

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

RESOLUCIÓN do 18 de abril de 2011, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do primeiro convenio colectivo de empresa da Fundación Camiña Social de atención especializada no ámbito dos menores, mocidade e colectivos en conflito social.

Visto o texto do primeiro convenio colectivo de empresa da *Fundación Camiña Social* de atención especializada no ámbito dos menores, mocidade e colectivos en conflito social (código do convenio: 82000972012007), que se subscribiu, con data do 17 de febreiro de 2011, entre a representación empresarial e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, a Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro).

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

Santiago de Compostela, 18 de abril de 2011.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

ANEXO

Primeiro convenio colectivo de empresa da *Fundación Camiña Social* de atención especializada no ámbito dos menores, mocidade e colectivos en conflito social

En Lugo, 17 febreiro de 2011, reunida a comisión negociadora do primeiro convenio colectivo de empresa da *Fundación Camiña Social* (antes *Asociación Camiña Social*) de atención especializada no ámbito de menores, mocidade e colectivos en conflito social,

e composta esta pola representación da *Fundación Camiña Social* (como empresa) e a representación social (como traballadores/as), logo de recoñecemento mutuo da súa lexitimación, acordan por maioría subscribir o seguinte convenio colectivo ao abeiro do Estatuto dos traballadores/as e demais normativa vixente.

O banco social componse en proporción á representatividade sindical alcanzada nesta empresa; que é de CC.OO. o 43% con tres membros, da CIG o 43% tamén con outros tres membros, e UGT o 14% con un membro.

TÍTULO I Ámbitos e disposicións xerais

CAPÍTULO I Ámbitos

Artigo 1. *Ámbito funcional.*

Quedan comprendidas no ámbito funcional deste convenio as actividades desenvolvidas pola *Fundación Camiña Social* no ámbito da reforma xuvenil, regulado actualmente pola Lei orgánica 5/2000, do 12 de xaneiro, reguladora da responsabilidade penal dos menores, concretamente o título II das medidas artigo 7. Definición das medidas susceptibles de ser impostas aos menores e regras xerais de determinación destas, punto 1) letras a. b. c. d. e. f. g. h. k. e l., e o seu regulamento de desenvolvemento Real decreto 1774/2004, do 30 de xullo.

As partes asinantes recoñecen que os fins fundacionais da *Fundación Camiña Social* teñen un maior alcance que o recollido no parágrafo anterior, polo que acordan excluír expresamente do ámbito funcional deste convenio colectivo calquera outra actividade de posible desenvolvemento futuro por parte da *Fundación Camiña Social* dentro do marco dos seus fins fundacionais distintas das expresadas no parágrafo anterior, cuxo marco normativo de referencia quedará determinado polo que en cada momento exista para ese sector de actividade. Todo isto sen prexuízo de que convenios colectivos da *Fundación Camiña Social* posteriores ao presente regulen, en caso de facerse necesario, a posible realización de novas actividades na *Fundación Camiña Social*.

Queda comprendido, así mesmo, no ámbito funcional o cadro de persoal por conta allea dos centros/programas, que con independencia do lugar de prestación de servizos, realice o seu traballo nas actividades sinaladas no parágrafo anterior primeiro.

Artigo 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio terá a súa aplicación en todo o territorio da Comunidade Autónoma galega.

Artigo 3. *Ámbito persoal.*

Este convenio colectivo afecta a todos os traballadores e traballadoras que prestan os seus servizos na *Fundación Camiña Social*, excluíndose expresamente do ámbito de aplicación deste convenio:

- Persoal que traballe por conta allea para a *Fundación Camiña Social*, cuxas funcións e tarefas propias do seu posto de traballo sexan distintas ás do ámbito funcional deste convenio colectivo.

- Voluntariado social; enténdese por voluntariado a definición outorgada pola Lei de voluntariado (BOE do 17 de xaneiro de 1996) así como as posibles modificacións e desenvolvemento legislativo posterior existente na dita lei.

- Persoal docente e persoal das administracións e servizos de titularidade pública que estea realizando as súas funcións dentro da fundación e estean adscritos ao centro ou recursos desta.

- Persoal de terceiras empresas que preste os seus servizos por medio de contrato civil ou mercantil en centros de traballo de *Fundación Camiña Social*. Este persoal rexerese polo convenio aplicable na súa empresa. A *Fundación Camiña Social*, en canto a garantías e comprobacións, aplicará na súa relación contractual coa empresa subcontratista o determinado pola lexislación vixente.

Finalmente, exclúense de forma expresa no ámbito funcional deste convenio colectivo aqueles menores e/o mozos internados que manteñan unha relación de carácter laboral nos distintos talleres produtivos ou programas que se desenvolvan dentro dos centros educativos de medidas xudiciais. Estes estarán suxeitos ao disposto no Real decreto 782/2001, do 6 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos penados que realicen actividades laborais, aplicable nos centros específicos para menores infractores de acordo co establecido no artigo 53.4 do Real decreto 1774/2004, do 30 de xullo, polo que se aproba o regulamento que desenvolve a Lei orgánica 5/2000, do 12 de xaneiro, reguladora da responsabilidade penal dos menores, ou no seu defecto, pola normativa que sexa aplicable.

Artigo 4. *Ámbito temporal.*

Este convenio colectivo ten unha vixencia desde o 1 de xaneiro de 2011, coa excepción de antigüidade e IPC que terá carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2010.

A vixencia do convenio será ata o 31 de decembro de 2011.

Artigo 5. Procedemento de Denuncia.

O convenio considerarase denunciado automaticamente no momento do remate da súa vixencia, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte; acordando as partes xuntarse desde o seu vencemento, no prazo máximo de dous meses desde que calquera das dúas solicite a constitución da nova comisión negociadora.

Artigo 6. Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa práctica, serán considerados globalmente. No suposto de que a xurisdición competente anulase ou invalidase algún dos pactos, a comisión negociadora comprométese a reunirse dentro dos 10 días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, co obxecto de resolver o problema proposto. Se no prazo de 45 días seguintes, as partes non alcanzasen un acordo, comprométese a recorrer ao AGA instando unha redacción alternativa ao artigo ou artigos anulados.

Artigo 7. Dereito supletorio.

Para o non previsto neste convenio, observarase o disposto no convenio colectivo estatal de reforma xuvenil e na lexislación vixente.

As condicións pactadas só se modificarán por disposición de rango superior a este convenio colectivo, e serán efectivas a partir da entrada en vigor destas.

CAPÍTULO II Comisión paritaria

Artigo 8. Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria do convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación, mediación e vixilancia do seu cumprimento. Ambas as partes conveñen someter á comisión paritaria cantos problemas, discrepancias ou conflitos poidan xurdir na aplicación ou interpretación do convenio, sendo os acordos vinculantes para ambas as partes.

Previamente á vía administrativa ou xudicial, e ante situacións de desacordo notorio ou conflito na comisión paritaria, as partes conveñen acudir sen vinculación e someter tal

discrepancia ao órgano previsto no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais para a solución de conflitos colectivos de traballo (AGA).

Artigo 9. Composición da comisión paritaria.

Esta comisión estará composta por 4 membros, 2 pola parte social e 2 pola parte da fundación, todos eles cos seus respectivos suplentes; seguirase o criterio de que os membros da comisión paritaria por ambas as partes proveñan da comisión negociadora deste convenio. Están lexitimados para formar parte da comisión paritaria unicamente os integrantes das partes deste convenio colectivo.

A comisión paritaria non terá en ningún caso competencia para a negociación colectiva, quedando esta facultade reservada exclusivamente á representación dos traballadores.

Artigo 10. Funcionamento da comisión paritaria.

1. A constitución da comisión paritaria farase dentro dos 30 días naturais seguintes á publicación deste convenio no DOG. Na primeira reunión procederase ao nomeamento do presidente/a e o secretario/a, aprobándose se fose necesario un regulamento para o seu funcionamento.

Esta comisión reunirse de xeito ordinario dúas veces ao ano e, en todo caso, por petición de calquera das dúas partes, con indicación da orde do día e cunha antelación mínima de cinco días naturais desde a data de comunicación da solicitude da reunión. Ambas as representacións poderán asistir ás reunións cun máximo de tres asesores/as, logo de comunicación á outra parte.

2. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse sempre por maioría absoluta de cada unha das partes, fundación e representación dos traballadores, asinantes do convenio, recolléndose os votos negativos e/ou abstencións se os houber.

Cando se trate de interpretación deste convenio, os acordos terán a mesma eficacia que a norma que fora interpretada, e adquirirán eficacia a partir do asinamento do dito acordo.

Os acordos publicaranse nos centros de traballo e notificaranse previamente ás partes afectadas.

Para poder adoptar acordos deberá asistir á reunión da comisión máis da metade dos compoñentes por cada unha das partes representadas.

3. Sinálase como domicilio da comisión paritaria inicialmente os locais da oficina principal da fundación en Lugo (r/ Pintor Tino Grandío 3, entreplanta B).

A organización que proporciona o domicilio da comisión será a responsable de recibir os escritos que se dirixan a ela e dará traslado da dita información aos demais membros no prazo de cinco días naturais desde a data da recepción.

4. Como trámite, que será previo e obrigatorio a toda actuación administrativa e xurisdicional que promovan, as partes asinantes deste convenio obríganse a poñer en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos puidesen xerarse en relación coa interpretación e aplicación, sempre que sexan da súa competencia, co fin de que, mediante a súa intervención, se resolva o problema xerado ou, se isto fose posible, emita ditame ao respecto. O incumprimento deste trámite convértese en obstáculo para acceder á mencionada vía administrativa e/ou xudicial.

5. O procedemento para todas aquelas cuestións que promova a comisión paritaria adoptará a forma escrita e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido:

a) Exposición do asunto.

b) Razóns e fundamentos que entendan que asisten ao propoñente.

c) Proposta e petición concreta que se formule á comisión. Ao escrito de proposta xuntaranse cantos documentos se entendan necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

6. A comisión poderá demandar, por vía de ampliación, canta información ou documentación estime pertinente para unha mellor ou máis completa información do asunto e, para o efecto concederá un prazo ao propoñente que non poderá exceder os 15 días naturais, salvo por imposibilidade xustificada. As partes facilitarán no prazo de 15 días naturais a información que sexa solicitada pola comisión paritaria no ámbito das súas competencias.

O prazo de resolución será de 30 días naturais que se contarán a partir da recepción do escrito, obrigatoriamente antes de finalizar o dito prazo emitirase ditame ao respecto.

7. Os membros da comisión paritaria disporán do tempo necesario para a asistencia e preparación a todas as reunións que sexan convocados, sendo este tempo computado dentro da xornada laboral e como tempo traballado.

8. No referente aos gastos de representación e financiamento dos membros da comisión aplicarase o establecido na epígrafe de Medios e facilidades, previsto no título Dereitos e responsabilidades sindicais deste convenio.

TÍTULO II Organización do traballo

CAPÍTULO I Principios xerais de organización do traballo

Artigo 11. *Principios xerais de organización do traballo.*

A organización do traballo é facultade e responsabilidade da fundación e do seu persoal directivo, que debe exercela con suxeición ao establecido neste convenio e demais normativa laboral vixente en cada momento, sen prexuízo dos dereitos de audiencia, información e negociación recoñecidos ás traballadoras e traballadores, no texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e demais normativa de aplicación.

Serán criterios da organización do traballo, como mínimo e entre outros:

1. A adecuación dos cadros de persoal que permita o maior e mellor nivel de prestación do servizo, sempre atendendo ao axuste entre o perfil do posto e as características persoais, formativas e experienciais do seu ocupante.

2. A racionalización e mellora dos procesos educativos.

3. A valoración dos postos.

4. A profesionalización e promoción.

5. A formación e reciclaxe do persoal.

O/A traballador/a ten a obriga de cumprir o estipulado nos artigos 5 e 20 do Estatuto dos traballadores no referente ás ordes e instrucións da dirección da fundación no exercicio regular das súas facultades directivas, sen prexuízo dos dereitos recoñecidos no propio Estatuto dos traballadores ou neste convenio colectivo, xa sexan de exercicio directo ou a través dos seus representantes legais.

Artigo 12. *Reunións de coordinación educativa.*

As reunións de coordinación educativa faranse preferentemente na xornada ordinaria de traballo. A súa celebración dentro ou fóra da xornada ordinaria de traballo farase de común acordo entre os directores dos centros de traballo e os representantes dos traballadores. A asistencia a elas é obrigatoria para os traballadores afectados, agás aqueles que se atopen de vacacións ou desfrutando de xornada libre.

As formas de celebración, periodicidade, temas a tratar e similares serán por conta dos directores dos centros, sen prexuízo da posibilidade dos traballadores participantes de introducir materias para tratar.

CAPÍTULO II
Mobilidade xeográfica e funcional

* Mobilidade xeográfica.

Artigo 13. *Principios xerais sobre mobilidade xeográfica.*

Como norma xeral os traballadores e traballadoras contrataranse e adscribiranse para realizar as súas funcións nun centro de traballo determinado.

Excepcionalmente, e sempre que non existan traballadores/as que de forma voluntaria accedan á dita mobilidade, a fundación poderá proceder ao desprazamento temporal (para os traslados será necesaria a voluntariedade do traballador/a) dos seus traballadores/as a centros de traballo distintos, que exixan cambios de residencia en poboación distinta da residencia habitual do traballador/a afectado, cando concorran razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen.

Entenderase que concorren estas causas cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da fundación a través dunha adecuada organización dos recursos que favoreza a súa posición competitiva no mercado e unha mellor resposta ás exixencias da demanda.

Artigo 14. *Aceptación do desprazamento en mobilidade xeográfica.*

Notificado o desprazamento, o traballador/a queda obrigado a prestar os seus servizos no novo centro de traballo. O traballador/a poderá optar por:

- Aceptar o seu desprazamento seguindo o establecido neste convenio colectivo.

- Impugnar a decisión do desprazamento.
- Extinción laboral, percibindo unha indemnización de 30 días de salario por ano de servizo. Ratearanse por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, cun máximo de 12 mensualidades.

Artigo 15. Posibilidade de volver ao centro de orixe.

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

Cando desaparezan as causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción que orixinaron o desprazamento ou traslado, o traballador/a regresará ao seu centro de traballo de orixe. No suposto de que este centro cese a súa actividade, a fundación e o traballador/a acordarán o novo centro de destino, sempre que as circunstancias organizativas o permitan, e con asesoramento dos representantes dos traballadores/as se este o solicitase.

Se no centro de orixe do traballador/a trasladado se producise unha vacante da súa mesma categoría profesional, atenderase ao disposto nos artigos referidos a vacantes e promocións.

Os traslados ou desprazamentos implicarán a realización por parte do traballador/a do exercicio da súa propia categoría ou dunha superior, salvo que no caso de peche dun centro ou programa, a fundación negocie cos representantes dos traballadores/as a recolocación destes na súa propia categoría ou inferior.

No caso de peche dun centro ou programa, a fundación procurará, logo de negociación cos representantes legais dos traballadores/as, a recolocación destes.

Artigo 16. Desprazamentos temporais.

a) Definición: considérase desprazamento aquela mobilidade xeográfica cuxo límite de temporalidade é de 12 meses nun período de 3 anos, ou ata 12 meses continuados. O desprazamento implica un cambio no lugar de residencia do traballador/a e non fai necesario o cambio de domicilio habitual.

b) Procedemento de comunicación: no suposto de desprazamento temporal do traballador/a, o cal sexa superior de 3 meses na súa duración, será informado pola funda-

ción cunha antelación de 15 días laborais; cando sexa o desprazamento inferior a 3 meses, será informado o traballador/a cunha antelación de 10 días laborais a data da súa efectividade. A notificación será por escrito.

c) Dereitos, compensacións e permisos: a fundación aboará ao traballador/a desprazado as axudas de custo e gastos de viaxe correspondentes durante o tempo que dure o desprazamento, atendendo ao disposto no capítulo Gastos e outros. Enténdese por axudas de custo a axuda de custo correspondente sen pernoitar, sendo proporcionado o aloxamento pola fundación. En concepto de compensación establécese un complemento durante o tempo que dure o desprazamento dunha contía de 300 euros mensuais. Os traballadores/as desprazados terán dereito a un permiso remunerado de 5 días laborais no seu domicilio de orixe, sempre e cando o desprazamento sexa superior a 3 meses, non computándose os días de viaxe, e sendo os gastos de viaxe a conta da fundación.

Así mesmo, se un/unha traballador/a se presentase voluntariamente para o desprazamento, terá dereito as mesmas indemnizacións que o desprazado/a forzosamente.

Artigo 17. *Traslados.*

a) Definición: considérase traslado aquela mobilidade xeográfica cuxa duración supere os 12 meses continuados ou sexa superior a 12 meses nun período de 3 anos. O traslado fai necesario o cambio de domicilio habitual, ao ser un cambio permanente de centro de traballo.

b) Procedemento de comunicación: en caso de traslado do traballador/a, a decisión deberá ser notificada pola dirección da fundación ao traballador/a, así como aos seus representantes legais do centro ou comité intercentros se non os houberse, cunha antelación mínima de 35 día naturais á data da súa efectividade. A notificación será por escrito.

c) Dereitos e compensacións: no caso de que o traballador/a sexa trasladado, este percibirá un complemento en concepto de compensación única, de 350 euros. Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia e o outro fose traballador/a da fundación, terá dereito o non trasladado/a a ser trasladado/a á mesma localidade se houberse posto de traballo vacante.

No caso de que un desprazamento temporal pase a traslado permanente, o traballador/a percibirá a compensación por traslado e deixará de percibir as axudas de custo, gastos de viaxe e compensación mensual establecidos para os desprazamentos temporais.

Se o traballador/a opta voluntariamente e consegue unha praza como resultado de concurso de vacante e promoción non lle corresponderán os dereitos e compensacións establecidos neste convenio para desprazamentos e traslados.

* Mobilidade funcional.

Artigo 18. Principios xerais sobre mobilidade funcional.

A mobilidade funcional, informada polos principios de idoneidade e actitude, rexerase polo disposto no artigo 39 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e este convenio colectivo.

A mobilidade funcional plasmarase por escrito, facendo referencia a este artigo e coñecemento dos representantes legais dos traballadores/as.

Artigo 19. Mobilidade funcional interna ao grupo profesional.

Se por necesidades imprevisibles da fundación esta precisase destinar a alguén a tarefas correspondentes a unha categoría distinta dentro do seu mesmo grupo profesional, só poderá facelo polo tempo imprescindible ata un máximo de 10 días laborables consecutivos e 20 non consecutivos nun ano, e manterase a retribución.

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

Artigo 20. Mobilidade funcional externa ao grupo profesional.

a) Traballo de nivel superior: mobilidade externa ascendente: cando se encomende ao traballador/a, sempre con causa xustificada, unha función superior a correspondente ao seu grupo profesional, percibirá a retribución correspondente ao traballo efectivamente realizado, mentres subsista tal situación.

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

Se o período de tempo da mencionada situación é superior a 6 meses durante un ano ou 8 meses en 2 anos, o interesado/a poderá reclamar ser clasificado na nova categoría profesional que desempeñe.

No caso de que o desempeño de funcións de categoría superior requira estar colexiado/a, os gastos do dito requisito serán por conta da fundación.

b) Traballo de nivel inferior: mobilidade externa descendente: se por necesidades imprevistas, perentorias e xustificadas desta fundación, esta precisase destinar a alguén a tarefas correspondentes a un grupo profesional inferior, só poderá facelo polo tempo imprescindible ata un máximo de 10 días laborais consecutivos e 15 non consecutivos nun ano manténdosele a súa retribución.

CAPÍTULO III Vacantes e promoción

Artigo 21. *Vacantes e promoción.*

A provisión de vacantes e postos de nova creación que se realice a partir da entrada en vigor deste convenio realizarase pola seguinte orde de prelación:

- Recuperación por incapacidade permanente.
- Retorno por mobilidade xeográfica.
- Traslados voluntarios e/ou promoción interna voluntaria.
- Novo ingreso.

Artigo 22. *Procedemento de provisión de postos vacantes.*

A fundación informará os representantes dos traballadores, con polo menos 15 días de antelación, sempre e cando fose posible cumprir ese prazo, acerca da existencia de novos postos de traballo ou vacantes na fundación e dos criterios técnicos concretos utilizados para cubrir eses postos de traballo, salvo que se designen de libre disposición por parte da fundación.

Informarase previamente os representantes dos traballadores/as sobre o proceso e procedementos da selección, e posteriormente á selección, sobre o resultado desta, salvo que pola súa natureza se designe de libre disposición por parte da fundación.

A fundación comunicará esta información a todos os traballadores/as. Unha vez informados, os interesados/as nas vacantes poderán optar aos ditos postos, debendo solicitalo directamente -polo procedemento que se determine- á fundación.

No caso de creación dun novo posto de traballo, de carácter indefinido, da mesma categoría profesional no centro de traballo en que o persoal interino desempeñe as súas funcións, preferentemente este traballador pasará a situación de indefinido e o traballador/a entrante será contratado como interino, sempre e cando transcorrese o período de proba do primeiro interino.

CAPÍTULO IV Requirimentos profesionais

Artigo 23. *Cambios nos requirimentos profesionais.*

A titulación requirida para o desempeño de cada un dos postos ou categorías profesionais descritas anteriormente, condiciónase ao establecido nos convenios ou subvencións subscritos. Cando os convenios ou subvencións asinados pola *Fundación Camiña Social* para a realización duns determinados servizos modifiquen os requisitos académicos ou profesionais mínimos necesarios para o desempeño dunha categoría profesional, a fundación velará e negociará os prazos e posibles medios para a habilitación.

Se ao finalizar o dito prazo, o traballador/a afectado non conseguise axustarse aos novos requirimentos profesionais ou académicos, iniciárase un proceso de negociación coa representación sindical sobre a súa recolocación cando existisen vacantes e se cumpra o perfil do posto, non garantíndose a continuidade da relación laboral mantida coa fundación.

Para contratacións de persoas que anteriormente non traballasen para a *Fundación Camiña Social*, a titulación requirida para o desempeño de cada un dos postos ou categorías profesionais descritas anteriormente condicionarase polo establecido nos convenios ou subvencións subscritos, garantíndose en todo caso a titulación mínima exixida para cada categoría profesional descrita neste convenio colectivo.

CAPÍTULO V Suspensión e extinción do contrato: cesamentos, despedimentos

Artigo 24. *Suspensión dos contratos. Aspectos básicos.*

Será de aplicación o disposto no texto refundido de la Lei do Estatuto dos traballadores, neste convenio colectivo e na lexislación vixente.

A suspensión será a interrupción temporal da relación laboral sen quedar roto o vínculo laboral entre fundación e traballador/a.

Artigo 25. Extinción dos contratos. Aspectos básicos. Causas.

A extinción do contrato significa a terminación da relación laboral entre a fundación e o traballador/a.

O contrato de traballo pode extinguirse polas causas establecidas na lexislación vixente.

Considerarase como causa de despedimento obxectiva a insuficiencia da correspondente consignación orzamentaria para o mantemento do posto de traballo, nos supostos dos distintos convenios ou subvencións ou contratos que *Fundación Camiña Social* teña subscritos coas distintas administracións públicas.

Artigo 26. Cesamento voluntario e liquidación.

Os traballadores/as que desexen cesar voluntariamente no servizo á fundación, terán a obriga de poñelo no seu coñecemento, cumprindo o seguinte prazo de aviso previo:

Grupo profesional 0: trinta días naturais.

Grupos profesionais 1, 2,3 e 4: quince días naturais.

Se a fundación recibe o aviso en tempo e forma, terá a obriga de aboar ao interesado/a a liquidación correspondente ao terminar a relación laboral. O incumprimento da obriga de avisar por escrito coa referida antelación, suporá a perda dun día de salario por cada día sen avisar.

Artigo 27. Comunicación de finalización de contrato e finiquito.

A fundación terá a obriga de comunicar de toda finalización do contrato ao interesado e aos representantes legais dos traballadores/as, cunha antelación de quince días naturais, salvo que a natureza propia da extinción non permita este aviso.

Así mesmo, farase entrega ao traballador/a dunha proposta de liquidación relativa a cantos emolumentos xerarse e non percíbise ata a data de cesamento.

CAPÍTULO VI

Internet e novas tecnoloxías. Internet e correo electrónico

Artigo 28. Principios xerais sobre a internet e as novas tecnoloxías.

A utilización de correo electrónico e internet, así como a do resto de ferramentas e medios técnicos postos á disposición dos traballadores/as pola fundación, axustarase ao disposto neste convenio colectivo, así como á regulamentación vixente.

Esta regulación debe partir de dúas premisas fundamentais: en primeiro lugar, o lexítimo dereito da fundación de controlar o uso adecuado das ferramentas e medios técnicos que pon á disposición do traballador/a para realizar a súa actividade e, por outra parte, debe salvagardarse o dereito á intimidade do traballador/a.

Artigo 29. Utilización do correo electrónico e internet polos traballadores/as.

Os traballadores/as só poderán utilizar o correo electrónico e internet con liberdade e no sentido máis amplo posible para o desempeño das actividades do seu posto de traballo.

Sempre que os traballadores/as precisen realizar un uso destes medios que exceda o habitual, teñan ou non relación co desempeño profesional, como poden ser envíos masivos ou de especial complexidade ou anexos de gran tamaño (capacidade), os traballadores/as utilizarán as canles axeitadas de acordo co seu superior inmediato, para non causar danos no desenvolvemento normal das comunicacións e no funcionamento da rede.

Non está permitido o envío de cadeas de mensaxes electrónicas, a falsificación de mensaxes de correo electrónico, o envío de mensaxes ou imaxes de material ofensivo, inapropiado ou con contidos discriminatorios por razóns de idade, sexo, discapacidade, etc., aqueles que promovan o acoso sexual, así como a utilización da rede para xogos de azar, sorteos, poxas, descarga de vídeo, audio ou outros materiais non relacionados coa actividade profesional.

O incumprimento destas normas determinará a utilización pola fundación das restricións que considere oportunas na utilización destes medios e a aplicación do réxime disciplinario, de ser o caso.

Cando existan indicios de uso ilícito ou abusivo por parte dun traballador/a, a fundación realizará as comprobacións oportunas e, se for preciso, levará a cabo unha auditoría no ordenador do traballador/a ou nos sistemas que ofrecen o servizo, a cal se efectuará no horario laboral, en presenza do traballador/a e/ou algún representante unitario ou sindical se o traballador/a así o desexa, e con respecto á súa dignidade e intimidade.

TÍTULO III Formación

Artigo 30. Principios xerais. Obxectivos da formación.

Aplicarase o establecido no I Convenio colectivo estatal de reforma xuvenil e protección de menores.

Artigo 31. *Comisión paritaria de formación.*

Participación. A participación da representación sindical realizarase a través da comisión paritaria de formación.

Creación. As partes asinantes deste convenio pactan a constitución e creación dunha comisión paritaria de formación no ámbito deste convenio.

Composición. Esta comisión estará composta por 4 membros, 2 pola parte social e 2 pola parte da fundación, todos eles cos seus respectivos suplentes.

Funcionamento:

1. A constitución da comisión de formación farase dentro dos 30 días naturais seguintes á publicación deste convenio no DOG. Na primeira reunión procederase ao nomeamento do presidente/a e o secretario/a, aprobarase un regulamento para o seu funcionamento en que se recolla a rotación destas responsabilidades para manter a paridade da representación entre as partes. Esta comisión reunirse por petición de calquera das dúas partes, con indicación da orde do día e cunha antelación mínima de cinco días naturais desde a data de comunicación da solicitude de reunión. Ambas as representacións poderán asistir ás reunións cun máximo de dous asesores/as, logo de comunicación á outra parte.

2. Os acordos da comisión de formación adoptaranse sempre por maioría absoluta de cada unha das partes, fundación e representación sindical, asinantes do convenio, recolléndose os votos negativos e/ou abstencións se os houber. Para poder adoptar acordos deberán asistir á reunión da comisión máis da metade dos compoñentes por cada unha das partes representadas.

3. Sinálase como domicilio da comisión de formación inicialmente os locais da oficina principal da *Fundación Camiña Social* (r/ Pintor Tino Grandío 3, entreplanta B). A organización que achega o domicilio da comisión será a responsable de recibir os escritos que se dirixan á mesma e dará traslado da dita información aos demais membros no prazo de cinco días naturais desde a data da recepción.

4. Os membros da comisión de formación disporán do tempo necesario para a asistencia e preparación de todas as reunións a que sexan convocados, sendo este tempo computado dentro da xornada laboral e como tempo traballado.

5. No referente aos gastos de representación e financiamento dos membros da comisión remitímonos á letra a) de Medios e facilidades, previsto no título Dereitos e responsabilidades sindicais deste convenio.

Funcións. Seguindo o estudo pormenorizado das necesidades formativas, elaborado desde a Área de Formación da fundación, esta comisión terá as seguintes funcións:

1. Participar na fixación de criterios e do plan formativo da fundación.
2. Seguimento e control da correcta aplicación dos acordos sobre formación.
3. Participará na elaboración, nos seis primeiros meses desde a entrada en vigor deste convenio, dun Plan de Formación co conseguinte calendario anual de cursos que realice a fundación.
4. Participará na fixación dos criterios de selección dos participantes nas diferentes accións formativas.
5. Participará na detección das necesidades de formación e proposta de medidas para o efecto.
6. Seguimento e avaliación da aplicación dos plans de formación.
7. Facilitará a adecuación das accións formativas que se impartirán aos traballadores/as para propiciar a súa habilitación profesional acorde coa lexislación vixente.
8. Velará pola actualización e posta o día dos coñecementos profesionais xsixibles na categoría e posto de traballo
9. Establecerá, no caso de cursos de asistencia voluntaria -ofertados pola fundación ou propostos polo traballador- as condicións de realización e, se é o caso, a compensación correspondente.
10. Aquelas outras funcións que acorde por unanimidade a propia comisión paritaria de formación.

TÍTULO IV Seguridade e saúde laboral

Artigo 32. *Principios xerais en seguridade e saúde laboral.*

Será de aplicación o disposto no primeiro convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

TÍTULO V
Xornada, vacacións e calendario laboral

CAPÍTULO I
Xornada

Artigo 33. *Xornada de traballo.*

A xornada ordinaria de traballo será de 37,5 horas semanais que, para efectos da súa realización, poderán compensarse en período de cómputo anual. Con carácter xeral a distribución da xornada diaria será de 7,5 horas. A xornada ordinaria anual máxima de traballo, descontando vacacións e os 14 festivos anuais, establécese en 1.667,5 horas.

Os permisos e licenzas compútanse como tempo de traballo efectivo, así como os 15 minutos de descanso por xornada non recuperables. Con carácter xeral poderá efectuarse na metade da xornada, a condición de que esta interrupción non afecte a prestación dos servizos.

Como norma xeral, respectarase un descanso mínimo entre xornadas diarias de 12 horas. Poderase establecer un descanso diferente cando se trate da quenda de fin de semana e por acordo entre as partes.

Artigo 34. *Distribución horaria.*

Para o persoal educativo de atención directa con menores ou usuarios ou calquera outro persoal que polas súas funcións teña que realizar un informe dos menores ou usuarios, ou unha posta en común das incidencias ocorridas na xornada de traballo, dentro da distribución horaria semanal existirá unha diferenciación entre horas de atención directa e horas complementarias de atención non directa, que serán fixadas segundo as necesidades de cada servizo, establecéndose de mutuo acordo entre a fundación e os representantes legais dos traballadores e traballadoras. O número de horas complementarias non poderá ser inferior a 5 horas semanais. Para aqueles traballadores e traballadoras, persoal educativo de atención directa cuxa tarefa se desenvolva, explícita e habitualmente, en horario nocturno, de fins de semana e/ou períodos vacacionais, o número de horas complementarias non poderá ser inferior a 3 horas semanais.

Artigo 35. *Horas complementarias.*

Considéranse horas complementarias aquelas que, sendo horas efectivas de traballo, se dedican á preparación, seguimento, avaliación, redacción de informes, documentos,

reunións de equipo, e calquera outra necesaria para o bo desenvolvemento da súa función educativa.

Artigo 36. Adaptación da xornada en período estival.

Atendendo ás necesidades do servizo, ás características do centro de traballo e ás funcións concretas dos postos de traballo, durante o período de tempo comprendido entre o 15 de xuño e o 15 setembro, poderá haber unha acomodación da xornada partida a continua, con ou sen redución da xornada de traballo. Así mesmo, poderá haber unha redución de xornada laboral nos centros de traballo con xornada continua. Todo iso sempre de forma valorada e determinada pola dirección do centro de traballo e de acordo cos representantes dos traballadores.

Artigo 37. Descanso semanal.

Os traballadores/as terán dereito aos descansos marcados pola lei. En todo caso, todo o persoal terá dereito a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente en sábado e domingo.

Así e todo, en certos momentos e para certos traballadores, se fose necesaria a atención do servizo nos devanditos días, compensarase con outros da semana computándose en termos de períodos de ata 14 días, de acordo co previsto no artigo 37.1 do Estatuto dos traballadores, se así o pactasen de mutuo acordo a fundación e os representantes legais dos traballadores.

Os traballadores susceptibles de traballar en fin de semana serán os seguintes:

1. Os traballadores aos cales, en función da súa quenda rotativa, lles corresponde traballar en quenda de fin de semana.
2. Os traballadores que, por circunstancias do seu traballo, traballen esporadicamente en fin de semana.
3. Os traballadores expresamente contratados para realizar o seu traballo en sábados e domingos.

Artigo 38. Traballo a quendas.

Naqueles centros de traballo en que pola natureza do servizo prestado cabe unha organización do traballo en equipo segundo a cal o persoal desempeña sucesivamente as

mesmas funcións ou tarefas, dará lugar á xornada a quendas, e poderá dar lugar á rotación por parte de todo o grupo laboral afectado.

No caso de que existan quendas rotativas, o traballador poderá modificar a orde das súas quendas de traballo ou xornadas de traballo, permutándoa con calquera outro traballador da mesma categoría profesional e logo de solicitude motivada e por escrito, e asentimento por parte da dirección do centro. Como norma xeral, o centro responderá de forma afirmativa. En caso de negativa explicitarase de forma concreta a causa da denegación da permuta solicitada, nun prazo máximo de 48 horas. Transcorrido ese prazo sen contestación entenderase concedida.

As solicitudes das permutas faranse cunha antelación máxima de 30 días ao seu desfrute.

Artigo 39. *Traballo en festivos e fins de semana.*

Para aquelas persoas que teñan que traballar necesariamente en domingo establecera-se un descanso adicional de 7,5 horas cada 120 traballadas, ou a parte proporcional que lles corresponda, salvo que sexan contratadas expresamente para traballar en domingos, caso en que non se xerará tal descanso adicional.

O persoal de dirección que perciba o complemento de dirección ou dispoñibilidade, ademais deste terán a posibilidade, a criterio da fundación en cada caso, de poder compensar con descansos a dispoñibilidade en fin de semana.

A distribución do seu desfrute para todas as categorías profesionais farase por acordo entre a dirección do centro e a representación dos traballadores/as antes do 1 de novembro de cada ano anterior ao desfrute, téndose en conta a natureza específica dos centros e a correcta atención aos menores e/ou usuarios.

En caso de non chegar a un acordo, repetiríase o sistema de desfrute do ano anterior.

CAPÍTULO II

Vacacións festivos anuais e calendario laboral

Artigo 40. *Vacacións.*

Todo o persoal terá dereito a 34 días naturais de vacacións ao ano. Por común acordo entre a fundación e o traballador/a, poderase pactar a división do período de goce das vacacións.

A distribución dos períodos de vacacións para todas as categorías profesionais farase por acordo entre a dirección do centro e a representación dos traballadores/as antes do 1 de novembro de cada ano anterior ao disfrute, téndose en conta a natureza específica dos centros e a correcta atención aos menores e/ou usuarios.

Os traballadores/as terán dereito a que polo menos quince días ou a parte proporcional segundo ou caso se poidan gozar entre os meses de xuño e setembro, ambos inclusive.

O persoal que ingrese ou cese durante o ano terá dereito ao goce da súa parte proporcional das vacacións.

En caso de non chegar a un acordo repetiríase o sistema de disfrute do ano anterior.

Artigo 41. *Festivos anuais.*

Todo o persoal afectado por este convenio colectivo, independentemente da súa categoría profesional ou da súa quenda de traballo, deberá gozar do descanso equivalente a 14 festivos anuais.

A distribución do seu disfrute para todas as categorías profesionais farase por acordo entre a dirección do centro e a representación dos traballadores/as antes do 1 de novembro de cada ano anterior ao disfrute, téndose en conta a natureza específica dos centros e a correcta atención aos menores e/ou usuarios.

En caso de non chegar a un acordo repetiríase o sistema de disfrute do ano anterior.

Artigo 42. *Calendario laboral.*

A fundación establecerá un calendario laboral interno de cada centro de traballo que recollerá o seguinte:

1. Días laborables e festivos.
2. Descanso semanal.
3. Quendas de traballo, de ser o caso.
4. Vacacións.

A fundación consultará cos representantes dos traballadores/as previamente á elaboración e modificación do calendario.

Con carácter xeral, a fixación do calendario laboral establecerase antes do 31 de decembro de cada ano e exporase en lugar visible en cada centro de traballo.

TÍTULO VI Condicións económicas

CAPÍTULO I Condicións económicas xerais

Artigo 43. *Salario.*

A estrutura salarial integrada polos conceptos que se definen e concretan nos seguintes artigos deste capítulo constitúe o total das remuneracións que lle corresponde percibir ao persoal suxeito a este convenio.

Artigo 44. *Estrutura salarial.*

As retribucións dos traballadores comprendidas neste convenio estarán constituídas polos seguintes conceptos:

Salario base.

Complementos:

Complementos salariais.

Complementos salariais especiais.

Complementos non salariais.

Pagas extraordinarias.

Artigo 45. *Salario base.*

É a parte das retribucións dos traballadores/as, fixada para a xornada ordinaria de traballo pactada neste convenio; percíbese en doce mensualidades e as súas contías, únicas para cada un dos grupos profesionais do un ao catro, precísanse no anexo II para o ano 2010.

Artigo 46. *Complementos.*

Artigo 46.1. *Complementos salariais.*

1. Complemento específico: este complemento salarial, non consolidable e de contía fixa e pagamento mensual, seralle de aplicación aos traballadores e traballadoras que realicen a súa actividade laboral en centros de execución de medidas xudiciais de réxime pechado e/ou semiaberto. A súa contía establecerase no anexo II.

2. Complemento de antigüidade: este complemento salarial e consolidable de pagamento mensual percibirase por cada trienio vencido na primeira nómina do mes do seu vencemento. A cantidade deste complemento será de 21 euros e a data de antigüidade será a de ingreso na fundación, independentemente do tipo de contrato suscrito con traballador. O aboamento deste complemento substitúe o pagamento do anterior complemento de antigüidade especial.

3. Complementos de función directiva ou de dispoñibilidade: complemento non consolidable de contía fixa de pagamento mensual, en razón da dispoñibilidade para o exercicio da función directiva.

4. Complemento de polivalencia: complemento non consolidable de contía fixa e de carácter temporal e definido, de pagamento mensual, que se determina de acordo coa realización de funcións diversas e adicionais ás propia da categoría profesional de ATE e persoal de mantemento.

5. Complemento persoal salarial: complemento consolidable, de devengo mensual en doce pagas. Engloba a contía resultante das diferenzas das condicións xerais en materia retributiva que se viñan desfrutando ata o momento da entrada en vigor deste convenio colectivo, con respecto á categoría profesional desempeñada en cada momento. É revalorizable e non absorbible, nin compensable, coa única excepción de que como consecuencia da aplicación dun convenio ou norma de rango superior aumenten os salarios ou complementos existentes de maneira extraordinaria, ou se estableza un novo complemento, en cuxo caso se reunirá a comisión paritaria co fin de regular unha nova estrutura salarial.

Artigo 46.2. *Complementos salariais especiais.*

Estes complementos son de contía fixa e non experimentarán subas derivadas do IPC.

1. Complemento de nocturnidade: complemento non consolidable de contía fixa que remunera o traballo nocturno. Fíxase a cantidade de 12 euros como complemento de tra-

ballo nocturno por noite efectiva traballada das 00.00 ás 7.30 horas (o persoal contratado especificamente para esta quenda non percibirá este complemento).

Igualmente, o persoal que traballe entre as 22.00 e as 00.00 horas percibirá a contía de 0,50 €/h (o persoal contratado especificamente para esta quenda non percibirá este complemento).

2. Complemento de festividade: este complemento non consolidable de contía fixa remunera o traballo en festivos. Fíxanse as seguintes contías por grupos profesionais:

Festivos ordinarios:

Grupo 0b e 1 = 2,30 €/h.

Grupo 2 (ATE incluído) = 1,80 €/h.

Grupo 3 e 4 = 1,30 €/h.

Festivos especiais. Determínanse como tales os seguintes:

- Quenda de tarde do 24 e do 31 de decembro.
- Día 25 de decembro, 1 de xaneiro e 6 de xaneiro.

Grupo 0b e 1 = 6,00 €/h.

Grupo 2 (ATE incluído) = 5,50 €/h.

Grupo 3 e 4 = 5,00 €/h.

3. Complemento de traballo en domingos: complemento non consolidable de contía fixa que remunera o traballo realizado en domingo (este complemento non percibirán os traballadores/as expresamente contratados para realizaren o seu traballo en domingos). Fíxanse as seguintes contías por grupos profesionais:

Grupo 0b e 1 = 1,25 €/h.

Grupo 2 (ATE incluído) = 1,00 €/h.

Grupo 3 e 4 = 0,75 €/h.

4. Complemento de gardas localizadas en festivos: complemento non consolidable de contía fixa que remunera a garda localizada en festivo ordinario a razón de 1,00 €/h e de 1,50 €/h en festivo especial.

Artigo 46.3. Complementos non salariais.

Complemento persoal extrasalarial: establécese este complemento, consolidable, non absorbible e revalorizable (coa única excepción de que como consecuencia da aplicación dun convenio ou norma de rango superior aumenten os salarios ou complementos existentes de maneira extraordinaria, ou se estableza un novo complemento, en cuxo caso se reunirá a comisión paritaria co fin de regular unha nova estrutura salarial) coa contía recollida no anexo II en atención ao gasto mensual en vestiario, desgaste de roupa e transporte.

Artigo 47. Pagas extraordinarias.

Percibiranse dúas pagas extraordinarias ao ano, que se aboarán coa nómina de xuño e antes do 22 de decembro. O período de devengo das pagas extraordinarias será semestral.

Cada paga extraordinaria será igual ao salario base percibido polo traballador, complemento específico cando proceda e antigüidade.

Ao persoal que cese ou ingrese na fundación no transcurso do ano aboaráse lle a parte proporcional da paga extraordinaria que lle corresponda.

Artigo 48. Pagamento do salario.

O pagamento do salario efectuarase por meses vencidos, dentro dos 7 primeiros días do mes seguinte; será aboado por transferencia bancaria, ou outra modalidade, logo de acordo cos traballadores. O xuro por mora no pagamento do salario será o 10% do debido.

Artigo 49. Táboas salariais.

As táboas salariais para o ano 2010 son as adxuntas no anexo II. Nos anos sucesivos de vixencia ou prórroga, de ser o caso, deste convenio colectivo, as táboas de retribucións serán as resultantes das revisións salariais e da aplicación anual do pactado en relación co mantemento do poder adquisitivo, recollido na cláusula de revisión salarial.

Artigo 50. *Cláusula de revisión salarial.*

As táboas salariais reflectidas no anexo II, e mais a antigüidade, revisaranse anualmente tendo en conta o índice de prezos ao consumo galego definitivo correspondente ao ano anterior.

Artigo 51. *Soldo convenio.*

Os salarios que se percibirán con carácter anual distribuiranse nos conceptos e pagas determinados neste convenio. Estes soldos teñen o carácter de mínimos garantidos para as diferentes categorías profesionais, respectándose estritamente ad personam as retribucións superiores que os traballadores perciben na actualidade, sendo estas absorbibles.

Artigo 52. *Horas extraordinarias.*

Non se realizarán horas extraordinarias. En caso de que excepcionalmente fora necesaria a súa realización, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 53. *Baixas: laborais e non laborais.*

Os traballadores/as terán dereito, por enfermidade común ou accidente non laboral, a cobrar desde o día 1 da baixa ata o día 20 o 72% da base reguladora do mes anterior ao da baixa, do día 21 ata o día 45, o 95% da base reguladora do mes anterior ao da baixa, e a partir do día 46 o 87% da base reguladora do mes anterior ao da baixa.

No caso de enfermidade profesional ou accidente laboral, os traballadores terán dereito a cobrar, a partir do día seguinte ao da baixa e durante o tempo que dure a incapacidade transitoria, o 100% da súa base reguladora correspondente ao mes anterior ao da baixa.

CAPÍTULO II Gastos e outros

Artigo 54. *Gastos.*

Acórdase a seguinte redacción:

A fundación aboará aos seus traballadores/as o importe dos gastos, de manutención, aloxamento e desprazamento, por razóns laborais que acrediten debidamente durante a súa actividade ou desprazamentos. A acreditación implica a presentación de facturas.

Establécense as seguintes cantidades como límite de xustificación para manutención e aloxamento:

Almorzo: 4 euros.

Xantar ou cea: 12 euros.

Media axuda de custo: 16 euros.

Axuda de custo completa sen pernoctar: 32 euros.

Axuda de custo completa pernoctando: 85 euros.

Artigo 55. Utilización de vehículo.

Acórdase a seguinte redacción:

Para aqueles desprazamentos derivados da actividade directa do centro de traballo e que requiran o uso de vehículo seguirase a seguinte orde de prelación:

1. Vehículo de empresa.
2. Transporte público.
3. Vehículo propio (logo de consentimento do traballador e autorización do director do centro).

Para o resto de desprazamentos o traballador/a escollerá entre transporte público ou vehículo propio.

No caso de desprazamentos fóra da comunidade galega, a fundación indicará o medio de transporte que se utilizará.

O traballador/a que no exercicio das súas funcións deba desprazarse esporadicamente co seu propio vehículo percibirá 0,22 euros/km. O traballador/a deberá xustificalo indicando o percorrido realizado.

Se o desprazamento se produce con traballadores de centros da mesma localidade, dirixidos ao mesmo destino, aboarase un único desprazamento ao traballador que leve o vehículo.

TÍTULO VII
Licenzas e excedencias

CAPÍTULO I
Licenzas

Artigo 56. Principio básico sobre as licenzas.

Todas as licenzas supoñen dereito a reserva de posto de traballo. Poderán ser de tipo retribuído ou non retribuído.

Artigo 57. Licenzas retribuídas.

1. O/A traballador/a, logo de aviso e xustificación (salvo causa de urxencia xustificada ou no caso dos asuntos propios, en que so é preciso o previo aviso), poderá ausentarse do seu posto de traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos seguintes e durante o tempo que a continuación se expón:

a) En caso de matrimonio, dezasete días naturais. Para efectos deste convenio considérase situación equivalente a matrimonio a inscrición nun rexistro público administrativo de parellas de feito debidamente formalizado. A licenza empezase a desfrutar como regra xeral o día da celebración do matrimonio ou inscrición no rexistro de parellas; excepcionalmente, o traballador poderá pospoñer dezaseis días naturais de mutuo acordo coa fundación con límite do trinta e un de xaneiro do ano seguinte ao do feito causante.

b) Nacemento ou adopción de fillo, licenza de tres días laborais. Igualmente, licenza de tres días laborables, por accidente, hospitalización, enfermidade grave, operación cirúrxica ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade ou parella de feito. Se a circunstancia implica a necesidade de realizar un desprazamento superior a 100 quilómetros, o prazo verase ampliado a un máximo de cinco días naturais, e ata seis días naturais se é superior a 500 km. podéndose ampliar estes días co correspondente desconto en días de vacacións, logo de solicitude do traballador ou a traballadora, e sempre que o permita a adecuada organización e bo funcionamento do centro de traballo.

c) Dous días naturais por traslado do domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

e) O día da cerimonia de matrimonio de familiares ata o terceiro grao de consanguinidade ou afinidade.

f) Polo tempo necesario para realizar exames oficiais, garantindo sempre a posibilidade efectiva de exercer o dito dereito. Así mesmo, para a obtención da licenza de condución B.

Este permiso retribuído esténdese tamén aos días naturais de realización dos exames de oposición, (unha oposición por ano para cada traballador independentemente do número de exames que supoña e que poida alongarse máis do ano natural).

A dirección do centro verase na obriga de facilitar, no día anterior e posterior á realización do exame de oposición, a concesión de desfrute de días acumulados (excesos de quenda, festivos...), a permuta da quenda do traballador solicitante ou a concesión de días de asuntos propios. Neste caso non se impoñen prazos previos para realizar a solicitude, aínda que o traballador/a o comunicará á empresa coa maior brevidade posible. Xustificarase coa matrícula na oposición, xustificante de pagamento de dereitos e certificado de asistencia.

g) Polo tempo necesario para atención médica do traballador/a e fillos, e ata un máximo de dúas veces ao ano no caso de pai/nai. A licenza darase cando a situación exixa acudir no horario de traballo e deberase xustificar.

h) Para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal, nos termos establecidos legalmente e neste convenio.

i) Catro días naturais de asuntos propios ao ano, que se solicitarán á dirección do centro de traballo por escrito, con polo menos 3 días de antelación para conceder o seu desfrute. O período de desfrute dos días de asuntos propios será dentro do ano natural. En ningún caso o número de traballadores que estea simultaneamente desfrutando os días de asuntos propios deberá afectar o desenvolvemento normal da actividade do centro de traballo. Se a duración do contrato é inferior ao ano natural, o desfrute dos asuntos propios será en proporción ao dito período.

2. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación o parto, así como os traballadores terán dereito a asistencia a cursos e trámites necesarios fixados pola Administración para os procesos de adopción e acollemento, logo de aviso á fundación e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo. Igualmente para aqueles traballadores/as cuxo cónxuxe ou parella de feito teñan que asistir a exames prenatais, terán dereito a ausentarse do traballo ata un máximo dunha vez ao mes.

3. As licenzas de días completos comprenderán o total da xornada laboral independentemente das quendas de traballo que correspondan realizar eses días.

4. Cando se necesite licenza e/ou permiso de calquera tipo e se estea traballando no período nocturno, poderá o persoal optar pola noite anterior ou posterior.

Artigo 58. *Licenzas non retribuídas.*

O traballador/a, logo de aviso e xustificación, salvo caso de urxencia xustificada, poderá ausentarse do seu posto de traballo sen dereito a remuneración por algún dos motivos seguintes e durante o tempo que a continuación se expón:

1. Ata tres días naturais para a asistencia o enterro de familiares de terceiro ou cuarto grao de consanguinidade ou afinidade, logo de comunicación do traballador ou a traballadora, e sempre que o permita a adecuada organización e bo funcionamento do centro de traballo, podendo ampliarse por un máximo de ata outros dous días naturais cando para iso teña que desprazarse o traballador ou traballadora, máis alá de 100 quilómetros.

2. En caso de abandono, separación ou divorcio, o traballador ou traballadora terá dereito a unha licenza de ata quince días naturais, logo de solicitude/aviso do traballador ou traballadora, e sempre que o permita a adecuada organización e bo funcionamento do centro de traballo.

3. Poderanse solicitar licenzas dunha duración mínima de un mes e máxima de tres meses para asuntos propios, coa excepción da asistencia a cursos de perfeccionamento profesional en que a duración máxima será de catro meses. A concesión da licenza estará condicionada ás necesidades do servizo. A solicitude cursarase con quince días de antelación e a fundación comprometerase a dar resposta nun prazo máximo de sete días.

4. Seguindo o establecido no artigo 37.5 do Estatuto dos traballadores/as, modificado pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes) o persoal que por razóns de garda teña ao seu coidado algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial ou que precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non pode valerse por si mesmo, así como da atención de fillos con necesidades educativas especiais ou problemas de adaptación psicosocial, de ata 16 anos, e que nos anteriores supostos non desempeñen actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, cando menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela. A concreción horaria e a determinación da redución da xornada corresponderá ao traballador dentro da súa xornada ordinaria, quen deberá avisar con quince días de antelación a data en que se reincorpora á súa xornada ordinaria.

Artigo 59. Lactación, maternidade, permiso de paternidade, suspensión por risco durante o embarazo e lactación, adopción e acollemento.

O traballador/a terá dereito a unha pausa dunha hora e media no seu traballo, que poderá dividir en dúas fraccións de corenta e cinco minutos cando a destine á lactación do seu fillo/a menor de nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. Poderase substituír a pausa ou interrupción da xornada por unha redución da xornada normal dunha hora e media ou acumulala en xornadas completas que, súa opción, a poderá aplicar ao principio ou terminación desta.

Conforme establece o artigo 37 número 4 do Estatuto dos traballadores, os traballadores/as por lactación dun fillo menor de nove meses poderán acumular o tempo de lactación; de optar pola acumulación será de 20 días naturais, inmediatamente despois de finalizar o descanso por maternidade.

CAPÍTULO II Excedencias

Artigo 60. *Excedencias.*

Aplicarase o disposto no regulado nos artigos 78 a 80 do primeiro convenio colectivo estatal de reforma xuvenil e protección de menores, coas seguintes melloras:

- A reserva de posto de traballo aplicarase a todas as excedencias.
- Amplíase a duración da excedencia regulada no artigo 78.2 e 78.3 (excedencia por coidado de fillos e familiares gravemente enfermos) ata cinco anos.

TÍTULO VIII Melloras sociais e seguros

Artigo 61. *Seguros.*

Todos os traballadores/as afectados por este convenio estarán cubertos mediante unha póliza colectiva de seguro que garanta a cobertura de responsabilidade civil. Da dita póliza a fundación será contratante, tomadora, depositaria e aseguradora.

A fundación deberá dispoñer da dita póliza no prazo de dous meses, a partir da publicación deste convenio, e informará os representantes dos traballadores e traballadoras dos seus pormenores e dos procedementos que se deben seguir no caso de sinistros. Deberá estar asegurado todo o persoal da fundación que figure dado de alta no réxime da Seguridade Social mediante acreditación polos boletíns TC-2.

As garantías e coberturas da póliza sinalada serán as seguintes:

1. Responsabilidade civil: en que poidan incorrer os asegurados ou aseguradas con motivo das súas actuacións exclusivamente profesionais, con inclusión de fianza e defensa criminal e exclusión de riscos que poidan ser asegurados polo ramo de automóviles e calquera dano inmaterial que non sexa consecuencia directa dos danos materiais e/o corporais garantidos por esta póliza.

2. Límite máximo por sinistro: 60.000 euros.

Así mesmo, a fundación, en cumprimento do establecido no convenio colectivo estatal, subscribirá unha póliza de seguro de accidente individual para todo o persoal afectado por este convenio, coas mesmas garantías e límites que os recollidos no referido convenio estatal.

Artigo 62. *Manutención.*

O persoal que traballe en centros que dispoñan de servizo de comedor terán dereito á manutención no propio centro de traballo sen custo ningún e sempre dentro do horario de comedor, durante a súa quenda de traballo, a condición de que nos seus labores ou funcións exista a relación directa cos usuarios. A distribución, organización dos espazos e tempos de comedor corresponderá á dirección do centro.

Artigo 63. *Complemento por matrimonio ou rexistro de parella de feito e nacemento de fillos/as.*

Os traballadores/as que contraian matrimonio ou se rexistren oficialmente como parella de feito percibirán un complemento extrasalarial de 200 euros. Este complemento percibirase unha única vez.

O traballador/a percibirá un complemento extrasalarial de 100 euros por cada nacemento ou adopción, dunha soa vez na nómina seguinte a aquela en que se comunique a circunstancia e acredite a tutela e patria potestade do menor. Este complemento percibirase soamente un proxenitor no caso de que os dous traballen na fundación.

TÍTULO IX

Mecanismo de participación, representacións sindicais: representación unitaria e seccións sindicais

CAPÍTULO I

Mecanismo de participación dos traballadores/as**Artigo 64. *Mecanismos de participación dos traballadores.***

Ante calquera caso de suposto incumprimento do convenio, para demandar unha interpretación deste, ou para solicitar a mediación ou conciliación ante un conflito, os traballadores/as afectados poderán dirixirse en primeira instancia á representación unitaria do centro de traballo ou aos representantes da fundación. No caso de que non se resolva o conflito, poderán dirixirse á comisión paritaria para que emita a súa resolución sobre o asunto en cuestión.

Artigo 65. *Asembleas.*

As asembleas de traballadores/as só poderán ser convocadas polos representantes unitarios ou un número non inferior ao 25% do persoal. Poderán convocar reunións cun mínimo de antelación de 48 horas, logo de comunicación á fundación. O lugar de reunión

será, preferentemente, o centro de traballo ou outro, o máis próximo posible, facilitado pola fundación e esta terá lugar fóra das horas de traballo, salvo acordo coa fundación.

Artigo 66. *Procedementos de suxestións, queixas e reclamacións por parte dos traballadores/as.*

No suposto de que se desexe presentar unha suxestión ou interpor unha queixa ou reclamación, os traballadores/as seguirán o procedemento regulado neste convenio colectivo.

1. Procedemento ante suxestións: o traballador/a que desexe realizar unha suxestión para mellorar o funcionamento do centro de traballo ou a calidade dos procesos, poderá realizala de viva voz ante o director do centro ou entregala por escrito vía caixa de correos de suxestións do centro ou en propia man ao equipo de dirección. O director/a do centro de traballo obrígase a ter en consideración as suxestións recibidas para mellorar a calidade no centro de traballo.

2. Procedemento ante queixas e reclamacións: no suposto de que un traballador/a desexe interpor unha queixa ou reclamación que incumbe ao seu centro de traballo, presentará a súa queixa ou reclamación por escrito duplicado (sendo unha copia para o centro e outra debidamente selada e datada, como obxecto de recepción, para o traballador), en modelo formalizado para o efecto, dirixido ao persoal directivo do centro de traballo.

O escrito deberá incluír en todo caso: datos persoais, data, feitos (antecedentes e descrición do caso), solución proposta ou demanda.

Notificada a queixa ou reclamación, o prazo de resolución será de sete días naturais desde a súa recepción, prazo en que o director do centro procederá a efectuar todas as xestións precisas para dar resposta en tempo e forma.

No caso de que a interposición da queixa ou reclamación teña por obxecto a dirección do centro de traballo, o traballador/a comunicará esta aos delegados unitarios de representación dos traballadores/as e/ou representantes sindicais. A representación dos traballadores/as poñeráse en contacto co director/a do centro de traballo para que ambas as partes poidan dar resposta á queixa/suxestión ou reclamación en igual prazo (sete días naturais). Este procedemento é obrigatorio na posible interposición de calquera recurso ante instancias superiores de Camiña Social.

Se a resposta manifestada no anterior suposto non fose suficiente ou estimase necesidade o traballador/a de resolución por instancia ou competencia superior, o traballador/a ou a representación unitaria ou sindical, logo de consentimento do traballador/a, dirixirase ao órgano correspondente da fundación ou, na súa falta, á coordinación xeral desta, de xeito persoal, por escrito e duplicado, en modelo formalizado e cos contidos que lle son propios. Esta notificación realizarase mediante sobre pechado de entrega ao administrativo do centro, o cal facilitará unha notificación de recepción datada e selada e facilitará a notificación ao superior para o efecto mediante correo certificado con xustificante de recepción. O prazo de resolución será de catorce días naturais desde a presentación/recepción da queixa ou reclamación pola instancia superior.

A presentación de suxestións ou a interposición de queixas e reclamacións nin suspende os prazos nin inhibe a tramitación de procedementos sancionadores por faltas graves ou moi graves.

No caso de que a queixa ou reclamación se encamiñe á apertura de procedemento sancionador dada a tipoloxía de faltas e sancións descritos neste convenio colectivo, o procedemento será o mesmo que para o resto de queixas ou suxestións, pero o prazo de resolución será de cinco días naturais desde a súa presentación.

Calquera escrito, fose cal for a súa natureza (petición, suxestión, queixa, informativo, etc.) presentado polo traballador e dirixido á empresa, farase por duplicado, quedando o traballador/a como notificación da recepción con copia selada e asinada polo persoal de dirección que o reciba. Todo persoal de dirección (director/subdirector/a) a que o/a traballador/a se dirixa para entregar calquera escrito terá a obriga de estender a devandita notificación de recepción e de dar curso ao escrito.

CAPÍTULO II

Representación unitaria e sindical dos traballadores/as

Artigo 67. *Dereitos e responsabilidades da representación unitaria.*

Será de aplicación o disposto en cada momento no texto refundido de la Lei do Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical, así como no convenio colectivo de ámbito estatal.

Artigo 68. *Crédito horario.*

Delegados de persoal e membros de comité de empresa: o establecido por lei.

Establécese un crédito horario para os delegados de persoal ou, de ser o caso, os comités de empresa, dos distintos centros de traballo para a reunión destes cando sexa necesaria a posta en común de aspectos que excedan o ámbito de cada un dos centros.

O tempo máximo será de 6 xornadas ao ano.

Neste suposto os gastos de manutención e desprazamento serán por conta da empresa, sempre con xustificación acreditativa.

ANEXO I

Grupos profesionais-categorías funcionais

Será de aplicación o disposto en cada momento no convenio colectivo de ámbito estatal e o establecido a continuación:

CAPÍTULO I

Categorías profesionais

As definicións correspondentes ás distintas categorías son as que constan no primeiro convenio colectivo estatal de reforma xuvenil e protección de menores, coa expresa inclusión da seguinte categoría e da area funcional. E así:

ATE: é o traballador/a que, realizando as mesmas funcións que o educador, non posúe a titulación requirida. No suposto de que o ATE consiga tal titulación ou habilitación, reclasificarase na categoría de educador.

Área funcional. Persoal directivo: estes postos representan a función directiva da fundación nos centros de traballos concretos. A súa elección e revogación realízase a dirección da fundación, no uso das súas facultades organizativas dos recursos humanos e do seu poder de dirección. Atenderase ao criterio preferente de que estes postos sexan cubertos mediante promoción interna. Informarase previamente os representantes dos traballadores sobre o proceso e procedementos da selección e, posteriormente á selección, sobre o resultado desta.

Coordinador/es xeral: máxima figura directiva da entidade. Determina as liñas estratéxicas de actuación da entidade, conforme os estatutos, e vixía polo seu cumprimento, avaliando os resultados obtidos. Por definición este posto é susceptible de considerarse como alta dirección.

Coordinador/a de área: o traballador/a pertencente a esta categoría é o encargado de planificar, organizar e coordinar as diversas actividades da súa área, para o cumprimento dos obxectivos e liñas estratéxicas determinadas pola entidade. O coordinador/a de área, xunto co subcoordinador de área, e os técnicos ao seu cargo, constitúen o equipo de coordinación de área.

Subcoordinador/a de área: é o traballador/a que realiza as mesmas funcións que o coordinador/a de área na súa ausencia, ou ben as que este lle encomende.

Director/a de centro de traballo: o/a director/a de centro de traballo constitúe co/s subdirector/es a dirección do centro. Corresponden ao director de centro de traballo, baixo a coordinación e supervisión da dirección territorial correspondente, as seguintes atribucións: dirixir, coordinar e supervisar a execución das directrices da fundación como entidade xestora do centro, relativas á organización dos diferentes servizos de intervención, seguridade, sanidade, persoal e xestión, así como inspeccionalos e corrixi-los calquera falta que observar neles. Equiparado a esta categoría está o xefe de servizo: é quen, co título mínimo de diplomado universitario, se encarga de coordinar os traballadores/as pertencentes a un servizo, sendo responsable do seu normal e eficaz funcionamento. Máis concretamente corresponden ao responsable de servizo as seguintes atribucións: coordinar e supervisar o servizo ao seu cargo, baixo as directrices -de ser o caso- do director de departamento ou área/división correspondente, e as que estableza a fundación no relativo á organización dos diferentes servizos e departamentos que constitúen o centro de traballo.

Subdirector/a de centro de traballo, ou director/coordinador: é o/a traballador/a que realiza as funcións do director de centro de traballo en ausencia deste ou ben as que este lle encomende como asistente seu. Integra co seu director a dirección do centro de traballo correspondente. Equiparado a esta categoría está o xefe de sección: é quen realiza as funcións do responsable do servizo en ausencia deste ou ben as que este lle encomende como auxiliar seu, ou ben as dunha sección dese servizo ao seu cargo.

Coordinador/a de centro de traballo: considérase o/a coordinador/a como complemento do equipo de dirección do centro ou programa, con funcións esencialmente técnico-educativas e/ou de coordinación dos equipos técnico-educativos, baixo a supervisión da dirección do centro, se a houbese. Equiparado a esta categoría está o xefe/a de negociado: é quen realiza as funcións do/da responsable de sección en ausencia deste ou ben as que este lle encomende como auxiliar seu, ou ben as dun negociado desa sección ao seu cargo.

ANEXO II

Táboas salariais (inclúen o incremento de IPC do 3,1%)

Cerrado e semiaberto

Grupo profesional	Categoría profesional	Salario base	Complemento específico	Complemento persoal salarial	Complemento de función directiva	Complemento de polivalencia	Complemento persoal non salarial	Bruto mensual	Bruto anual
Ob	Director	1.215,11	301,94	68,51	1.005,28		51,55	2.642,38	34.742,66
	Subdirector	1.215,11	301,94	68,51	719,50		51,55	2.356,61	31.313,39
	Coordinador	1.215,11	301,94	68,51	409,32		51,55	2.046,42	27.591,15
1	Licenciatura	1.325,57	338,76	32,73			51,55	1.748,61	24.311,93
2	Educador/a 1.º e 2.º	1.215,11	301,94					1.517,04	21.238,62
	Postos diplomatura: educadores/as, traballador/a social, orientadores/as e técnicos/as de 2.ª	1.215,11	301,94	68,51			51,55	1.637,10	22.679,34
	Educador/a noite ctde. 1.º e 2.º ano	1.215,11	301,94					1.517,04	21.238,62
	Educador nocturno	1.215,11	301,94	147,38			51,55	1.715,98	23.625,80
	Monitor	883,71	331,39	277,28			51,55	1.543,93	20.957,41
3	ATE	994,18	250,39	340,52		39,31	51,55	1.675,95	22.600,57
	Administrativo/a técnicos de 3.ª	920,54	324,03	15,15			51,55	1.311,27	18.224,35
	Auxiliar administrativo e clínica	846,89	220,93	131,58			15,95	1.215,35	16.719,89
4	Cociñeiro	846,89	220,93	222,32			51,55	1.341,70	18.236,08
	Mantemento e técnicos 4.ª en administración	920,54	324,03	85,92		5,16	51,55	1.387,20	19.135,55
	Limpeza, lavandaría e axudante cociña	773,25	191,47	191,53			37,16	1.193,40	16.250,27
	Auxiliar tarefas	773,25	191,47	123,01				1.087,73	14.982,14

Aberto

Grupo profesional	Categoría profesional	Salario base	Complemento específico	Complemento persoal salarial	Complemento de función directiva	Complemento de polivalencia	Complemento persoal non salarial	Bruto mensual	Bruto anual
Ob	Director	1.215,11		277,28	812,04		51,55	2.355,97	30.701,84
	Subdirector	1.215,11		277,28	533,99		51,55	2.077,92	27.365,24
	Coordinador	1.215,11		277,28	280,69		51,55	1.824,62	24.325,68
1	Postos de licenciatura	1.325,57		300,66			51,55	1.677,78	22.784,46
2	Educador/a 1.º e 2.º	1.215,11		79,73			51,55	1.346,38	18.586,81
	Postos diplomatura: educadores/as, traballador/a social, orientadores/as e técnicos/as de 2.ª	1.215,11		277,28			51,55	1.543,93	20.957,41
	Educador/a noite ctde. 1.º e 2.º ano	1.215,11		132,31			51,55	1.398,96	19.217,78
	Educador nocturno	1.215,11		329,86			51,55	1.596,51	21.588,38
	Monitor	883,71		663,90			51,55	1.599,16	20.957,38
3	ATE	994,18		489,15		39,31	51,55	1.574,19	20.878,68
	Administrativo/a técnico de 3.ª	920,54		393,17			51,55	1.365,26	18.224,20
	Auxiliar administrativo e clínica	846,89		389,34			15,95	1.252,18	16.719,95
4	Cociñeiro	846,89		480,07			51,55	1.378,52	18.236,02
	Mantemento e técnicos 4.ª en administración	920,54		463,97		5,16	51,55	1.441,21	19.135,65
	Limpeza, lavandaría e axudante cociña	773,25		414,91			37,16	1.225,31	16.250,25
	Auxiliar tarefas	773,25		346,39				1.119,64	14.982,12

Grupo profesional	Categoría profesional	Salario base	Complemento específico	Complemento persoal salarial	Complemento de función directiva	Complemento de polivalencia	Complemento persoal non salarial	Bruto mensual	Bruto anual
Oa	Coordinador de área	1.215,11		277,28	1406,52		51,55	2.950,45	37.835,66
	Subcoordinador de área	1.215,11		277,28	1120,75		51,55	2.664,68	34.406,39