar a su superior jerárquico directo y/o al servicio de prevención acerca de situaciones que entrañen riesgo.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1. Del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, como falta leve, grave o muy grave, en base a la repercusión de la falta de cumplimiento de la obligación, reguladas en el capítulo denominado faltas del presente convenio colectivo.

#### Artículo 46. *Retribuciones.*

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

El pago del salario se efectuará por meses vencidos.

#### Artículo 47. *Anticipos de salarios.*

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

#### Artículo 48. *Compensación.*

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

#### Artículo 49. *Salario base.*

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

#### Artículo 50. *Complemento de disponibilidad especial, de coordinación y de comunal.*

El complemento de disponibilidad especial, lo percibirán los/as trabajadores/a, que desempeñen los siguientes puestos de trabajo; educador/a de aldea, educador/a de residencia, educador/a de centro de primera acogida, educador/a de programa, educadora permanente/coordinadora y educadora de comunal.

En los centros de trabajo donde presten sus servicios personas trabajadoras que perciban este plus, se establecerá un sistema de llamamientos que garantice la distribución equitativa de los mismos. Respetándose en cualquier caso el descanso entre jornadas.

Se entiende por disponibilidad la aceptación expresa por parte de las personas trabajadoras de incorporarse a su puesto de trabajo fuera de su horario habitual cuando las necesidades del servicio lo requieran. Devengándose el derecho a la compensación de los citados periodos por otros periodos de descanso.

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

El complemento de coordinación de educadora permanente, lo percibirán aquellas personas trabajadoras: educador/a permanente coordinador/a y estará directamente vinculado al desarrollo de todas y cada una de las funciones y cometidos y en las condiciones que se exponen a continuación:

- Residencia en el hogar SOS con los menores con los que convive.

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

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

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

El Complemento de Coordinación, lo percibirán las personas trabajadoras que realicen labores de coordinación en los programas de la Aldea, residencia de jóvenes y centros de día.

Este complemento tiene naturaleza no consolidable pudiendo suprimirse por voluntad tanto del trabajador como de la organización, y tendrá un importe de 150 euros brutos mensuales.

A modo meramente enunciativo las funciones por las que se devenga el complemento de coordinación:

- Coordinación de los recursos humanos del programa.
- Gestión presupuestaria del programa.
- Interlocución con las administraciones públicas competentes.

#### Artículo 51. *Complemento de turnicidad.*

Los trabajadores del grupo profesional 2 en concreto educador de Aldea, educador de Residencia y educador de Centro de Primera Acogida y valoración, prestarán servicios en régimen de turnos rotativos, según se establece en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, y percibirán en concepto de plus de turnicidad la cantidad de 79,46 euros cuyo devengo vendrá condicionado por el real y efectivo desarrollo de trabajo a turnos. Dicho plus tendrá naturaleza funcional y carácter no consolidable.

#### Artículo 52. *Complemento de nocturnidad.*

Desde la publicación del presente convenio se empezará a devengar este complemento salarial no consolidable y de pago mensual que remunerará el trabajo efectuado en turno de noche por la persona trabajadora y tendrá una compensación económica del 10% sobre el salario base.

Se considerará trabajo nocturno toda aquella jornada realizada entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, abonándose a las personas trabajadoras las horas proporcionales efectivamente realizadas.

#### Artículo 53. *Festividad y festividad especial.*

El personal que trabaje en festivos podrá disfrutar ese descanso en otro momento según acuerde con el responsable del programa donde ejerza sus funciones. Así mismo y por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año, por ello el personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de tarde del 24 al 25



de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de tarde del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero y el día 6 de enero, percibirán 1 día libre además de disfrutar del festivo en otra ocasión.

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

#### Artículo 54. *Acumulación de salario.*

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

#### Artículo 55. *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 56. *Complemento de antigüedad.*

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

El importe de cada trienio será de 16,08 euros, que se hará efectivo en la primera nómina del mes siguiente de su vencimiento.

Nuevas tecnologías. Internet y correo electrónico.

#### Artículo 57. *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 58. *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 vídeo, 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 59. *Uso sindical del correo electrónico.*

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

#### Artículo 60. *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 tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de las organizaciones sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente a los/as trabajadores/as.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 61. 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 periodo de treinta días naturales de hasta diez 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 periodo de sesenta días naturales de más de diez minutos cada una de ellas o una falta de treinta minutos o más.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo 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 diez 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 periodo 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 periodo de doce meses.
20. La presentación extemporánea del parte de alta en las veinticuatro 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 62. 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 treinta 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 63. Comunicación.**

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

**Artículo 64. 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 65. Infracciones del personal directivo de la asociación.**

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

**Artículo 66. Dietas y desplazamientos.**

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

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

Media dieta: 12 euros.

Dieta completa sin pernoctar: 24 euros.

Dieta completa pernoctando: 74 euros.

**Artículo 67. Gastos por uso de vehículo propio.**

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación del centro, empresa o entidad, utilice su vehículo, percibirá



la cantidad de 0,25 euros/km. Las cantidades a recibir se acumularán por periodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

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

#### Artículo 68. *Utilización de medios de transporte.*

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

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

El conductor será el único responsable de las infracciones cometidas.

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

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

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

#### Artículo 69. *Proceso de cambio de categoría.*

Las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio ostenten las categorías profesionales de educadora/or permanente/coordinadora y educadora/or permanente de comunal tendrán la opción de pasar a ostentar la categoría de educadora/or de Aldea, con todos los derechos tanto salariales como sociales que reconoce en el presente convenio para dicha categoría, siempre y cuando ostenten la titulación requerida o la experiencia acreditada en los términos establecidos en Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

Dicha opción podrá ejercerse desde la firma del presente convenio.

Al efecto de dotar al proceso de la máxima transparencia las solicitudes se remitirán por escrito al Comité Intercentros.

En el plazo de un mes desde la solicitud la entidad contestará sobre el cumplimiento por parte de la persona solicitante de los requisitos incluidos en el presente artículo.

La aplicación del cambio, una vez constatado el cumplimiento de los requisitos vendrá condicionada por criterios pedagógicos en la composición de los menores que conviven en el hogar.

Para las solicitudes que se realicen en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, la organización se compromete, una vez constatados el cumplimiento de los requisitos, a llevar a efecto el cambio de categoría antes del 31 de diciembre 2020.

Para las solicitudes efectuadas con posterioridad se garantiza en todo caso, una vez constatado el cumplimiento de los requisitos, a llevar a efecto el cambio de categoría en un plazo máximo de seis meses desde la solicitud.

El cambio en la categoría profesional de la persona titular de un hogar SOS, conllevará necesariamente ajustes en los turnos de trabajo del resto de integrantes de la unidad educativa.

Las personas trabajadoras que no ejerzan la opción reseñada en los párrafos anteriores mantendrán inalterados los derechos y deberes dimanantes de dicha categoría tanto a nivel retributivo, jornada especial y resto de condiciones.

La organización se compromete expresamente a no realizar ninguna nueva contratación con las categorías profesionales de educador/ar permanente/coordinadora, y educador/ar permanente de comunal.

Artículo 70. *Normas específicas para determinados colectivos.*

Educadores/as permanentes/coordinadoras.

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

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

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

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

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

a) Cuando la/el educadora/o permanente/coordinador deseara causar baja voluntaria en la asociación y haya transcurrido al menos ocho años de actividad en la misma.

b) Cumpliendo con el requisito anterior y atienda a los últimos 1 o 2 menores confiados a su cuidado fuera de la Aldea Infantil como acogidos, hasta su independencia.

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

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

La asociación con independencia del premio de permanencia colaborará con la/el educador/a permanente/coordinador en prestar la ayuda técnica necesaria para su integración profesional.

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

Así mismo si por cualquier circunstancia se produce el cese en Aldeas Infantiles SOS de España deberá abandonar el puesto de trabajo de inmediato, retirando del hogar sus pertenencias en un máximo de cinco 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.

#### Artículo 71. *Normas generales.*

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 cinco días, dejándolos libres y a disposición de la asociación.

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

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

#### Artículo 72. *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.

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

#### Artículo 73. *Seguros.*

Aldeas Infantiles SOS de España establecerá un Seguro de Vida en la modalidad de póliza colectiva, 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 en la modalidad de póliza colectiva para aquellos trabajadores que lleven un año en la asociación, quedando establecidos los capitales de cobertura en las siguiente es cuantías:

Fallecimiento.	36.060,73 €
Incapacidad Absoluta y Permanente por accidente.	42.070,85 €
Incapacidad Permanente Parcial por accidente.	Según baremo
Incapacidad Permanente Total por accidente.	42.070,85 €

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

## Disposición adicional. *Cláusula de garantía de empleo.*

La entidad se compromete durante el periodo de 2019 a 2021 a mantener el volumen de empleo existente a la publicación de presente convenio colectivo, y por tanto a no llevar a efecto despidos colectivos.

La citada garantía de empleo no operará en aquellos programas que vean reducida su financiación pública derivada de la retirada o disminución de los fondos públicos adscritos a los mismos (tales como convenios, licitaciones, subvenciones finalistas etc). En este caso será el Comité Intercentros, el competente junto con el comité de empresa afectado de negociar dicha regulación de empleo.

Esta cláusula de garantía de empleo será aplicable a todos los puestos de trabajo excepto de los integrantes en la red de captación.

Si finalmente se tuviera que recurrir a llevar a efecto algún despido colectivo, las personas trabajadoras que vieran extinguido su contrato por esta circunstancia, podrán incorporar sus datos profesionales a la bolsa de empleo de la entidad, al objeto de que sus candidaturas sean tomadas en consideración a la hora de cubrir las vacantes que se generen de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del presente convenio.

Dentro de las competencias que establece este convenio colectivo para el Comité Intercentros y en concreto en las reuniones con carácter semestral establecidas, se informará de los procesos de selección llevados a cabo en el semestre, así como de la evolución de la citada bolsa de trabajo.

## Disposición transitoria primera.

La entidad se compromete dentro del ámbito del Comité Intercentros, a crear una comisión que estudie las posibilidades de teletrabajo en función de las necesidades de cada programa o centro de trabajo.

## Disposición transitoria segunda.

Aldeas infantiles SOS España, garantiza que a la firma del presente convenio toda persona trabajadora afectada por el mismo, tendrá una retribución bruta mínima por todos los conceptos a jornada completa de 1256,02 euros mensuales, (siendo dicha cuantía minorada proporcionalmente en el caso de contratos a tiempo parcial). Quedan fuera de este beneficio la categoría de auxiliar de oficios y captador de fondos/ colaborador/a.

La diferencia existente entre dicha cantidad y las retribuciones reflejadas en las tablas salariales de este convenio colectivo se complementarán con un complemento de acomodación que será compensable y absorbible con las subidas que se vayan produciendo hasta alcanzar dicho salario mínimo.

La entidad, se compromete a garantizar que a 1 de julio de 2021, la retribución total bruta obtenida, (excluido el concepto de antigüedad) por todos y cada uno de los trabajadores, no sea inferior a la suma del salario base y complemento específico que para cada categoría profesional establezca III Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

## Disposición final.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a estudiar y en su caso incluir en la negociación las condiciones de las personas trabajadores que presten sus servicios en festivos.

Tabla 2019 (1,20%) Personal directivo

	Salario base	Dedicación especial/Disponibilidad especial	At. Continuada	Total
Director/a de Área/territorial.	2.370,30 €	222,47 €		2.592,76 €
Director/a de Departamento.	2.180,13 €	222,47 €		2.402,60 €
Director/a de Aldea Infantil y Residencia de Jóvenes.	1.669,13 €	222,47 €	466,52 €	2.358,12 €
Director/a de Escuela de Formación.	2.081,61 €	222,47 €		2.304,08 €
Director/a de Centro Primera Acogida y Valoración.	2.081,61 €	222,47 €		2.304,08 €
Director/a de Programa.	1.776,86 €	222,47 €		1.999,33 €
Ayudante de Dirección.	1.776,86 €	222,47 €		1.999,33 €

## Personal educativo

## Subgrupo 1

	Salario base	Dedicación especial/ Disponibilidad especial	Pl. Coordinación	Pl. Comunal	Turnicidad	Total
Educador/a permanente/coordinadora/a.	1.169,77 €	216,62 €	466,83 €			1.853,22 €
Educador/a de Comunal.	1.169,77 €	216,62 €		233,42 €		1.619,81 €
Educador/a de Aldea.	1.169,77 €	216,62 €			82,43 €	1.468,83 €
Educador/a de Residencia.	1.169,77 €	216,62 €			82,43 €	1.468,83 €
Educador/a de Centro de Primera Acogida y Valoración.	1.169,77 €	216,62 €			82,43 €	1.468,83 €
Educador de Programa.	1.169,77 €	244,33 €				1.414,10 €
Educador/a Responsable de Hogar Funcional.	1.169,77 €	244,33 €				1.414,10 €
Educador de CEI.	1.209,02 €					1.209,02 €

## Subgrupo 2

	Salario base	Total
Auxiliar educativo (cuidador/a).	1.100,20 €	1.100,20 €
Profesor/a de apoyo.	1.257,68 €	1.257,68 €
Monitor de taller.	1.100,20 €	1.100,20 €

## Personal técnico

	Salario base	Total
Técnico de Área.	1.560,37 €	1.560,37 €
Técnico de Programa.	1.560,37 €	1.560,37 €
Técnico de Formación.	1.515,79 €	1.515,79 €
Psicólogo/a.	1.626,30 €	1.626,30 €
Pedagogo/a.	1.626,30 €	1.626,30 €

	Salario base	Total
Trabajador/a Social.	1.473,06 €	1.473,06 €
Logopeda.	1.257,68 €	1.257,68 €
Terapeuta.	1.626,30 €	1.626,30 €

### Personal de administración y servicios

#### Subgrupo 1

	Salario base	Total
Jefe Administrativo/a.	1.301,76 €	1.301,76 €
Oficial Administrativo/a.	1.230,43 €	1.230,43 €
Auxiliar Administrativo/a.	1.100,20 €	1.100,20 €
Recepcionista.	1.100,20 €	1.100,20 €
Teleoperador/a.	1.100,20 €	1.100,20 €
Captador/a Colaborador/a.	1.100,20 €	1.100,20 €

#### Subgrupo 2

	Salario base	Total
Chofer/Mantenedor/a.	1.168,03 €	1.168,03 €
Cocinero/a.	1.100,20 €	1.100,20 €
Empleado/a del Servicio de Limpieza.	1.100,20 €	1.100,20 €

### Tabla 2020 (0,80%) Personal directivo

	Salario base	Dedicación especial/Disponibilidad especial	At. Continuada	Total
Director/a de Área.	2.389,26 €	224,25 €		2.613,51 €
Director/a Territorial.	2.389,26 €	224,25 €		2.613,51 €
Director/a de Departamento.	2.197,57 €	224,25 €		2.421,82 €
Director/a de Aldea Infantil y Residencia de Jóvenes.	1.682,49 €	224,25 €	470,25 €	1.906,73 €
Director/a de Escuela de Formación.	2.098,27 €	224,25 €		2.322,51 €
Director/a de Centro Primera Acogida y Valoración.	2.098,27 €	224,25 €		2.322,51 €
Director/a de Programa.	1.791,08 €	224,25 €		2.015,32 €
Ayudante de Dirección.	1.791,08 €	224,25 €		2.015,32 €



**Personal educativo***Subgrupo 1*

	Salario base	Dedicación especial/ Disponibilidad especial	Pl. Coordinación	Pl. Comunal	Turnicidad	Total
Educador/a permanente/coordinadora/a.	1.179,13 €	218,35 €	470,57 €			1.868,05 €
Educador/a de Comunal.	1.179,13 €	218,35 €		235,29 €		1.632,77 €
Educador/a de Aldea.	1.300,13 €	97,35 €			83,10 €	1.480,58 €
Educador/a de Residencia.	1.300,13 €	97,35 €			83,10 €	1.480,58 €
Educador/a de Centro de Primera Acogida y valoración.	1.300,13 €	97,35 €			83,10 €	1.480,58 €
Educador de Programa.	1.300,13 €	128,24 €				1.428,37 €
Educador/a Responsable de Hogar Funcional.	1.300,13 €	128,24 €				1.428,37 €
Técnico Educativo/CEI.	1.218,69 €					1.218,69 €

*Subgrupo 2*

	Salario base	Total
Auxiliar educativo.	1.109,00 €	1.109,00 €
Profesor/a de apoyo.	1.267,74 €	1.267,74 €
Monitor de taller.	1.109,00 €	1.109,00 €

**Personal técnico**

	Salario base	Total
Técnico de Área.	1.572,85 €	1.572,85 €
Técnico de Programa.	1.572,85 €	1.572,85 €
Técnico de Formación.	1.527,92 €	1.527,92 €
Psicólogo/a.	1.639,31 €	1.639,31 €
Pedagogo/a.	1.639,31 €	1.639,31 €
Trabajador/a Social.	1.484,84 €	1.484,84 €
Logopeda.	1.267,74 €	1.267,74 €
Terapeuta.	1.639,31 €	1.639,31 €

**Personal de administración y servicios***Subgrupo 1*

	Salario base	Total
Jefe Administrativo/a.	1.312,17 €	1.312,17 €
Oficial Administrativo/a.	1.240,27 €	1.240,27 €
Auxiliar Administrativo/a.	1.109,00 €	1.109,00 €

	Salario base	Total
Recepcionista.	1.109,00 €	1.109,00 €
Teleoperador/a.	1.109,00 €	1.109,00 €
Captador/a de Fondos Colaborador/a.	1.109,00 €	1.109,00 €

*Subgrupo 2*

	Salario base	Total
Chofer/Mantenedor.	1.177,38 €	1.177,38 €
Cocinero/a.	1.109,00 €	1.109,00 €
Empleado/a del Servicio de Limpieza.	1.109,00 €	1.109,00 €