

ANEXO

Ficha de solicitude de inscrición

Curso de manipuladores de praguicidas de uso ambiental e uso na industria alimentaria, nivel cualificado.

Entidade organizadora: centro de estudos Cacumen.

Data: do 17 de outubro ao 22 de novembro de 2008.

Lugar de celebración: centro de estudos Cacumen, r/ Concepción Arenal, 18-1º, 27004 Lugo.

Duración: 60 horas teórico-prácticas e 1 hora para proba de avaliación.

Nº máximo de alumnos: 20.

Horario: das 10.00 ás 14.00 horas e das 16.00 ás 21.00 horas.

Inscrición: enviar ficha de solicitude a Cacumen, r/ Concepción Arenal, 18-1º, 27004 Lugo. Teléfono: 982 24 39 44. Fax: 982 28 41 61.

Correo electrónico: cacumen@cacumenlugo.com.

Apelidos.....

Nome.....

NIF.....

Enderezo.....

Localidade.....

Teléfono..... Fax.....

Empresa.....

CONSELLERÍA DE TRABALLO

Resolución do 20 de agosto de 2008, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Asociación Camiña Social.

Visto o texto do convenio de ámbito autonómico da empresa *Asociación Camiña Social* (código de convenio nº 8200972), que se subscribiu con data do 31 de xuño de 2008, entre a representación empresarial e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos tra-

balladores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 20 de agosto de 2008.

Pilar Cancela Rodríguez
Directora xeral de Relacións Laborais

ANEXO

1º Convenio colectivo de empresa da Asociación Camiña Social de atención especializada no ámbito dos menores, mocidade e colectivos en conflito social

Preámbulo

En Lugo o 31 de xullo de 2008, reunida a Comisión Negociadora do 1º convenio colectivo de empresa da *Asociación Camiña Social* de atención especializada no ámbito de menores, mocidade e colectivos en conflito social, e composta esta pola representación da *Asociación 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 e demais normativa vixente.

O banco social componse en proporción á representatividade sindical alcanzada nesta empresa; son de CC.OO. o 50% con tres membros; da CIG o 33,33%, con dous membros; de UGT o 16,66%, cun membro.

Compoñen a comisión negociadora os seguintes membros:

Pola asociación:

- Antonio Campanón Sanjurjo (presidente da mesa).
- José Ignacio Mariño Rojo.

Pola parte social:

- Enrique Segade López por CC.OO.
- Eduardo Martínez Sánchez por UGT.
- Cecilia Pérez Fernández por CC.OO.
- Anxo Valcárcel Valcárcel por CC.OO.
- José Ramil Quintana por CIG.
- Manuel Antonio Díaz Álvarez por CIG (secretario da mesa).

TÍTULO I
ÁMBITOS E DISPOSICIÓNS XERAIS

CAPÍTULO I
ÁMBITOS

Artigo 1º.-*Ámbito funcional.*

Quedan comprendidos neste ámbito funcional deste convenio as actividades desenvolvidas dentro dos seus fins e obxectivos da *Asociación Camiña Social*.

Artigo 2º.-*Ámbito territorial.*

Este convenio terá a súa aplicación en todo o territorio da Comunidade Autónoma galega, da mesma maneira que se lles aplicará a todos/as os/as traballadores/as contratados pola *Asociación Camiña Social*.

Artigo 3º.-*Ámbito persoal.*

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

-Voluntariado social; entendéndose por voluntariado a definición outorgada pola Lei de voluntariado (BOE do 17-1-1996) así como as posibles modificacións e desenvolvemento lexislativo posterior existente na dita lei.

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

-Persoal subcontratado: este persoal rexerá polo convenio aplicable á súa empresa. A *Asociación Camiña Social*, en canto a garantías e comprobacións, aplicará na súa relación contractual coa empresa subcontratista o determinado polo artigo 42 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 4º.-*Ámbito temporal.*

Este convenio colectivo entrará en vigor a partir da súa publicación no DOG, terá carácter retroactivo con data do 1 de xaneiro de 2007 para a percepción das seguintes partidas:

- Festividade ordinaria.
- Festividade especial.
- Horas nocturnas de 22-24 h (desde o 1 de xullo).
- Garda localizada en festivos ordinarios e festivos especiais.

Con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2008 serán de aplicación o resto de conceptos retributivos.

A vixencia do convenio será ata o 31 de decembro de 2009, prorrogándose automaticamente por períodos dun ano a falta de denuncia de calquera das partes.

Artigo 5º.-*Procedemento de denuncia.*

1. Calquera das partes poderá denunciar este convenio colectivo.

2. A denuncia, sexa total ou parcial, realizarase mediante comunicación escrita á outra parte, e rexistrárase na administración correspondente cunha antelación mínima de 3 meses antes do seu vencemento.

3. En canto non se acade acordo para un novo convenio, manterase a vixencia do anterior, tanto nas súas cláusulas obrigacionais como nas súas cláusulas normativas.

Artigo 6º.-*Dereitos adquiridos e condicións máis beneficiosas.*

Respectaranse como dereitos adquiridos as condicións máis beneficiosas das que viñesen gozando os traballadores/as, incluíndo as retribucións e calquera mellora de carácter social, que antes da entrada en vigor deste convenio estivesen vixentes e se conservasen como dereito *ad personam*, non sendo absorbibles nin compensables.

Artigo 7º.-*Vinculación á totalidade.*

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa práctica, serán considerados globalmente.

Artigo 8º.-*Dereito supletorio.*

Para o non previsto neste convenio ou calquera mellora, observarase o establecido no Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical, Lei orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes, disposicións legais do ordenamento laboral, disposicións lexislativas de aplicación aos programas, convenios e proxectos subscritos pola asociación.

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

CAPÍTULO II
COMISIÓN PARITARIA

Artigo 9º.-*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, os acordos serán vinculantes para ambas as partes.

Os membros da parte social na comisión paritaria tamén poderán asumir as competencias que nestes delegue o comité intercentros.

Previo 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 Tráballo (AGA).

Artigo 10º.-*Composición da comisión paritaria.*

Esta comisión estará composta por 6 membros, 3 pola parte social e 3 pola parte da asociación, 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, queda esta facultade reservada exclusivamente ao comité intercentros.

Artigo 11º.-*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, 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 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, asociación e representación sindical, asinantes do convenio, recolleranse 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, adquirindo eficacia a partir do asinamento do dito acordo.

Os acordos publicaranse nos centros de traballo notificándose, previamente, ás partes afectadas.

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 paritaria inicialmente os locais da oficina principal da asociación en Lugo (r/ Pintor Tino Grandío, 3-entresollado B).

A organización que fornece o domicilio da comisión será a responsable de recibir os escritos que se dirixan a esta 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 xurisdiccional que promovan, as partes asinantes deste convenio obr-

ganse a poñer en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos puidesen xerarse en relación coa interpretación e aplicación deste, 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 asiste ao propoñente.

c) Proposta e petición concreta que se formule á comisión. Ao escrito de proposta xuntaráselle 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 xulgue 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, este tempo será computado dentro da xornada laboral e como tempo traballado.

8. No referente aos gastos de representación e financiamento dos membros da comisión observárase o establecido no punto 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 12º.-*Principios xerais de organización do traballo.*

A organización do traballo é facultade e responsabilidade da asociación e o 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 inspiradores da organización do traballo:

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 ocupante deste.

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 asociación 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.

CAPÍTULO II

TIPOS DE CENTROS DE TRABALLO

Artigo 13º.-Centros de traballo da asociación.

Sen prexuízo de que un tipo de centro de traballo poida definirse con características de dous ou máis dos seguintes, os traballadores e traballadoras da asociación poderán desempeñar o seu posto de traballo nalgún dos seguintes tipos de centros de traballo:

-Centros de medidas xudiciais: centros en que -primordialmente- se realiza a actividade socioeducativa con menores ou mozos/as sometidos a medidas dadas pola autoridade xudicial competente.

-Centros de medidas administrativas: centros en que -primordialmente- se realiza a actividade socioeducativa con menores ou mozos/as con medidas de protección determinadas pola autoridade pública administrativa competente.

-Centros de día: recursos en que -primordialmente- se realiza a actividade socioeducativa e de inserción na comunidade con menores ou mozos/as en medio aberto.

-Centros terapéuticos de rehabilitación psicolóxica, trastornos educativos e intervención con adicións: recursos en que -primordialmente- se realiza a actividade educativa e sociosanitaria con menores e mozos/as con trastornos psiquiátricos, problemas de toxicomanías-drogodependencias e/ou graves alteracións condutuais.

-Programas e centros de inserción sociolaboral: recursos en que -primordialmente- se realiza a actividade socioeducativa con menores e mozos/as apoiando e guiando a súa inserción no mercado sociolaboral.

-Programas e centros de prevención: recursos en que -primordialmente- se realiza unha actividade socioeducativa de carácter preventivo con menores e mozos/as.

-Programas de intervención socioeducativa en medio aberto: recursos en que -primordialmente- se realiza a actividade socioeducativa con menores e mozos/as sometidos a medidas xudiciais e/ou extraxudiciais de medio aberto.

-Centros especiais de emprego ou empresas de inserción sociolaboral: recursos en que a actividade socioeducativa e de inserción na comunidade se realiza -primordialmente- por medio da asunción dunha ocupación.

-Todos aqueles programas, centros, recursos (incluíndo oficinas) que a *Asociación Camiña Social* considere necesarios como medios para o desempeño dos fins da propia asociación.

CAPÍTULO III

MOBILIDADE XEOGRÁFICA E FUNCIONAL

* Mobilidade xeográfica.

Artigo 14º.-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 asociación 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 asociación a través dunha adecuada organización dos recursos que favoreza a súa posición competitiva no mercado e unha mellor resposta ás exixencias da demanda.

Artigo 15º.-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, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, cun máximo de 12 mensualidades.

Artigo 16º.-*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 asociación 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 en caso de peche dun centro ou programa, a asociación negociará cos representantes dos traballadores/as a realocalización destes na súa propia categoría ou inferior.

En caso de peche dun centro ou programa, a asociación procurará, logo de negociación cos representantes legais dos traballadores/as, a realocalización destes.

Artigo 17º.-*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 a 3 meses na súa duración, a asociación informará sobre este cunha antelación de 15 días laborables; cando sexa o desprazamento inferior a 3 meses, será informado o traballador/a cunha antelación de 10 días laborables á data da súa efectividade. A notificación será por escrito.

C) Dereitos, compensacións e permisos: a asociación 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 pernoctar, será proporcionado o aloxamento pola asociación. 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 laborables no seu domicilio de orixe, sempre e cando o desprazamento sexa superior a 3 meses, non se computarán os días de viaxe, e os gastos de viaxe serán por conta da asociación.

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

Artigo 18º.-*Traslados (de carácter voluntario).*

A) Definición: considérase traslado aquela mobilidade xeográfica cuxa duración supere os 12 meses continuados ou se é 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 asociación ao traballador/a, así como aos seus representantes legais do centro ou comité intercentros se non os houberse, cunha antelación mínima de 35 días naturais á data da súa efectividade. A notificación será por escrito.

C) Dereitos e compensacións: no caso de que o traballador/a sexa trasladado, esta percibirá un complemento en concepto de compensación, que comprende os gastos propios e os do seu cónxuxe e daquela persoa que se encontre ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade, deberase acreditar este extremo mediante inscrición no rexistro oficial de parellas de feito. A contía deste complemento establecerase na cantidade de 350 euros mensuais durante o tempo que dure o traslado provisional, entendéndose este por finalizado, en todo caso, cando o traslado se faga definitivo por calquera dos distintos procedementos recollidos neste convenio colectivo. Retribúese a viaxe de ida e de volta. Se, por traslado, un dos cónxuxes cambia de residencia e o outro fose traballador/a da asociación, terá dereito o non trasladado/a a ser trasladado/a á mesma localidade se houberse posto de traballo vacante.

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 19º.-*Principios xerais sobre mobilidade funcional.*

A mobilidade funcional, á que se lle aplican os principios de idoneidade e actitude, rexerá polo disposto no artigo 39 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e este convenio colectivo.

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

Artigo 20º.-*Mobilidade funcional interna ao grupo profesional.*

Se por necesidades imprevisibles da asociación 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 21º.-*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, en canto 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 correrán a cargo da asociación.

B) Traballo de nivel inferior: mobilidade externa descendente: se por necesidades imprevisibles, perentorias e xustificadas desta asociación, 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 laborables consecutivos e 15 non consecutivos nun ano manténdose a súa retribución.

CAPÍTULO IV

INTERNET E NOVAS TECNOLOXÍAS. INTERNET E CORREO ELECTRÓNICO

Artigo 22º.-*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 asociación, 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 asociación 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 23º.-*Utilización do correo electrónico e da internet polos traballadores/as.*

Os traballadores/as só poderán utilizar o correo electrónico e a 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 do 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 xénero, 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 asociación das restricións que considere oportunas na utilización destes medios e a aplicación do réxime disciplinario, se é o caso.

Cando existan indicios de uso ilícito ou abusivo por parte dun traballador/a, a asociación 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

ESTRUTURA E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO I

ESTRUTURA E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 24º.-*Principios xerais sobre estrutura e clasificación profesional.*

1. Os traballadores/as que prestan os seus servizos na *Asociación Camiña Social* clasificaranse en diferentes grupos profesionais, categorías profesionais, postos e áreas funcionais en atención aos criterios

de encadramento descritos no artigo 26º deste convenio colectivo.

2. O grupo profesional agrupa unitariamente as categorías profesionais que necesitan para o correcto desempeño de semellantes aptitudes profesionais, formación, cualificacións e contido xeral da prestación laboral que se corresponde con elas.

3. A categoría profesional defínese pola pertenza a un grupo profesional e a unha área funcional e recollerá dunha maneira non exhaustiva as actividades propias, de acordo coa organización e ordenación dos procesos de traballo. A descrición das categorías profesionais son as que quedan recollidas no anexo I deste convenio colectivo.

4. As categorías recollidas neste convenio teñen carácter descritivo e non supoñen a obriga de ter previstas todas elas se a necesidade ou o volume de actividade de Camiña non o require, nin en sentido contrario supoñen a imposibilidade de prover novas categorías profesionais logo de acordo na comisión paritaria.

5. Os criterios de definición das categorías e grupos acomodaranse a regras comúns para os traballadores/as dun e outro sexo.

6. A área funcional agrupa unitariamente, dentro dos grupos profesionais, o conxunto dos contidos, tarefas ou funcións esenciais que, pola súa natureza se atopan dentro dunha determinada profesión, oficio ou rama de actividade profesional.

7. Entenderase que unha categoría profesional é equivalente a outra cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias da primeira permita desenvolver as prestacións básicas da segunda, logo da realización, se fose necesario, de procesos sinxelos de formación ou adaptación.

8. En caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes postos ou categorías profesionais, a clasificación do posto realizarase en función das actividades propias do posto ou categoría profesional prevalente.

9. A pertenza a un grupo profesional e área funcional capacitará para o desempeño de todas as tarefas e cometidos propios deles, sen máis limitacións que as derivadas da existencia de titulacións específicas, de formación requirida ou doutros requisitos de carácter profesional.

10. Por acordo entre o traballador/a e o empresario/a establecerase o contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo, así como a súa categoría profesional, grupo profesional e nivel retributivo previsto no convenio colectivo.

11. A clasificación profesional, polo seu carácter de marco orientador e non pechado, non suporá, en ningún caso, que se exclúa nos postos de traballo de cada grupo profesional a realización de tarefas complementarias, esporádicas e limitadas no tempo, que

serían básicas para postos incluídos en grupos profesionais de nivel inferior.

Artigo 25º.-*Criterios de encadramento ou clasificación profesional.*

No ámbito de aplicación deste convenio, o encadramento profesional dos traballadores/as dentro da estrutura profesional, e a súa asignación a un grupo profesional dáse pola conxunta ponderación dos seguintes factores:

1. Formación, coñecemento e experiencia.

2. Iniciativa, autonomía, responsabilidade ou impacto nos resultados organizacionais.

3. Mando e xestión de recursos e nivel de complexidade, sen prexuízo doutros non enunciados, sempre e cando contribúan a clarificar e dar coherencia á clasificación profesional.

Os valores que poden tomar cada un dos factores consideraranse de acordo coa seguinte escala: moi alto, alto, medio, baixo e moi baixo. Na ponderación dos factores antes mencionados terase en conta:

-Formación: coñecementos e experiencia requirida para o eficaz desempeño do posto. Na valoración deste factor terase en conta, ademais da formación básica necesaria para cumprir correctamente os cometidos, a experiencia adquirida e a dificultade para a adquisición dos ditos coñecementos e experiencia.

-Iniciativa: na valoración deste factor terase en conta o grao de seguimento de normas ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.

-Autonomía: na valoración deste factor terase en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das tarefas ou funcións que se desenvolven.

-Responsabilidade ou impacto nos resultados organizacionais: na valoración deste factor terase en conta o grao de autonomía de acción do titular e da función, o impacto ou nivel de influencia sobre os resultados e a relevancia da xestión sobre os recursos humanos, técnicos e produtivos.

-Mando e xestión de recursos: na valoración deste factor terase en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas na xestión e emprego de recursos, a capacidade de interrelación e as características do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

-Nivel de complexidade: na valoración deste factor terase en conta o número e o grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

Artigo 26º.-*Grupos profesionais.*

No ámbito da *Asociación Camiña Social* establécense os seguintes grupos profesionais:

Grupo 0, con dous subgrupos: 0a (coordinadores/as e subcoordinadores/as de áreas) e 0b (directores/as, subdirectores/as e coordinadores/as de centro).

Grupo 1, postos de licenciados/as.

Grupo 2, postos de diplomados/as.

Grupo 3, postos de bacharelato/COU/ciclo formativo de grao superior.

Grupo 4, postos de ESO/ciclos formativos de grao medio/certificado de escolaridade.

Grupo 0:

Criterios xerais-Descrición xeral dos postos deste grupo: postos de moi elevada complexidade que requiren un moi alto grao de formación teórica e técnica para a correcta realización de tarefas técnicas complexas e heteroxéneas, con obxectivos globais definidos, cun alto grao de exixencia, de autonomía, de iniciativa e elevada responsabilidade en que o impacto dun erro realizado nel é extremadamente prexudicial para a organización, onde os recursos (humanos, técnicos, materiais ou outros) que se xestionan son múltiples e variados. Estes postos defínense na estrutura organizacional da asociación como postos de dirección ao supor as súas funcións a integración, coordinación e supervisión das funcións realizadas por outros, polo que corresponden á área funcional «Persoal Directivo». Poderán integrarse estes postos nun equipo de traballo. Os titulares destes postos recibirán un complemento específico funcional mentres realicen as funcións do posto.

Distínguese entre postos de coordinación de área, e postos de dirección coordinación de centros de traballo.

Oa: postos de coordinadores/as e subcoordinadores/as de área. Son postos de libre designación e revogación pola coordinación xeral da asociación, será responsabilidade exclusiva da asociación no uso das súas facultades organizativas dos recursos humanos do seu poder de dirección.

Ob: postos de dirección-coordinación de centro de traballo: incluíría o resto de postos da área funcional «Persoal de Dirección». Estes postos representarían a función directiva da asociación nos centros de traballo concretos. A súa elección e revogación realizárase pola dirección da asociación, 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 aos representantes dos traballadores/as sobre o proceso e procedementos da selección, e posteriormente á selección sobre o resultado desta.

Titulación requirida para o posto: titulación universitaria preferiblemente de grao superior (licenciatura ou enxeñaría superior), ou titulación ou experiencia que lle permita desempeñar o posto.

Titulación valorada complementaria: posgraos, mestrados, doutoramentos sobre a materia de traballo.

Grupo 1:

Descrición xeral: postos de elevada complexidade técnica, con obxectivos globais definidos, que requiren un alto grao de formación técnica, con alto grao de exixencia de autonomía, iniciativa e responsabilidade alta nos que o impacto dun erro realizado nel é extremadamente prexudicial para a organización, onde os recursos que se xestionan son múltiples, e definibles na estrutura organizacional como postos de execución técnica especializada con funcións que supoñen a integración, coordinación, supervisión e realización de tarefas complexas e heteroxéneas.

Titulación requirida: titulación universitaria de grao superior (licenciatura ou enxeñaría superior).

Titulación valorada complementaria: cursos de especialización sobre a materia de traballo.

Grupo 2:

Descrición xeral: postos de complexidade técnica media con autonomía dentro do proceso establecido; que requiren un grao de formación en xestión e intervención con contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, con funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas realizadas por un conxunto de colaboradores nun estadio organizativo menor, sen supor corresponsabilidade de mando (responsabilidade media), onde se executan especialmente os recursos ao seu cargo, e definibles na estrutura organizacional como postos de intervención directa con recursos ou usuarios, con funcións de execución autónoma que exixa habitualmente iniciativa por parte dos traballadores/as que o desempeñen. Poderá integrarse nun equipo de traballo.

Titulación requirida: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión, equivalente a estudos universitarios preferiblemente de grao medio (diplomatura) ou titulación que lle permita desempeñar estes postos.

Grupo 3:

Descrición xeral do grupo: postos de complexidade de baixa-media que requiren un grao de formación práctica, de responsabilidade media en que un erro realizado neles ten unha repercusión media para a organización, onde se realizan as actividades ao seu cargo e caracterizados polo desempeño de tarefas consistentes na execución de operacións que aínda cando se realicen baixo instrucións precisas requiriran adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas e cuxa responsabilidade se limita por unha supervisión directa ou sistemática. Poderá integrarse nun equipo de traballo.

Titulación requirida: bacharelato, BUP, ciclos formativos de grao superior ou titulación que lle permita desempeñar o posto.

Grupo 4:

Descrición xeral: postos de complexidade baixa que requiren un grao de formación práctica para o desempeño de tarefas que exixan coñecementos profesionais de carácter elemental e un período breve de adaptación, cun alto grao de dependencia e responsabilidade baixa ou media, en que o impacto dun erro ten baixa repercusión na organización, onde se executan especializadamente os recursos ao seu cargo, e definibles na estrutura organizacional como postos de execución de oficios ao caracterizarse polo desempeño de tarefas que requiren esforzo físico ou atención e que se executan segundo instrucións concretas e claramente establecidas. Poderá integrarse nun equipo de traballo.

Titulación requirida: experiencia adquirida no desempeño dunha profesión, educación primaria ou certificado de escolaridade, ciclos formativos de grao medio ou titulación que lle permita desempeñar o posto.

Artigo 27º.-Áreas funcionais.

As categorías profesionais pola súa natureza encádranse dentro dunha das seguintes áreas funcionais:

Área funcional A: persoal directivo.

Área funcional B: persoal docente-técnico-sanitario ou de atención directa con usuarios.

Área funcional C: persoal de administración.

Área funcional D: persoal de servizos.

Área funcional A: persoal directivo.

A.1 Coordinadores/as xerais da asociación.

A.2. Coordinador/a de área.

A.3. Subcoordinador/a de área.

A.4. Director/a de centro de traballo-xefe/a de servizo.

A.5. Subdirector/a de centro de traballo. Director/a, coordinador/a-xefe/a de sección.

A.6. Coordinador/a de centro de traballo-xefe/a de negociado.

-Área funcional B: persoal docente-técnico-sanitario ou de atención directa con usuarios.

B.1. Psicólogo/a.

B.2. Médico/a-psiQUIATRA.

B.3. Pedagogo/a.

B.4. Profesor/a de secundaria.

B.5. Mestre/a-profesor/a de primaria.

B.6. Traballador/a social.

B.7. Educador/a.

B.8. Diplomado/a universitario en enfermería/DUE-auxiliar técnico sanitario (ATS).

B.9. Técnico/a de liberdade vixiada.

B.10. Técnico/a de inserción sociolaboral.

B.11. Monitor/a (de obradoiros, deportivo, etc.).

B.12. Monitor/a de lecer e tempo libre.

B.13. Animador/a sociocultural.

B.14. Técnico/a de integración social.

B.15. Técnico/a en integración laboral.

B.16. Auxiliar de clínica.

B.17. Controlador/a.

B.18. Velador/a.

-Área funcional C: persoal administrativo.

C.1. Técnico/a de departamento 1º. Licenciado universitario.

C.2. Avogado/a-xurista.

C.3. Periodista.

C.4. Investigador/a. Licenciado/a universitario.

C.5. Investigador/a. Diplomado/a universitario.

C.6. Sociólogo/a.

C.7. Licenciado/a-enxeñeiro/a en informática.

C.8. Licenciado/a económicas-empresariais.

C.9. Administrador/a.

C.10. Técnico/a de departamento 2º. Diplomado/a universitario.

C.11. Diplomado/a económicas-empresariais.

C.12. Diplomado/a en relacións laborais/fradua-do/a social.

C.13. Contable.

C.14. Diplomado/a-enxeñeiro técnico en informática.

C.15. Documentalista.

C.16. Tradutor/a.

C.17. Técnico/a de departamento 3º. Ciclos formativos, bacharelato.

C.18. Administrativo/a.

C.19. Ciclos formativos-técnico superior en informática.

C.20. Desenvolvedor/a de páxinas web.

C.21. Técnico/a de departamento 4º-ciclos formativos, ESO.

C.22. Auxiliar administrativo.

C.23. Auxiliar de tarefas.

Área funcional D: persoal de servizos.

D.1. Cociñeiro/a.

D.2. Lavandeiro/a; limpador/a.

D.3. Oficial de mantemento.

D.4. Outro persoal de servizos: axudantes e auxiliares.

Artigo 28º.-*Criterios de organización dos postos en equipos de traballo.*

Organización en equipos das coordinacións de área, e adecuación dos postos a estes: as coordinacións de área organízanse con base en equipos de traballo. O coordinador/a de área pode ser asistido por un subdirector/a. Será o coordinador/a de área o encargado de dirixir o seu equipo correspondente. As coordinacións de área poderán ser, entre outras as seguintes: administración ou xestión económica, centros educativos, inserción laboral, recursos humanos, formación, técnica ou metodoloxía da intervención educativa. A existencia dunha coordinación de área vai ligada ás necesidades de intervención, aos obxectivos ou fins estatutarios da asociación, e á facultade da asociación na organización dos recursos humanos.

Organización en equipos dos centros de traballo, adecuación dos postos a estes: todo centro de traballo (centros e programas educativos, e oficinas administrativas) se organiza arredor de equipos de traballo. Os equipos de traballo primordiais son:

Equipo de dirección do centro de traballo: integrado pola dirección e complementado polo posible coordinador/a ou coordinadores/as.

Equipo técnico socioeducativo e equipo técnico-administrativo: composto, no caso de centros e programas educativos, polo equipo educativo e o equipo técnico. No caso de oficinas administrativas, falaríase de equipos técnico-administrativos.

Dependendo do tipo concreto de centro de traballo, os postos ou categorías profesionais que integran os ditos equipos poden variar, atendendo ao principio de eficiencia no labor de intervención educativa ou no labor técnico-administrativo.

Intégranse no equipo de dirección do centro de traballo:

Dirección (composta polo director/a e, se é o caso, o subdirector/a ou subdirectores/as). No caso de oficinas administrativas, os postos responsables da dirección de equipos técnico-administrativos son o de xefe/a de servizo ou de sección.

Coordinación ou coordinador/a: complementa o traballo da dirección do centro de traballo. No caso de centros e programas educativos, os coordinadores/as poden ser: coordinador/a ou coordinadores/as do equipo educativo, e coordinador/a ou coordinadores/as do equipo técnico; unha mesma persoa pode asumir a función de coordinación educativa e técnica. No caso de oficinas administrativas, os postos responsables da coordinación de equipos técnico-administrativos son o de xefe/a de negociado. En

ausencia de calquera das figuras de coordinador/a nun centro de traballo, asume as súas funcións a dirección do centro.

Nos centros de traballo dedicados á intervención socioeducativa, dentro do equipo socioeducativo, distínguense entre:

Equipo educativo (composto polos educadores/as e persoal con funcións educativas análogas) e;

Equipo técnico (integrado por psicólogo/a ou psicólogos/as, traballador/es social/is, avogado/a de centro, médico/a, psiquiatra, pedagogo/a, mestre/a, avogado/a). Considérase existencia dun equipo técnico cando polo menos hai un psicólogo/a e un traballador/a social.

Nos centros de traballo administrativos ou oficinas, os equipos técnico-administrativos compóranse polo conxunto de postos técnicos, administrativos ou auxiliares de administración que realizan as súas funcións integrados en cada negociado, sección ou servizo (departamento) da oficina.

O persoal de servizos dos centros de traballo (englobado na área funcional correspondente) traballará en equipo en función das súas especialidades. A súa coordinación ou dirección é responsabilidade última da dirección do centro de traballo.

Artigo 29º.-*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 *Asociación Camiña Social* para a realización duns determinados servizos modifiquen os requisitos académicos ou profesionais mínimos necesarios para o desempeño dunha categoría profesional, a asociación 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 realoización cando existisen vacantes e se cumpra o perfil do posto, non garantíndose a continuidade da relación laboral mantida coa asociación.

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

TÍTULO IV
CONTRATACIÓN

CAPÍTULO I
DA CONTRATACIÓN EN XERAL

Artigo 30º.-*Da contratación en xeral.*

Todo contrato suscrito no ámbito deste convenio colectivo deberá formalizarse por escrito e triplicado, quedará cun exemplar cada una das partes, e a terceira copia para o organismo competente, con entrega da súa copia básica aos representantes dos traballadores/as.

Para as contratacións, subcontratacións, prórrogas, finalización de contratos e previsións de nova contratación, observarase o disposto na lexislación respectiva vixente en cada momento, así como o recollido neste convenio colectivo.

Artigo 31º.-*Reserva de prazas para persoas con discapacidade.*

A asociación reservará, nas contratacións que se realicen a partir da publicación deste convenio, o 2% de postos de traballo a persoas con discapacidade.

A *Asociación Camiña Social*, logo informe da Comisión de Saúde e Seguridade Laboral, determinará cales son os postos de traballo reservados con esta finalidade, atendendo ás características dos graos de discapacidade, así como ás adaptacións necesarias do posto.

CAPÍTULO II
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artigo 32º.-*Modalidades de contratación.*

Os traballadores/as afectados por este convenio poderán ser contratados de acordo coas modalidades legais establecidas en cada momento, nos casos e supostos que se recollan legalmente.

Pola súa duración, sen prexuízo do que determine a lexislación vixente no seu momento, os contratos de traballo que a *Asociación Camiña Social* realice cos seus traballadores/as poderán concertarse por tempo indefinido ou temporal.

Artigo 33º.-*Da contratación temporal.*

Os contratos temporais poderán ser de duración determinada certa ou incerta, e poden celebrarse a xornada completa ou a tempo parcial.

A) Contrato de obra e servizo:

O obxecto destes contratos será a realización de obras, ou a prestación de servizos determinados, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da asociación, e cuxa execución, aínda que limitada no tempo é, en principio, de duración incerta. Este contrato de traballo, así como a súa resolución, estará debidamente motivado.

B) Contrato eventual de circunstancias da produción:

Utilizarase cando sexa necesario que o traballador/a realice traballos esporádicos, eventuais, ocasionais ou de duración limitada e por razóns transitorias e circunstanciais, por incremento temporal ou excepcional do volume do traballo aínda tratándose da actividade normal da asociación. Este contrato de traballo, así como a súa resolución, estará debidamente motivado. A duración máxima deste contrato será de tres meses, poderase prorrogar por acordo entre as partes unha única vez, ata un máximo de seis meses nun ano.

C) Contrato de interinidade:

O contrato de interinidade utilizarase cando se trate de substituír a traballadores/as con dereito de reserva do posto de traballo, especificándose sempre no contrato de traballo o nome do substituído e a causa de substitución, entre outras establécense as seguintes causas para a súa aplicación:

Suspensión de emprego e soldo por razóns disciplinarias.

Excedencia con reserva do posto de traballo.

Permiso parental, maternidade ou risco durante o embarazo.

Incapacidade temporal por baixa médica.

Vacacións.

O cesamento do persoal interino terá lugar cando se reintegre a persoa a quen substituíra, na forma e tempo legalmente establecida.

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 desempeña as súas funcións, preferentemente este traballador pasará á situación de indefinido e o traballador/a entrante será contratado como interino, sempre e cando transcorrese o período de proba do primeiro interino.

Artigo 34º.-*Contratos formativos.*

Os contratos formativos serán o contrato de prácticas e o contrato para a formación.

Artigo 35º.-*Contrato de traballo en prácticas.*

Este contrato poderase concertar con aquelas persoas que estivesen en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos seguintes ao remate dos correspondentes estudos.

A duración máxima deste tipo de contratos no poderá exceder os dous anos nin ser inferior a 6 meses.

O período de proba non poderá ser superior a 1 mes para postos de titulados medios e 2 meses para postos de titulados superiores.

Ao remate do contrato de prácticas, a asociación entregará ao traballador/a un certificado en que constará a duración das prácticas, o posto ou postos de traballo desempeñados e as principais tarefas realizadas en cada un deles.

Os contratos en prácticas consideraranse como contratos ordinarios por tempo indefinido se o traballador/a continuase prestando servizos tras terse esgotado a duración máxima do contrato e non houbera denuncia expresa.

Se ao remate do contrato o traballador/a continuase na asociación, non poderá concertarse un novo período de proba e o período de prácticas computará, para todos os efectos, como de antigüidade nela.

Para o non establecido no convenio colectivo seguirase, para calquera interpretación deste punto, o disposto polo Estatuto dos traballadores.

Artigo 36º.-*Contrato para a formación.*

O obxecto deste contrato será a adquisición dunha formación teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio, ou un posto de traballo cualificado, que requira un determinado nivel de cualificación. O número máximo de contratos para a formación que a asociación poderá realizar será do 4% do cadro de persoal.

A duración máxima deste tipo de contratos non poderá exceder os dous anos nin ser inferior a 6 meses.

A porcentaxe de horas de formación dependerá das características do oficio ou posto de traballo que se vai desempeñar, sen que poida ser inferior ao 20% da xornada fixada neste convenio. O tempo dedicado á formación realizarase mensualmente; mediante causa xustificada poderase realizar con carácter bimensual.

Ao remate do contrato, a asociación entregará ao traballador/a un certificado en que constará a duración da formación teórica e o nivel de formación práctica adquirido.

Os contratos para a formación consideraranse como contratos ordinarios por tempo indefinido se o traballador/a continuase prestando servizos tras esgotar a duración máxima do contrato e non houbera denuncia expresa.

Se ao remate do contrato o traballador/a continuase na asociación, non poderá concertarse un novo período de proba e o período de formación computará para todos os efectos como de antigüidade nela.

Para o non establecido no convenio colectivo seguirase para calquera interpretación deste punto o disposto polo Estatuto dos traballadores.

Artigo 37º.-*Xubilación parcial e contrato de revezamento.*

Entenderase como contrato a tempo parcial o celebrado polo traballador/a que concerte nas condicións establecidas legalmente ou regulamentariamente unha redución da súa xornada de traballo e do seu salario de acordo co establecido na normativa vixente en cada momento.

Artigo 38º.-*Da contratación indefinida.*

Entenderanse contratados por tempo indefinido os traballadores/as calquera que fose a modalidade da súa contratación, cando estes non fosen dados de alta na Seguridade Social, unha vez transcorrido un prazo igual ao que legalmente puidese terse fixado para o período de proba, salvo que da propia natureza das actividades ou dos servizos contratados se deduza claramente a súa duración temporal.

Ao persoal non contratado como indefinido, ao acceder a esta condición computaráselle o tempo traballado para efectos de antigüidade na asociación.

Artigo 39º.-*Contrato de fixo-descontinuo.*

O contrato por tempo indefinido de fixos-descontinuos concertarase para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-descontinuos cíclicos anualmente e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal da actividade da asociación.

Aos supostos de traballos descontinuos que se repitan en datas certas seralles de aplicación a regulación do contrato a tempo parcial celebrado polo tempo indefinido.

O período de proba será como máximo a parte proporcional correspondente á que lle correspondería polo seu grupo profesional, conforme o período de actividade durante o primeiro ano.

Artigo 40º.-*Conversión a indefinido.*

A asociación poderá celebrar contratos de fomento ao emprego á contratación indefinida nos supostos e cos requisitos que prevexan as leis ou disposicións vixentes en cada momento.

CAPÍTULO III

INGRESO E PERÍODO DE PROBA

Artigo 41º.-*Ingreso.*

O persoal que se incorpore a traballar na asociación realizará as probas técnicas de ingreso que se consideren oportunas, incluídos certificados acreditativos de perfil e/ou recoñecementos médicos aos candidatos seleccionados segundo posto, sen prexuízo do dereito á intimidade destes. A asociación informará previamente vía comité intercentros acerca dos criterios técnicos concretos utilizados na selección de novo persoal.

Artigo 42º.-Período de proba.

O período de proba é aquel tempo necesario para que o traballador/a que ingrese ou cambie de categoría acredite a adquisición da experiencia e a súa aptitude para o desempeño autónomo do seu posto de traballo.

O traballador/a pasará un único período de proba por categoría profesional. Durante o período de proba, o traballador/a ten os dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeña, como se fose do cadro de persoal, estando supervisado durante ese tempo.

No suposto de que un traballador/a cambie de categoría profesional e non supere o período de proba desta nova categoría, volverá reincorporarse á súa anterior categoría profesional nas mesmas condicións en que se encontraba anteriormente.

O dito período de proba será o seguinte, para as contratacións indefinidas, segundo o grupo profesional no que se encadrase o posto de traballo:

Grupo profesional 0, 1, 2: 6 meses.

Grupo profesional 3: 2 mes.

Grupo profesional 4: 1 mes.

Para as contratacións de carácter temporal o período de proba non poderá superar unha terceira parte do tempo total do contrato, nin ser maior que o establecido para os contratos de tipo indefinido.

Durante o período de proba ambas as partes poderán resolver libremente o contrato de traballo sen prazo de aviso previo e sen dereito a indemnización, salvo os conceptos de saldo ou liquidación pendente de percibir.

Rematado o período de proba sen que se produci-se desistencia, o traballador/a pasará a formar parte do cadro de persoal da asociación computándose, para todos os efectos, o dito período.

As situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento, que afecten o traballador/a durante o período de proba, interrompen o seu cómputo.

CAPÍTULO IV

VACANTES E PROMOCIÓN

Artigo 43º.-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.

-Excedencias voluntarias.

-Novo ingreso.

Artigo 44º.-Procedemento de provisión de postos vacantes.

A asociación informará ao comité intercentros, con polo menos 15 días de antelación, acerca da existencia de novos postos de traballo ou vacantes na asociación e dos criterios técnicos concretos utilizados para cubrir eses postos de traballo, salvo que pola súa natureza segundo o establecido neste convenio se designen de libre disposición por parte da asociación.

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

A asociación comunicará a dita 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 asociación.

Artigo 45º.-Solicitud voluntaria de cambio de centro de traballo.

Un traballador/a poderá voluntariamente solicitar o seu traslado ou desprazamento co exercicio dunha categoría igual ou diferente á súa inicial.

CAPÍTULO V

SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN DO CONTRATO: CESAMENTOS, DESPEDIMENTOS

Artigo 46º.-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 asociación e traballador/a.

Serán causa de suspensión:

-Por mutuo acordo entre as partes.

-Causa consignada validamente no contrato.

-Excedencias forzosa.

-Incapacidade temporal.

-Maternidade ou paternidade.

-Risco durante o embarazo da muller traballadora.

-Adopción ou acollemento ou preadoptivo ou permanente de menores de seis anos.

-Privación de liberdade mentres non exista sentenza condenatoria.

-Forza maior temporal: esta suspensión terase que autorizar pola autoridade laboral competente en expediente de regulación de emprego.

-Causas económicas, técnico-organizativa ou de produción: esta suspensión terá que ser autorizada pola autoridade laboral competente en expediente de regulación de emprego.

-Exercicio polo cargo sindical provincial ou superior.

-Exercicio de cargo público representativo.

-Exercicio do dereito de folga.

-Peche legal da asociación.

-Suspensión de emprego e soldo por razóns disciplinarias.

-Permisos de formación ou perfeccionamento profesional.

-Suspensión do contrato por tres meses para a realización do traballador/a dun curso de reconversión ou readaptación das modificacións técnicas do seu posto de traballo.

Artigo 47º.-*Extinción dos contratos. Aspectos básicos. Causas.*

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

O contrato de traballo pode extinguirse por algunha das seguintes causas.

-Mutuo acordo, entre as partes.

-Causas consignadas validamente no contrato.

-Expiración do tempo convido ou realización da obra e servizo obxecto do contrato.

-Cesamento voluntario do traballador/a.

-Vontade do traballador/a por causas xustificadas.

-Morte.

-Grande invalidez ou incapacidade permanente total ou absoluta.

-Xubilación do traballador/a.

-Extinción da personalidade xurídica do contratante.

-Forza maior que imposibilite o traballo.

-Despedimento colectivo.

-Causas obxectivas legalmente establecidas.

-Despedimento disciplinario.

-Aqueles outras que se puidesen establecer nas disposicións legais existentes durante a vixencia deste convenio.

Artigo 48º.-*Extinción dos contratos por causas obxectivas.*

Seguindo o artigo 52 letra e) do Estatuto dos traballadores, e disposicións que a desenvolvan, para traballadores/as indefinidos, 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 que *Asociación Camiña Social* teña subscritos coas distintas administracións públicas.

Artigo 49º.-*Cesamento voluntario e liquidación.*

Os traballadores/as que desexen cesar voluntariamente no servizo á asociación 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 asociación recibe o aviso previo en tempo e forma, terá a obriga de aboar ao interesado/a a liquidación correspondente ao rematar a relación laboral. O incumprimento da obriga de aviso previo por escrito coa referida antelación suporá a perda dun día de salario por cada día sen aviso previo.

Artigo 50º.-*Comunicación de finalización de contrato e finiquito.*

A asociación terá a obriga de comunicación 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 do contrato non permita este aviso previo.

Así mesmo, farase entrega ao traballador/a dunha proposta de finiquito relativo a cantos emolumentos devengase e non percíbise ata a data de cesamento.

TÍTULO V FORMACIÓN

Artigo 51º.-*Principios xerais. Obxectivos da formación.*

Un factor básico para incrementar a motivación e a integración dos traballadores/as dentro da asociación é a formación, en canto medio potenciador da innovación metodolóxica educativa.

1. De conformidade co artigo 23 do Estatuto dos traballadores e para facilitar a súa formación e promoción profesional, os traballadores/as afectados por este convenio terán dereito a ver facilitada a realización de estudos para a obtención de títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente, á realización de cursos de perfeccionamento profesional organizados pola propia asociación ou outros organismos.

2. A asociación e a representación dos traballadores/as recoñecen como dereito derivado da relación laboral o da formación e promoción no traballo, salvando en calquera caso as necesidades de organización e bo funcionamento da asociación.

3. A formación e capacitación do traballador/a que preste os seus servizos na asociación e de acordo coas necesidades desta, está aberta, sen discrimina-

ción de ningún tipo e coas únicas limitacións que poidan provir da capacidade e coñecementos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

4. A formación na asociación orientarase cara aos seguintes obxectivos:

a) Adaptación ao posto de traballo e ás modificacións del.

b) Actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais exixibles na categoría e posto de traballo.

c) Especialización nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia propio de traballo.

d) Facilitar e promover a adquisición polos traballadores/as de títulos académicos e profesionais, relacionados co ámbito de actuación deste convenio, así como ampliación dos coñecementos dos traballadores/as que lles permita prosperar e aspirar a promocións profesionais e adquisición dos coñecementos doutros postos de traballo.

e) Coñecer as condicións laborais do seu posto de traballo para evitar riscos laborais.

f) Calquera outro obxectivo que beneficie profesionalmente tanto o propio traballador/a como a dinámica da asociación ou a atención efectiva dos usuarios/as atendidos.

5. A formación impartirase preferentemente durante o horario laboral. As horas lectivas dos cursos previstos como obrigatorios por parte da asociación serán considerados como xornada efectiva independentemente do horario de realización. No caso de ofertar a asociación cursos de asistencia voluntaria por parte do traballador/a, ou sendo este último quen propón a participación nalgunha acción formativa, de mutuo acordo, as partes fixarán as condicións de realización e, se é o caso, a compensación correspondente.

Artigo 52º.-Criterios de selección para a asistencia a cursos organizados pola asociación.

Terán preferencia para a asistencia a cursos de formación, os traballadores/as que participasen en menos ocasións e aqueloutros que estean a desempeñar postos de traballo relacionados directamente coa materia obxecto do curso ou que poidan desenvolverlas nun futuro próximo, segundo a decisión organizativa da asociación. A especificación destes criterios virá determinada pola comisión de formación.

Artigo 53º.-Adhesión ao IV Acordo Nacional de Formación Continua.

A asociación por este convenio adhírese ao IV Acordo Nacional de Formación Continua (Resolución do 3 de marzo de 2006, da Dirección Xeral de Traballo) e sucesivos, adquirindo compromiso a través dos responsables da asociación e delegados/as de formación de informar e facilitar o acceso ao contido del aos traballadores/as.

Artigo 54º.-Permisos individuais de formación.

Os traballadores/as afectados por este convenio poderán solicitar permisos individuais de formación nos termos acordados no IV Acordo Nacional de Formación Continua e sucesivos.

Artigo 55º.-Certificado de asistencia e aproveitamento.

Os certificados de asistencia e aproveitamento así como as valoracións e cualificacións obtidas en cursos faranse constar no expediente dos traballadores/as que asistan e terán relevancia para a súa promoción profesional.

Artigo 56º.-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 asociación, 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, asociación e representación sindical, asinantes do convenio, recolleranse 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 *Asociación Camiña Social* (r/ Pintor Tino Grandío, 3-entresollado 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. Os membros da comisión de formación disporán do tempo necesario para a asistencia e preparación de todas as reunións a que sexan convocados, este

tempo será 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 asociación, esta comisión terá as seguintes funcións:

1. Participar á na fixación de criterios e do plan formativo da asociación.

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 realizará a asociación.

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 impartirá aos traballadores/as para propiciar a súa habilitación profesional acorde coa lexislación vixente.

8. Velará pola actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais exixibles na categoría e posto de traballo.

9. Aqueloutras funcións que se acorden por unanimidade pola propia comisión paritaria de formación.

TÍTULO VI

SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

CAPÍTULO I

SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

Artigo 57º.-*Principios xerais en seguridade e saúde laboral: información aos traballadores/as.*

Principios xerais: a asociación comprométese a aplicar o actual marco legal vixente, en especial a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e demais normativa vixente, e intentar amplialo na medida das súas posibilidades. O servizo de prevención de riscos laborais da asociación velará, no marco das súas competencias e especialidades, pola promoción da saúde laboral de todos os traballadores/as da asociación a que afecte a este convenio. Así mesmo, o dito servizo velará pola calidade daquelas especialidades de preven-

ción de riscos saúde laboral conveniadas con servizos de prevención de riscos laborais alleos.

Información aos traballadores/as: co fin de dar cumprimento ao deber de protección establecido no artigo 18 da Lei de prevención de riscos laborais (LPRL) a asociación adoptará as medidas adecuadas para que os traballadores/as reciban todas as informacións necesarias en relación:

1. Cos riscos para a seguridade e a saúde que afecten tanto a asociación no seu conxunto como a cada tipo de posto de traballo ou función.

2. Coas medidas e actividades de protección e prevención aplicables aos riscos sinalados no punto anterior.

3. As medidas de emerxencia adoptadas de conformidade co disposto no artigo 20 da LPRL.

A información a que se refire este artigo facilitará a asociación aos traballadores/as a través dos seus representantes en materia de prevención; non obstante, deberá informarse directamente a cada traballador/a dos riscos específicos que afecten o seu posto de traballo ou función e das medidas de protección e prevención aplicables aos ditos riscos.

Salvaguardando os dereitos dos usuarios e compatibilizando estes cos dereitos dos traballadores/as, a asociación obrígase a informar sobre o estado médico dos usuarios, poñendo á disposición dos traballadores/as de atención directa calquera enfermidade ou situación médica que implique un risco para a saúde destes, gardando o segredo profesional.

Artigo 58º.-*Vixilancia específica da saúde.*

1. A asociación garantirá aos traballadores/as a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo que realicen, cos protocolos básicos establecidos polo Ministerio de Sanidade e Consumo e aquelas probas específicas que o servizo de prevención da *Asociación Camiña Social* e o Comité de Seguridade Saúde Laboral establezan para cada unha das categorías profesionais.

2. A vixilancia á saúde só poderá levarse a cabo cando traballador/a preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, logo de informe do Comité de Seguridade e Saúde Laboral, os supostos en que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar o estado de saúde do traballador/a ou para verificar se o estado de saúde deles pode constituír un perigo para si mesmos, para os demais traballadores/as ou para outras persoas relacionadas coa asociación. Nestes casos os traballadores/as terán o dereito e, pola súa vez, a obriga de someterse a revisións médicas, tanto previas ao ingreso ao posto de traballo como periódicas.

3. En todo caso, optarase pola realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias aos traballadores/as que sexan proporcionais ao risco. Levaranse a cabo respectando o

dereito á intimidade, á dignidade da persoa e á confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

4. O acceso á información médica de carácter persoal limitarase ao persoal médico e ás autoridades sanitarias. Os resultados da vixilancia da saúde serán comunicados aos traballadores/as afectados non poderán ser usados con fins discriminatorios en prexuízo do traballador/a.

5. O persoal de novo ingreso terá dereito a un recoñecemento médico durante o primeiro mes tras o asinamento do seu contrato, sen exceder dun anualmente.

Artigo 59º.-*Avaliación de riscos.*

En cumprimento do deber de protección, a asociación garantizará a seguridade e a saúde dos traballadores/as ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Para estes efectos, no marco das súas responsabilidades, a asociación realizará a prevención dos riscos laborais mediante a avaliación inicial dos riscos e a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde dos traballadores/as, coas especialidades que se recollen na Lei de prevención de riscos laborais en materia de avaliación de riscos, información, consulta e participación, actuación en casos de emerxencia e de risco grave e inminente, vixilancia da saúde, e mediante a constitución dunha organización dos medios necesarios nos termos establecidos no capítulo IV da citada lei.

A avaliación de riscos laborais é o proceso dirixido a vulgar a magnitude daqueles riscos que non se puidesen evitar. É o instrumento fundamental da Lei de prevención de riscos laborais considerado un medio, nunca un fin, e vai permitir á *Asociación Camiña Social* tomar decisións sobre a necesidade de realizar todas aquelas medidas e actividades encamiñadas á eliminación ou diminución dos riscos derivados do traballo.

Ante a falta de regulamento, ordenanza ou calquera outro tipo de normativa de obrigado cumprimento, servindo para estes efectos as notas técnicas de prevención ditadas polo Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, as avaliacións de riscos de *Asociación Camiña Social* inspiraranse na NTP número 330.

Estas avaliacións serán revisadas e consultadas cos delegados de prevención de cada centro.

As revisións das avaliacións realizaranse conforme o establecido no artigo 16 da Lei de prevención de riscos laborais e/ou por petición do delegado de prevención de riscos laborais.

Artigo 60º.-*Formación aos traballadores/as.*

De conformidade co artigo 19 de la Lei de prevención de riscos laborais, impartirase a cada un dos traballadores/as unha formación teórica e práctica suficiente e específica ao posto de traballo. Esta for-

mación, tal e como se establece no artigo 19.2º da LPRL, deberá impartirse sempre que sexa posible dentro da xornada de traballo, ou no seu defecto, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido nelas.

A formación poderaa impartir a asociación mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos, e o seu custo non recaerá, en ningún caso, sobre os traballadores/as.

A formación facilitarase tanto no momento da súa contratación, como cando se produzan cambios nas súas funcións ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo que poidan ocasionar riscos para o propio traballador/a, para os seus compañeiros ou terceiras persoas. A formación deberá estar centrada especificamente no seu posto de traballo e adaptarse á evolución dos riscos.

O deseño, duración e contidos da dita formación levarase a cabo polo Comité de Seguridade e Saúde.

Artigo 61º.-*Dereito de reincorporación.*

1. Os traballadores/as que sexan declarados en situación de incapacidade permanente parcial teñen dereito á súa reincorporación na asociación, nas condicións seguintes:

Se a incapacidade permanente parcial non afecta o rendemento normal do traballador/a no posto de traballo que ocupaba antes de incapacitarse, deberá a asociación reincorporalo/a ao mesmo posto ou, en caso de imposibilidade, manterlle o nivel retributivo correspondente ao mesmo posto. No suposto de que a asociación acredite a diminución no rendemento, deberá ocupar o traballador/a nun posto de traballo adecuado á súa capacidade residual e, se non existise, poderá reducir proporcionalmente o salario, sen que en ningún caso a diminución poida ser superior ao 20% nin que os ingresos sexan inferiores ao salario mínimo interprofesional cando se realice xornada completa.

Os traballadores/as que fosen declarados en situación de incapacidade permanente parcial e logo de recibir prestacións de recuperación profesional recobrarán a súa total capacidade para a súa profesión habitual, terán dereito a reincorporarse ao seu posto de traballo orixinario, se o que viñesen ocupando fose de categoría inferior, sempre que non transcorresen máis de tres anos na devandita situación. A reincorporación levarase a efecto logo de comunicación á asociación, e aos representantes do persoal, no prazo dun mes contado a partir da declaración de aptitude polo organismo correspondente.

2. Os traballadores/as que cesasen na asociación por térselles recoñecido unha incapacidade permanente total ou absoluta e logo de recibir prestacións de recuperación profesional recobrasen a súa plena capacidade laboral, terán preferencia absoluta para a súa readmisión na *Asociación Camiña Social*, a condición de que esta fose a última das entidades en

que traballaron na primeira vacante que se produza e que resulte adecuada á súa capacidade laboral.

3. Os traballadores/as que cesasen na asociación por térselles recoñecido unha incapacidade permanente e logo de recibir as prestacións de recuperación profesional continuasen afectos dunha incapacidade permanente parcial terán preferencia absoluta para a súa readmisión na *Asociación Camiña Social*, a condición de que esta fose a última das entidades en que traballaron na primeira vacante que se produza e que resulte adecuada á súa capacidade laboral.

4. Os traballadores/as que, conforme os números 2 e 3 desste artigo teñan dereito a seren readmitidos, deberán comunicalo á asociación, e aos representantes do persoal, no prazo dun mes contado a partir da declaración de aptitude polo organismo correspondente. A asociación deberá pór en coñecemento dos traballadores/as que se atopen en tal situación, as vacantes que existan de igual ou inferior categoría, quedando liberada da súa obriga desde o momento en que o traballador/a rexeite un posto de traballo de igual categoría á que tiña na asociación ou de categoría inferior se non obtívase a plena recuperación para a súa profesión habitual, que non implique cambio de residencia.

Cando a asociación teña varios centros de traballo e a vacante que exista implique cambio de residencia, o traballador/a poderá optar entre ocupala ou esperar a que exista praza no centro de traballo onde teña establecida a súa residencia. No primeiro suposto manterá a súa preferencia para ocupar a primeira vacante da súa categoría ou grupo profesional que se produza no centro de traballo orixinario.

Artigo 62º.-Cambio de posto de traballo para embarazadas ou en situación de lactación.

Cando no desempeño do traballo habitual exista risco ou perigo para a muller embarazada ou para o feto, ou ben poida influír negativamente no período de lactación tanto no caso de nai biolóxica como adoptiva ou de acollida en calquera das modalidades que a lexislación establece, a asociación, por proposta do delegado de prevención ou, na súa falta, do comité de seguridade e saúde procederá a facilitar o cambio a outro posto de traballo dentro da súa categoría profesional e preferentemente na súa quenda habitual, excepción feita de nocturnidade que en ningún caso se poderá aplicar cando concorran algunha destas circunstancias, salvo que exista un desexo manifesto por parte da traballadora.

No suposto de non ser posible o cambio de posto de traballo dentro da mesma categoría profesional, a asociación poderá declarar o paso da traballadora afectada á situación de suspensión de contrato por risco durante o embarazo, previsto no artigo 45.1º do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto

compatible co seu estado. A asociación asegurará os beneficios e dereitos económicos ou doutro tipo inherentes ao seu posto de traballo.

Artigo 63º.-Protección de traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos.

A asociación, de conformidade co artigo 25 da LPRL, garantirá de xeito específico a protección dos traballadores e traballadoras, que polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, sexan especialmente sensibles aos posibles riscos derivados do traballo. Para iso, deberase ter en conta as devanditas características persoais nas avaliacións de riscos e, en función destas, adoptaranse as medidas preventivas e de protección necesarias.

Os traballadores e traballadoras non serán empregados naqueles postos de traballo en que por mor das súas características persoais, discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecidas, puidesen pór en perigo ou causar danos, así mesmo, aos demais traballadores e traballadoras ou outras persoas relacionadas coa asociación.

Artigo 64º.-Plans de autoprotección.

Todos os centros de traballo, onde se exixa, deben contar cun plan de urxencia actualizado que inclúa o plan de evacuación, de acordo co Real decreto 485/1997, do 14 de abril, sobre disposicións mínimas en materia de sinalización de seguridade e saúde no traballo e no Real decreto 486/1997, do 14 de abril, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo.

Este plan de urxencia e evacuación será consensuado co comité de seguridade e saúde laboral logo de consulta aos delegados de prevención de cada centro.

Así mesmo, tal e como establecen as disposicións legais realizaranse anualmente os simulacros de evacuación, que serán revisados e modificados en función da súa eficacia; os plans de urxencia e autoprotección serán revisados e modificados cando se cambien ou alteren algún dos lugares ou postos de traballo.

Os manuais de autoprotección dos diferentes centros desenvólvese de acordo co Real decreto 393/2007, do 23 de marzo, polo que se aproba a norma básica de autoprotección dos centros, establecementos e dependencias dedicados a actividades que poidan dar orixe a situacións de emerxencia.

Artigo 65º.-Delegados de prevención.

Os delegados de prevención son os representantes dos traballadores/as con funcións específicas en materia de prevención de riscos laborais.

Serán designados por e entre os representantes dos traballadores/as conforme ao artigo 35 da Lei de prevención de riscos laborais.

As competencias e facultades dos delegados de prevención serán as definidas no artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais, así como as que emanen das decisións do comité de seguridade e saúde da asociación.

Os delegados de prevención poderán pedir información e asesoramento á comisión de delegados intercentros de seguridade e saúde laboral para todo aquilo que estea relacionado co cumprimento das súas funcións e deberes.

Artigo 66º.-Formación dos delegados de prevención e sixilo profesional.

Formación dos delegados de prevención: os delegados de prevención para que poidan cumprir as funcións que a Lei de prevención de riscos laborais lles encomenda disporán dun crédito horario mínimo de 30 horas para a súa formación en materia de prevención de riscos laborais, sen cargo ao crédito horario sindical, nin do previsto para o exercicio das facultades e competencias previstas na LPRL. A formación en materia de prevención deberá ser facilitada e custeada pola asociación. Deberá realizarse dentro do horario laboral.

A formación deberaa facilitar a asociación polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia e deberá adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario.

Sixilo profesional: aos delegados de prevención seralles de aplicación o disposto no número 2º do artigo 65 do Estatuto dos traballadores en canto ao sixilo profesional debido respecto das informacións a que tivesen acceso como consecuencia da súa actuación na asociación.

CAPÍTULO II

REPRESENTACIÓN INTERCENTROS DOS TRABALLADORES EN MATERIA DE SEGURIDADE E SAÚDE

Artigo 67º.-Comisión de delegados intercentros de prevención de riscos laborais.

Co fin de establecer canles estables e permanentes de comunicación e participación en materia de seguridade e saúde laboral coa asociación, páctase a creación e funcionamento dunha comisión de delegados intercentros de seguridade e saúde laboral.

A devandita comisión é o máximo órgano de representación dos traballadores/as coa representación da asociación para todos aqueles temas relacionados coa prevención de riscos laborais no ámbito de Galicia.

A comisión estará integrado por 2 membros de entre os delegados de prevención dos centros de traballo da asociación.

As funcións da comisión de delegados intercentros serán:

1. Designará de entre os seus membros os representantes da parte social no comité de seguridade e saúde, gardando a proporcionalidade existente.

2. Supervisará e coordinará á parte social no comité de seguridade e saúde laboral.

3. Esta comisión poderá emitir informes en calquera materia de seguridade e saúde laboral por petición dos propios delegados de prevención como do propio comité intercentros ou de asociación.

4. Coordinará e informará os delegados de prevención en materia de seguridade e saúde laboral.

5. Control e vixilancia da saúde, exixindo recoñecementos médicos periódicos en función dos riscos a que están expostos os traballadores/as.

6. Paralizar o traballo cando se aprecie risco inminente para a saúde e seguridade dos traballadores/as e sempre que a asociación non adoptase ou non permitise a adopción das medidas necesarias para garantir a saúde dos traballadores/as.

7. Ser consultado con carácter previo á contratación dos servizos de prevención.

8. Asumen as funcións de delegados de prevención de riscos laborais dos centros carentes de delegado de persoal.

9. Serán funcións da comisión todas as que non sexan enumeradas e lles veñan atribuídas por lei.

Os membros da comisión de delegados intercentros elixirán un presidente/a e a un/unha secretario/a, cuxas funcións se recollerán nun regulamento de funcionamento interno, que se realizará dentro dos tres primeiros meses da constitución legal da comisión; en todo caso, o/a presidente/a terá a representación legal desta comisión delegados/as intercentros e o/a secretario/a será o/a encargado/a de redactar acta das reunións, así como de custodiar a documentación desta comisión delegados intercentros.

Artigo 68º.-Comité de Seguridade e Saúde Laboral.

Ao abeiro do disposto no artigo 38.3º da Lei de prevención de riscos laborais as partes conveñen constituír un órgano específico denominado Comité de Seguridade e Saúde Laboral da *Asociación Camiña Social*.

Constitúese como un órgano específico que asume todas as competencias e facultades de consulta e participación recoñecidas nos artigos 39 da Lei de prevención de riscos laborais ao Comité de Seguridade e Saúde Laboral e, todo iso, en relación con todos os centros de traballo de *Asociación Camiña Social* afectados por este convenio colectivo.

Dada a posible creación de novos centros ou programas de traballo na sede da *Asociación Camiña Social* e para garantir a cobertura de todos os traba-

lladores da asociación e o mellor cumprimento das normas de seguridade e saúde laboral, o ámbito xeográfico de representación abranguerá todo o territorio galego.

O Comité de Seguridade e Saúde Laboral, no seo da asociación, será o órgano paritario e colexiado, co obxecto do adecuado seguimento, control e consulta das actuacións da asociación en materia de prevención de riscos laborais, coas competencias e funcións que a lei establece.

A asociación facilitará os medios necesarios para o normal funcionamento do Comité de Seguridade e Saúde.

1. Composición: esta comisión estará composta por 4 membros, 2 pola parte social e 2 pola parte da asociación, todos eles cos seus respectivos suplentes.

2. Ámbito de actuación: os membros do Comité de Seguridade e Saúde de asociación, sen prexuízo dos dereitos recoñecidos na LPRL aos delegados de prevención no ámbito do centro de traballo, entenderán de todos os asuntos relacionados coa prevención en todos os centros de traballo da *Asociación Camiña Social* afectados por este convenio colectivo e que expresamente reconece a citada lei aos delegados de prevención.

3. Funcións: este convenio establece as seguintes funcións para o Comité de Seguridade e Saúde Laboral:

a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos na asociación. Para ese efecto, no seu seo debateranse, antes da súa posta en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos, os proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención e proxecto e organización da formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propondo á asociación a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

c) Proporá o cambio de posto de traballo cando se aprecie risco para a saúde da nai ou do fillo futuro en caso de embarazo.

d) Participará na elaboración dos plans anuais de prevención de riscos laborais.

e) Realizará informe previo para a adecuación dos postos de reserva para discapacitados.

f) Serán funcións do comité todas as que non sexan enumeradas e lle veñan atribuídas por lei.

-O comité de seguridade e saúde laboral estará facultado para:

a) Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, realizando, para ese efecto, as visitas que xulgue oportunas.

b) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do servizo de prevención, se é o caso.

c) Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores/as, co obxecto de avaliar as súas causas e propor as medidas preventivas oportunas.

d) Coñecer e informar a memoria e programación anual de servizos de prevención.

4. Funcionamento:

a) A constitución do Comité de Seguridade e Saúde Laboral farase dentro dos 30 días naturais seguintes á publicación deste convenio no DOG. Na primeira reunión procederase ao nomeamento do presidente/a e do secretario/a, aprobarase un regulamento para o seu funcionamento no que se recolla a rotación destas responsabilidades para manter a paridade da representación entre as partes. Este comité reunirase trimestralmente (artigo 38.3º LPRL) ou 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, logo de comunicación á outra parte.

b) Os acordos do Comité de Seguridade e Saúde Laboral adoptaranse sempre por maioría absoluta de cada unha das partes, asociación e representación sindical, asinantes do convenio, recolleranse os votos negativos e/ou abstencións, se os houberse. Para poder adoptar acordos deberán asistir á reunión do comité máis da metade dos compoñentes por cada unha das partes representadas.

c) Sinálase como domicilio do Comité de Seguridade e Saúde Laboral inicialmente os locais da oficina principal da asociación en Lugo (rúa Pintor Tino Grandío, 3-entresollado b). A organización que proporciona o domicilio do comité será a responsable de recibir os escritos que se dirixan a ela e dará traslado da devandita información aos demais membros no prazo de cinco días naturais desde a data da recepción.

d) Os membros do Comité de Seguridade e Saúde Laboral disporán do tempo necesario para a asistencia a e preparación de todas as reunións que sexan convocados, este tempo será computado dentro da xornada laboral e como tempo traballado.

e) No referente aos gastos de representación e financiamento dos membros do comité remitímonos á letra

a) de medios e facilidades previsto no título Dereitos e responsabilidades sindicais deste convenio.

Sixilo: os membros do Comité de Seguridade e Saúde de *Asociación Camiña Social* estarán sometidos ao disposto no artigo 65.2º do Estatuto dos traballadores e 37 da LPRL en canto a sixilo profesional debido e respecto da información a que tivesen acceso como consecuencia do desempeño das súas funcións e competencias.

Artigo 69º.-Enfermidades profesionais.

O Comité de Seguridade e Saúde Laboral estudará e, se é o caso, propondrá á Seguridade Social a declaración de enfermidades profesionais daqueles posibles riscos considerados como supostos accidentes de traballo, que se establezan por desenvolvemento regulamentario da Lei de prevención de riscos laborais e con base nos resultados das avaliacións de riscos específicas que, realizadas pola asociación, fosen postos de manifesto.

Artigo 70º.-Obrigas do traballador/a en materia de prevención de riscos laborais.

Seguindo a redacción do artigo 29 da Lei de prevención de riscos laborais, corresponde a cada traballador/a velar, segundo as súas posibilidades e mediante o cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas, pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola aqueloutras persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional, por mor dos seus actos e omisións no traballo, de conformidade coa súa formación e as instrucións da asociación. Serán, entre outras, as súas obrigas as de usar adecuadamente os medios cos que desenvolva a súa actividade, utilizar correctamente os dispositivos de seguridade existentes, informar ao seu superior xerárquico directo e/ou ao servizo de prevención acerca de situacións que entrañen risco... O incumprimento polos traballadores/as das obrigas en materia de prevención de riscos laborais terán a consideración de incumprimento laboral para os efectos previstos no artigo 58.1º do Estatuto dos traballadores, como falta leve, grave ou moi grave, con base na repercusión da falta de cumprimento da obrigación, reguladas no capítulo Faltas deste convenio colectivo.

TÍTULO VII

XORNADA, VACACIÓNS E CALENDARIO LABORAL

CAPÍTULO I

XORNADA

Artigo 71º.-Xornada de traballo.

A xornada ordinaria de traballo será de 37,5 horas semanais que, para os 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, descontadas 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 en metade da xornada, coa 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, respectando o mínimo previsto no artigo 34.3º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 72º.-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 asociación 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 73º.-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 74º.-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 de 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 75º.-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 37.1º do Estatuto dos traballadores, se así o pactasen de mutuo acordo entre a asociación e os representantes legais dos traballadores e traballadoras.

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

1. Os traballadores que 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 76º.-*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, 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. En caso de negativa, motivarase a negación por escrito.

Artigo 77º.-*Traballo en festivos e fins de semana.*

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

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

CAPÍTULO II

VACACIÓNS E CALENDARIO LABORAL

Artigo 78º.-*Vacacións.*

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

A distribución dos períodos de vacacións farase por acordo entre a dirección do centro e a representación dos traballadores/as, terase en conta a nature-

za específica dos centros e a correcta atención aos menores e/ou usuarios.

Os traballadores/as terán dereito a que polo menos 15 días ou a parte proporcional, segundo o caso se poidan gozar entre os meses de xullo e setembro, ambos inclusive.

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

Se o período de permiso por maternidade coincide co período de vacacións, estas gozaranse inmediatamente despois da alta, sen data de caducidade.

No caso de que exista coincidencia de gozo de vacacións con baixa por incapacidade temporal (IT) producida antes do comezo das vacacións, debida a enfermidade profesional, accidente de traballo e ingreso hospitalario, as vacacións gozaranse tras a alta.

Neste caso, o gozo das vacacións será no ano natural en curso ata, como máximo, o 31 de xaneiro do seguinte ano.

Artigo 79º.-*Festivos anuais.*

Todo o persoal de *Camiña Social*, independentemente da súa categoría profesional, ou da súa quenda de traballo deberá gozar do descanso equivalente a 14 festivos anuais.

Artigo 80º.-*Calendario laboral.*

A asociación 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, se é o caso.
4. Vacacións.

A asociación 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.

Artigo 81º.-*Homoxeneización de horarios e quendas.*

As partes deste convenio, e dentro da súa vixencia, comprométense a traballar vía comisión paritaria na homoxeneización de horarios e quendas en centros de similares características.

TÍTULO VIII

CONDICIÓN ECONÓMICAS

CAPÍTULO I

CONDICIÓN ECONÓMICAS XERAIS

Artigo 82º.-*Salario.*

A estrutura salarial integrada polos conceptos que se definen e concretan nos seguintes artigos deste

capítulo, constitúe o total das remuneracións que corresponden percibir ao persoal suxeito a este convenio.

Artigo 83º.-*Estructura 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 84º.-*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 cuxas contías, únicas para cada un dos grupos profesionais do un ao catro, se precisan no anexo II para o ano 2008.

Artigo 85º.-Complementos.

Artigo 85.1º.-*Complementos salariais.*

1. Complemento de categoría profesional: este complemento non consolidable de contía fixa de pagamento mensual estará determinado polo exercicio das funcións propias de cada traballador segundo o grupo profesional e a categoría que ocupe. A súa contía está determinada en tres tramos segundo o grao de experiencia adquirida, establecéndose un importe para o primeiro ano, outro para o segundo ano e un terceiro a partir do segundo ano segundo os importes do anexo II.

2. Complemento de centro de traballo: este complemento non consolidable de pagamento mensual e cuxa contía está determinada en tres tramos segundo o grao de experiencia adquirida, establecéndose un importe para o primeiro ano, outro para o segundo ano e un terceiro a partir do segundo ano segundo os importes do anexo II, percibirase en función das específicas características que teña o tipo concreto de centro de traballo onde o traballador/a realiza as funcións propias do seu grupo profesional e categoría. No caso de categoría profesionais no grupo 0a, este complemento poderá recibir o nome de complemento de responsabilidade.

3. 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 data do cómputo de antigüidade será: 1 de xaneiro de 2007. A cantidade deste complemento e o seu límite, se o houberse, fixarase a comisión paritaria atendendo aos convenios de sector vixentes en cada momento. Se unha vez xerado o primeiro trienio non fosen nego-

ciados en convenios de sector pactarase en negociación colectiva da asociación.

4. Complemento de antigüidade especial: este complemento salarial e consolidable de pagamento mensual aboarase exclusivamente aos traballadores/as que proveñan da *Fundación Diagrama*, froito da subrogación empresarial de *Asociación Camiña Social* cos traballadores da citada fundación producida o 1 de xaneiro de 2007. Fíxase unha contía de 7 euros para todos os grupos e por ano completo de prestación de servizos na *Fundación Diagrama* ata o 31 de decembro de 2006.

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

6. 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 propias da categoría profesional de ATE.

Artigo 85.2º.-*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. Para medio pechado fíxase a cantidade de 12 euros como complemento de traballo nocturno por noite efectiva traballada desde as 00.00 ata as 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).

Para o resto de centros as contías son 9 € e 0,25 €/h, respectivamente.

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:

-Para centro de medio pechado:

Grupo 0b e 1= 2,30 €/h.

Grupo 2 (ATE incluído)= 1,80 €/h.

Grupo 3 e 4 = 1,30 €/h.

-Para o resto de centros:

Grupo 0b e 1= 1,80 €/h.

Grupo 2 (ATE incluído)= 1,30 €/h.

Grupo 3 e 4 = 0,90 €/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.

-Para centros de medio pechado:

Grupo 0b e 1= 4,00 €/h.

Grupo 2 (ATE incluído)= 3,50 €/h.

Grupo 3 e 4= 3,00 €/h.

-Para o resto de centros:

Grupo 0b e 1= 2,00 €/h.

Grupo 2 (ATE incluído)= 1,50 €/h.

Grupo 3 e 4= 1,00 €/h.

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

-Para centro de medio pechado:

Grupo 0b e 1= 1,25 €/h.

Grupo 2 (ATE incluído)= 1,00 €/h.

Grupo 3 e 4= 0,75 €/h.

-Para o resto de centros:

Grupo 0b e 1= 0,75 €/h.

Grupo 2 (ATE incluído)= 0,50 €/h.

Grupo 3 e 4= 0,25 €/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 85.3º.-*Complementos non salariais.*

a) Vestiario: establécese este complemento extrasalarial en atención ao gasto mensual en vestiario e desgaste de roupas. A súa contía máxima queda reflectida no anexo II.

b) Transporte: establécese este complemento en atención ao gasto mensual de transporte no centro de traballo. A súa contía queda establecida no anexo II.

Artigo 86º.-*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 bruto percibido polo traballador e o complemento de categoría profesional.

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

Artigo 87º.-*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. Os xuros por mora no pagamento do salario serán o 10% do debido.

Artigo 88º.-*Táboas salariais.*

As táboas salariais para o ano 2008 son as adxuntas no anexo II. Nos anos sucesivos de vixencia ou prórroga, se é 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 89º.-*Cláusula de revisión salarial.*

Se en 31 de decembro de cada ano o índice de prezos de consumo (IPC) real superase o IPC previsto oficialmente para o mesmo ano, pagarase aos traballadores a diferenza entre ambos. O incremento retributivo terá efectos desde o 1 de xaneiro do ano correspondente, aboaranse os atrasos na nómina de febreiro do ano seguinte e regularizaranse nas táboas de retribucións para a súa consolidación.

Antes do 1 de febreiro de cada ano natural de vixencia deste convenio pactarase a revisión das retribucións acordadas neste capítulo e anexos, tomando como referencia as establecidas para o ano anterior, aumentándoas nunha porcentaxe igual ás previsións oficiais de incremento de prezos de consumo (IPC). A revisión salarial publicarase no DOG.

Para os efectos previstos neste artigo, o competente para a negociación e acordo coa representación da *Asociación Camiña Social* será o comité intercentros.

Artigo 90º.-*Soldo convenio.*

Os salarios que se percibirán con carácter anual distribuiranse nos conceptos e pagas determinados nestee 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, estas serán absorbibles.

Artigo 91º.-*Horas extraordinarias.*

Non se realizarán horas extraordinarias. En caso de que excepcionalmente a xornada laboral se alongue, compensarase por tempo equivalente, podendo ser acumulado ao longo do ano.

Artigo 92º.-*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 21, o 75% da base reguladora do mes anterior ao da baixa; do día 22 ata o 45, o 100% da base reguladora do mes anterior ao da baixa; e do día 46 ata a extinción da baixa, o 90% da base reguladora do mes anterior ao da baixa.

No caso de enfermidade profesional, accidente laboral, operación cirúrxica ou ingreso hospitalario, 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 de reguladora correspondente ao mes anterior ao da baixa.

CAPÍTULO II
GASTOS E OUTROS

Artigo 93º.-*Gastos.*

Acórdase a seguinte redacción:

A asociación 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 custos: 16 euros.

Axuda de custos completa sen pasar a noite: 32 euros.

Axuda de custos completa pasando a noite: 85 euros.

Artigo 94º.-*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 (previo consentimento do traballador).

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

No caso de desprazamentos fóra da comunidade galega a asociación 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 0,25 euros/km para centro de tipo pechado e 0,19 euros/km para resto de centros. O traballador/a deberá xustificar indicando o percorrido realizado.

Se o desprazamento se produce transportando nese vehículo propio a outros traballadores/as, a cantidade correspondente á quilometraxe aboarase unicamente ao que utilice o seu vehículo.

TÍTULO IX
LICENZAS, EXCEDENCIAS E XUBILACIÓN

CAPÍTULO I
LICENZAS

Artigo 95º.-*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 96º.-*Licenzas retribuídas.*

1. O/A traballador/a, logo de aviso e xustificación (salvo causa de urxencia xustificada ou no caso dos asuntos propios 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. Aara 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 asociación 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 laborables. 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.

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 debe-rase 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 ao parto, logo de aviso á asociación e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo. Igualmente, para aqueles traballadores/as en que o 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 lle 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 97º.-*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 enteiro 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 dun mes e máxima de tres meses para asuntos propios, coa salvidade da asistencia a cursos de perfeccionamento profesional en que a duración máxima será de tres meses. A concesión da licenza

estaré condicionada ás necesidades do servizo, cursarase a solicitude con trinta días de antelación, e comprometerase a asociación a dar disposta nun prazo máximo de quince días.

4. Seguindo o establecido no artigo 37.5º do Estatuto dos traballadores, 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 a 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 psicossocial, 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 preavisar con quince días de antelación a data en que se reincorpora á súa xornada ordinaria.

Artigo 98º.-*Lactación.*

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 acumulalo en xornadas completas que, á súa opción, a poderá aplicar ao principio ou remate desta. A dita pausa, redución ou acumulación será retribuída e no caso de lactación artificial pode ser solicitada por calquera dos cónxuxes, aínda que a opción só poderá exercerse por un deles en caso de que ambos traballen na asociación.

Artigo 99º.-*Permiso de maternidade.*

A *Asociación Camiña Social* aterase ao regulado na Lei 39/1999, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, á Lei xeral da Seguridade Social, e a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes ou de calquera outra lexislación vixente.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de nacemento dun fillo/a con discapacidade, a suspensión terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de morte da nai, con independencia de que esta reali-

zase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión, computando desde a data do parto, e sen que se desconte a parte que a nai puidese desfrutar con anterioridade ao parto. No suposto de morte do fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo. Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor desfrute dunha determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de parto prematuro e naqueles que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, por instancia da nai, ou no seu defecto, do outro proxenitor, a partir da data de alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai. No caso de partos prematuros por falta de peso e aqueles outros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido se encontre hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Os traballadores/as en situación de suspensión por esta causa percibirán o 100% da súa base reguladora.

Artigo 100º.-*Permiso de paternidade.*

No suposto de nacemento de fillo/a, adopción ou acollemento, o traballador terá dereito á suspensión do contrato de traballo durante 13 días ininterrompidos, ampliables no supostos de parto, adopción ou acollementos múltiples en dous días máis por cada fillo/a a partir do segundo. Esta suspensión é independente do desfrute compartido dos períodos de descanso por maternidade.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, á elección dos interesados; non obstante, cando o período de descanso regulado no artigo 48.4º da Lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, sexa desfrutado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito a suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto no artigo 97.b, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo 48.4º da Lei orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes, ou inmediatamente despois da finalización da dita suspensión.

A suspensión do contrato poderá desfrutarse en réxime de xornada completa ou parcial dun mínimo do 50%, logo de acordo entre a asociación e o traballador.

O traballador deberá comunicar á asociación o exercicio dos dereitos previstos neste artigo cunha antelación de 30 días naturais a data prevista do parto, adopción ou acollemento.

Os traballadores/as en situación de suspensión por esta causa percibirán o 100% da súa base reguladora.

Artigo 101º.-*Suspensión por risco durante o embarazo e lactación.*

No suposto de risco durante o embarazo e de risco durante a lactación natural nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, modificado pola Lei 39/1999, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra 9 meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

Os traballadores/as en situación de suspensión por esta causa percibirán o 100% da súa base reguladora.

Artigo 102º.-*Adopción e acollemento.*

Nos supostos de adopción e acollemento de menores ata seis anos, o período de suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A dita suspensión terá efecto, á elección do traballador/a, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión. Esta suspensión tamén terá lugar nos supostos de adopción ou acollemento de maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados ou que, polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que, por vir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de discapacidade do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato terá unha duración adicional de dúas semanas. Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de

orixe do adoptado, no período de suspensión, previsto neste artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción. No caso de que a nai, pai ou persoa encargada de garda legal traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites anteriormente sinalados. Os períodos de suspensión poderanse desfrutar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, sempre con previo acordo entre a asociación e os traballadores/as afectados.

Os traballadores/as en situación de suspensión por esta causa percibirán o 100% da súa base reguladora.

CAPÍTULO II EXCEDENCIAS

Artigo 103º.-*Principio básico sobre as excedencias.*

A situación de excedencia voluntaria ou forzosa aterase ao descrito na Lei do Estatuto dos traballadores, e demais disposicións, como a Lei 39/1999, de conciliación da vida familiar e laboral, a Lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, así como o disposto neste convenio colectivo.

Artigo 104º.-*Excedencias voluntarias.*

A excedencia voluntaria poderá ser:

1. Excedencia para atender a un familiar que necesite coidado por razóns de idade, enfermidade, accidente ou discapacidade que non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída e, acreditado medicamente dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade ou parella de feito. A solicitude desta excedencia é voluntaria, os seus efectos serán os dunha excedencia forzosa e computaranse para efectos de antigüidade.

2. Os traballadores e traballadoras poderán solicitar unha excedencia voluntaria por un período non inferior a tres meses, nin superior a cinco anos. A reserva do posto de traballo, neste caso, será a un posto do seu mesmo grupo profesional.

3. En calquera dos casos a excedencia entenderase concedida sen dereito a retribución ningunha e, no segundo caso, o dito período non computará para efectos de antigüidade. En todos os casos solicitarase sempre por escrito cunha antelación de polo menos trinta días naturais á data do seu inicio, a non ser por causas demostrables, de urxente necesidade, debendo recibir contestación escrita por parte da asociación no prazo de cinco días naturais. Durante a situación de excedencia a vacante quedará cuberta por un suplente con respecto ao punto primeiro deste artigo.

O traballador ou traballadora acollido ao segundo suposto deste artigo deberá acreditar, polo menos un ano de antigüidade na asociación e non poderá optar a unha nova ata transcorridos catro anos de traballo efectivo, despois de esgotada a anterior excedencia.

A excedencia prevista no punto un deste artigo poderase desfrutar de forma fraccionada, seguindo as pautas de comunicación anteriormente descritas.

Artigo 105º.-*Excedencias forzosas.*

A excedencia forzosa dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade. Considérase:

1. Por designación ou elección para un cargo público.

2. O traballador ou traballadora que sexa elixido para un cargo ou funcións sindicais, de ámbito local o superior, poderá, así mesmo, solicitar unha excedencia forzosa por todo o tempo que dure o seu nomeamento, con reincorporación automática ao seu posto de traballo unha vez finalizada esta.

3. Calquera outra que legalmente se estableza.

Artigo 106º.-*Excedencia especial por maternidade.*

O traballador/a, ao nacemento de cada un dos seus fillos/as ou no momento da adopción legal ou acollemento, terá dereito a unha excedencia especial que terá unha duración máxima de tres anos, e de ata cinco anos no caso de fillos/as discapacitados psíquicos, físicos, sensoriais ou plurideficientes e comezará logo de solicitude do traballador/a:

-Na traballadora, a partir de que finalice o descanso obrigatorio por maternidade ou no momento en que se efectúe a adopción ou acollemento.

-No traballador, a partir da data de nacemento do seu fillo/a, ou no momento en que se efectúe a adopción ou acollemento.

O nacemento, adopción ou acollemento de novos fillos/as xerará o dereito a futuras e sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin á anterior.

Esta excedencia enténdese asimilada á excedencia forzosa, e non será retribuída, e computarase todo o período para efectos de antigüidade. A reserva de posto de traballo será ao mesmo posto de traballo que se tiña antes da excedencia se a duración desta é de ata un ano, e a un posto do mesmo grupo profesional caso que esta excedencia superase o ano.

Esta excedencia especial poderase desfrutar de forma fraccionada.

Se dous ou máis traballadores/as da asociación xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a asociación poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da organización.

Artigo 107º.-*Reincorporación por fin de excedencia.*

Como norma común a todas as situacións de excedencia voluntarias previstas, se o traballador/a desexa incorporarse á asociación tras o esgotamento do período obxecto da excedencia, deberá solicitalo no prazo de 30 días naturais antes de que finalice o dito período.

Se a reincorporación ao posto de traballo demora máis alá do anterior prazo, a asociación non estará obrigada á reincorporación no tempo perdido polo traballador/a, podendo reincorporarse logo de desconto dos días transcorridos; se o último día do anterior prazo, o traballador/a non tivese manifestado a súa disposición á reincorporación, este perderá o seu dereito a ela.

O traballador/a non perderá o seu dereito á reincorporación por un atraso no cumprimento do prazo de aviso previo. No caso de que se produza o dito atraso, a asociación poderá contar con 30 días desde o momento da solicitude de reincorporación para facelo efectivo.

Se, transcorrida a duración total da excedencia, o traballador/a non tivese manifestado a súa disposición á reincorporación, este perderá o seu dereito a ela.

Á finalización do período de excedencia forzosa, o traballador ou traballadora disporá de 30 días para reincorporarse o seu posto de traballo. A data de reincorporación elixida polo traballador/a notificárase á asociación ao longo da última semana do período de excedencia.

A asociación deberá ratificar, por escrito, ao dito traballador/a a data de reincorporación.

Se durante o tempo de excedencia a vacante se cubriu por un suplente, este cesará no seu cometido dando por finalizada a súa relación laboral no momento da reincorporación do titular.

O/A traballador/a poderá dar por finalizada calquera tipo de excedencia que estivese a desfrutar cando o considere oportuno e cun aviso previo de 30 días naturais.

Artigo 108º.-*Violencia de xénero.*

A traballadora ou traballador vítima de violencia de xénero, logo de acreditación da intervención xudicial acreditativa da súa condición de vítima de maltrato, terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito a asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na asociación.

A traballadora ou traballador vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a asociación teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a asociación estará obrigada a comunicar ás traballadoras e traballadores as vacan-

tes existentes no dito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou cambio de centro terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a asociación terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora ou traballador.

Rematado este período, a traballadora ou traballador poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

A traballadora ou traballador vítima de violencia de xénero poderá, unilateralmente, suspender o contrato de traballo con dereito a reserva do posto de traballo. A dita suspensión terá unha duración inicial que non poderá superar os seis meses, salvo que das actuacións xudiciais resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso poderase prorrogar a suspensión, sempre que a autoridade xudicial mantivese as medidas de protección da vítima, por períodos de tres meses e ata un máximo de 18 meses.

Para os efectos do artigo 52 d) do Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, non se computarán como faltas de asistencia as motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizo de saúde, segundo proceda.

Artigo 109º.-*Incapacidade temporal e invalidez permanente.*

No caso de invalidez permanente total para a profesión habitual, invalidez absoluta ou grande invalidez, o contrato permanecerá suspendido durante dous anos contados desde a data da resolución que a declarou se a xuízo do órgano de cualificación, a situación de incapacidade do traballador vai ser previsiblemente obxecto de revisión por mellora que permita a súa incorporación o posto de traballo e así se indique na resolución administrativa.

CAPÍTULO III XUBILACIÓN

Artigo 110º.-*Xubilacións.*

Para xubilacións observarase o disposto na lexislación vixente e actual convenio colectivo.

A idade de xubilación considerarase sen prexuízo de que todo traballador poida completar os períodos de carencia para a súa xubilación; non obstante, aqueles traballadores/as que non teñan cuberto o prazo legal mínimo de cotización que lles garanta a xubilación, poderán continuar de mutuo acordo traballando ata que se cumpra o dito prazo ou tal requisito.

De mutuo acordo coa asociación, todo o persoal, a partir dos 55 anos, poderá acollerse á redución da súa

actividade laboral principal á metade da xornada que se estipula no convenio para a súa categoría laboral, completando con outras actividades afíns ao seu posto de traballo ou titulación o resto da xornada.

TÍTULO X

MELLORAS SOCIAIS E SEGUROS

Artigo 111º.-*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 asociación será contratante, tomadora, depositaria e aseguradora.

A asociación deberá dispoñer de dita póliza no prazo de dous meses, a partir da publicación deste convenio, e informará os representantes dos traballadores e traballadoras dos pormenores destas e os procedementos que se seguirán no caso de sinistros. Deberá estar asegurado todo o persoal da asociación 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 incurrir 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 automóbiles 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.

Artigo 112º.-*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 113º.-*Complemento por matrimonio ou rexistro de parellas de feito e nacemento de fillos/as.*

Os traballadores/as que contraían 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 100 euros por cada nacemento ou adopción, dunha soa vez na nómina seguinte 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 asociación.

TÍTULO XI

MECANISMO DE PARTICIPACIÓN, REPRESENTACIÓNS SINDICAIS:
REPRESENTACIÓN UNITARIA E SECCIÓNS SINDICAIS

CAPÍTULO I

MECANISMO DE PARTICIPACIÓN DOS TRABALLADORES/AS

Artigo 114º.-*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 sindical do centro de traballo ou aos representantes da asociación. 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 115º.-*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 asociación. O lugar de reunión será, preferentemente, o centro de traballo ou outro, o máis próximo posible, facilitado pola asociación e a asemblea terá lugar fóra das horas de traballo, salvo acordo coa asociación.

Artigo 116º.-*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 director/a. 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 (unha copia será para o centro e outra, debidamente selada e datada, como xustificante da súa 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 poñerá 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 se considerase necesidade polo traballador/a de resolución por instancia ou competencia superior, o traballador/a ou a representación unitaria ou sindical, logo de consentimento do traballador/a, dirixirse ao órgano correspondente da asociación 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, quedará 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) ao que traballador/a se dirixa para entregar calquera escrito terá a obriga de expedir a devandita notificación de recepción e de dar curso ao escrito.

CAPÍTULO II

REPRESENTACIÓN UNITARIA DOS TRABALLADORES/AS

Artigo 117º.-Dereitos e responsabilidades da representación unitaria.

1. Os comités de empresa, os delegados, delegadas de persoal terán, entre outros, os seguintes dereitos e funcións:

a) Intervir na aplicación do sistema de faltas e sancións, serán informados logo da súa imposición e antes de que caduque para eles a acción, de todas as sancións impostas na *Asociación Camiña Social*, por faltas graves e moi graves.

b) Coñecer trimestralmente as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do ambiente laboral e os mecanismos de prevención que utilizan, mediante comunicación vía comité intercentros.

c) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de seguridade social e de emprego, así como do resto de pactos, condicións e usos da *Asociación Camiña Social*, en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante a asociación e os organismos ou tribunais competentes.

d) De vixilancia e control das condicións de seguridade e saúde no exercicio do traballo da asociación.

e) Os delegados de persoal ou de comité de empresa designados para a negociación do convenio disporán durante o período que duran as ditas negociacións dos permisos retribuídos acordados, que son exclusivamente os que precisen para as súas reunións con xustificación destas con acta presencial redactada nas sesións. Para a utilización deste dereito avisarán cunha antelación dunha semana ao director/subdirector/a do seu centro ou programa, indicando día/hora/lugar/razón.

f) Disporase en todos os centros de traballo dun taboleiro de anuncios sindicais de dimensión suficiente e colocado en sitio visible para a información de natureza sindical. A súa instalación será levada a cabo pola asociación, de acordo cos representantes dos traballadores/as. Será responsabilidade dos responsables sindicais a colocación no taboleiro de anuncios daqueles avisos e comunicacións que deba efectuar e se crean pertinentes.

g) Ningún traballador/a poderá ser discriminado por razón da súa afiliación, podendo expresar con liberdade as súas opinións, así como publicar e distribuír sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo as publicacións de interese laboral ou social. Todo traballador/a poderá ser elector e elixible para desempeñar cargos sindicais, sempre que reúna os requisitos establecidos no ET e a LOLS.

Artigo 118º.-Dereitos sindicais.

Mediante este convenio colectivo, e sen prexuízo da súa remuneración, páctase a acumulación de crédito horario.

A acumulación poderase realizar para membros de representación unitaria de centros (delegados de persoal ou membros de comité de empresa) só dentro do propio centro de traballo.

Os membros de comité intercentros poderán acumular o seu crédito horario entre si e coa representación unitaria do centro do que formen parte.

Os delegados de seccións sindicais poderán acumular o seu crédito horario con outros delegados sindicais ou outros membros da súa representación unitaria do seu centro de traballo que representen ao seu propio sindicato.

Comunicarase esta acumulación con 20 días de antelación mediante escrito en que conste o consentimento expreso do representante que cede as horas.

A acumulación de horas nun mesma representante sindical que exceda un 25% da xornada en cómputo mensual deberá ter unha duración mínima dun ano.

Transcorrido o ano, e cun mes de antelación polo menos, deberá comunicarse mediante escrito asinado polos interesados a prórroga da cesión por un novo período dun ano.

En ausencia de escrito con renovación do consentimento de cesión de horas entenderase que a acumulación non se prorroga.

Artigo 119º.-Crédito horario.

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

Membros de comité intercentros e delegados sindicais: 3 xornadas mensuais para o exercicio do seu cargo. Este crédito poderá acumularse ao que puidesen ter como membros dunha representación unitaria.

Artigo 120º.-Medios e facilidades.

A asociación facilitará á representación unitaria dos traballadores/as e aos distintos comités e comisións regulamentadas neste convenio colectivo os locais e medios materiais que se consideren necesarios para o cumprimento das súas funcións.

Con carácter xeral, os medios e facilidades serán os seguintes:

A) Aboamento dos gastos de desprazamento fóra da provincia e no exercicio das funcións propias do seu cargo legalmente recoñecidos para a asistencia a reunións ordinarias. Sempre con xustificación acreditativa destes gastos. Eventualmente, e no caso de que a urxencia ou a entidade dos temas que se van tratar así o requiran, aboaranse os gastos de desprazamentos para a asistencia a reunións extraordinarias.

B) Exposición no taboleiro de anuncios, destinado para o efecto, de notas informativas e comunicados do comité/comisións.

C) Utilización dos medios técnicos e de comunicación (correo electrónico, fax, teléfono, correo ordinario, etc...) dispoñibles no centro de traballo.

D) A representación da asociación autorizará o acceso dos membros dos distintos comités, comisións e seccións sindicais regulamentados por este convenio colectivo, ás dependencias de traballo, para este fin facilitaráselles o correspondente documento acreditativo.

E) Poderán concertarse outras facilidades, mediante pactos, para casos concretos e xustificadas.

A asociación poñerá á disposición do comité intercentros e das distintas comisións regulamentadas neste convenio o espazo físico e os medios técnicos e de comunicación dispoñibles para o correcto desempeño das súas funcións.

Artigo 121º.-Interlocución con representación unitaria e sindical.

A interlocución coas representacións dos traballadores/as a nivel nacional (comité intercentros, seccións sindicais estatais) levarase a cabo a través da dirección/área de recursos humanos, ou órgano específico.

A interlocución entre representacións unitarias de ámbito local coa dirección/área de recursos humanos realizarase sempre a través do comité intercentros.

CAPÍTULO III
SECCIÓN SINDICAIS

Artigo 122º.-Principio xeral.

A constitución de seccións sindicais e designación de delegados sindicais rexerese polo establecido no título IV da Lei orgánica de liberdade sindical, do 2 de agosto de 1985. No referente aos dereitos dos delegados das seccións sindicais remitímonos ao artigo 10.3º da LOLS.

Artigo 123º.-Seccións de delegados/as sindicais.

As seccións sindicais son os órganos representativos dos traballadores/as en xeral e dos afiliados en particular, que teñen como funcións fundamentais a defensa e representación dos intereses dos seus afiliados e dos traballadores/as, sen prexuízo do establecido na Lei orgánica de liberdade sindical para as seccións sindicais, fóra do relativo ao número de delegados sindicais, en que se observará o disposto neste convenio colectivo.

A elección dos delegados/as das seccións sindicais realizarase tomando como circunscrición toda a Comunidade Autónoma de Galicia.

As seccións sindicais de sindicatos que obteñan polo menos o 10% do conxunto de delegados e membros de comité de empresa terán dereito a ser repre-

sentados por delegados sindicais de acordo á seguinte escala:

1. De 100 a 500: 1.

2. De 501 a 1.000: 2.

3. De 1.001 en diante e por cada fracción de 1.000 traballadores/as 1 delegado máis.

Os delegados sindicais gozarán dos dereitos e garantías que se recollen no artigo 10 da LOLS.

Artigo 124º.-*Asembleas de sección sindical.*

As seccións sindicais recoñecidas legalmente poderán convocar asembleas conforme o disposto no texto refundido do Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical e demais disposicións legais para o efecto, coa excepción de que entre unha e outra exista un tempo mínimo de trinta días naturais.

Artigo 125º.-*Cota sindical.*

Por requirimento dos traballadores/as afiliados aos sindicatos, a asociación descontará da nómina mensual dos traballadores/as o importe da cota sindical correspondente. O traballador/a interesado na realización de tal operación remitirá á representación da asociación un escrito en que se expresará con claridade a orde de desconto, a central sindical á que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta de caixa de aforros, á que debe ser transferida a correspondente cantidade. A asociación efectuará a devandita detracción salvo indicación en contrario, durante un período dun ano. A representación da asociación entregará copia da transferencia á representación sindical da asociación. En todo caso, observarase o disposto na LOLS.

Artigo 126º.-*Dotación e uso de correo por parte das seccións sindicais.*

A asociación facilitará acceso á rede da asociación, ao correo electrónico e á internet as seccións sindicais máis representativas. A asociación dotará dos mecanismos necesarios para que as seccións sindicais máis representativas poidan dirixir correos aos seus afiliados de forma global. Para o envío de comunicacións masivas aos enderezos de correo a través da internet, especialmente cando estas comunicacións son de especial complexidade ou capacidade, será necesaria a comunicación previa á entidade.

CAPÍTULO IV COMITÉ INTERCENTROS

Artigo 127º.-*Comité intercentros.*

Co fin de establecer canles estables e permanentes de comunicación e negociación coa dirección ou representación da *Asociación Camiña Social* páctase a creación e funcionamento dun comité intercentros. O devandito comité é o máximo órgano de representación dos traballadores na súa relación coa asociación, para todos aqueles temas laborais comúns que afecten, en xeral, os centros de traballo.

O comité estará integrado por ata doce membros de entre os representantes dos traballadores dos centros de traballo da asociación e será o único con lexitimación para calquera trámite coa negociación colectiva.

O seu mandato será por catro anos a partir da súa constitución.

Outras funcións do comité intercentros serán:

1. Designará os membros da parte social na mesa de negociación do convenio colectivo de entre os delegados electos, gardando a proporcionalidade existente.

2. Realizará a denuncia e promoción das negociacións do convenio colectivo.

3. Supervisará e coordinará a parte social nas distintas comisións resultantes do convenio colectivo.

4. Supervisará os acordos logrados de entre as partes dos traballadores/as e a asociación.

5. Terá no ámbito territorial deste convenio as competencias atribuídas pola normativa laboral aos comités de empresa nos seus respectivos ámbitos de actuación.

6. Proposta de establecemento dos servizos mínimos en caso de folga.

Os membros do comité intercentros elixirán un presidente/a e un secretario/a, cuxas funcións se recollerán nun regulamento de funcionamento interno, que se realizará dentro dos tres primeiros meses da constitución legal do comité, en todo caso, o presidente/a terá a representación legal do comité intercentros e o/a secretario/a será o/a encargado/a de redactar acta das reunións, así como de custodiar a documentación do comité intercentros.

Antes dunha reunión entre o comité intercentros e a representación da asociación, a parte solicitante comunicará á outra para que as reunións ordinarias teñan lugar nun prazo máximo de dúas semanas e para as reunións extraordinarias un máximo dunha semana, por escrito e coa orde do día que se vai tratar.

Artigo 128º.-*Dotación e uso de correo polo comité intercentros.*

A asociación facilitará os medios oportunos para que o comité intercentros difunda a información que considere precisa (negociación colectiva, eleccións sindicais e outros eventos singulares), por medio da internet da asociación. Para o envío de comunicacións masivas aos enderezos de correo a través da rede, especialmente cando estas comunicacións son de especial complexidade ou capacidade, será necesaria a comunicación previa á entidade.

A utilización da internet e correo electrónico por parte do comité intercentros como medio de información-comunicación suporá a diminución proporcional de comunicados por medios tradicionais (fotoco-

pias, fax e outros), na mesma proporción que teñan a difusión do devandito servizo.

A utilización indebida como pode ser o envío masivo de correo de forma inxustificada así como a cesión do uso deste enderezo, determinará a perda desta facilidade axiña que a asociación teña constancia diso, e, se é o caso, a aplicación do réxime disciplinario.

TÍTULO XII
RÉXIME DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I
FALTAS

Artigo 129º.-*Réxime disciplinario e gradación de faltas.*

Os traballadores/as poderán ser sancionados en virtude de incumprimentos laborais pola dirección da asociación de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes, sen prexuízo das posibles responsabilidades xudiciais que poidan derivar.

O persoal directivo coa autoridade e responsabilidade consecvente exercerá a súa autoridade de forma humana, educada e eficiente.

En caso de posible falta imputable ao persoal de dirección do centro, o procedemento que se seguirá será o regulado no capítulo de suxestións, queixas e reclamacións.

Toda falta cometida por un traballador clasificarase segundo a súa importancia, transcendencia e intención en leve, grave e moi grave.

Artigo 130º.-*Faltas leves.*

Considéranse faltas leves as seguintes:

1. Neglixencia no cumprimento das súas funcións, así como a indebida utilización e conservación dos locais e materiais ao seu cargo, salvo que pola súa manifesta gravidade, poida ser considerada como falta grave.

2. Non comunicar a falta dun día ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade da comunicación.

3. Ata tres faltas de puntualidade sen xustificación no período de trinta días naturais, de ata quince minutos cada unha delas.

4. O abandono do servizo sen causa xustificada, excepto no suposto de que este puidese orixinar unha situación de desprotección, abandono, desatención ou puidese crear unha situación de risco para os usuarios atendidos ou compañeiros de traballo; nese caso, poderase considerar como falta grave ou moi grave.

5. As discusións acaloradas sobre asuntos non oportunos nese momento, dentro das dependencias da asociación. Se tales discusións producen escándalo notorio, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

6. Non notificar (entregar ou enviar o parte de baixa) nos tres días naturais seguintes á expedición da baixa correspondente de incapacidade temporal, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

7. Non notificar de forma escrita con antelación a razón da falta ao traballo por motivos xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo en tempo e forma.

8. Non atender o público ou os compañeiros e usuarios coa corrección e dilixencias debidas.

9. Fumar fóra dos espazos e tempos sinalados para o efecto, salvo cando se fume xunto a persoas especialmente sensibles, que será considerada falta grave.

Artigo 131º.-*Faltas graves.*

Cualificaranse como faltas graves as seguintes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia nas funcións encomendadas, ou en calquera materia de traballo, incluída a resistencia e obstrución aos métodos de racionalización do traballo e medidas de seguridade e hixiene. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela derivase ou puidese derivar prexuízo notorio para a asociación, poderá ser considerada como falta moi grave.

2. Máis de tres faltas de puntualidade sen xustificación de ata quince minutos cada unha delas, nun período de trinta días naturais.

3. Ata tres faltas de puntualidade, sen xustificación, de máis de quince minutos cada unha delas, nun período de trinta días naturais.

4. Faltar dous días ao traballo sen xustificación nun período de trinta días naturais.

5. A embriaguez ou toxicomanía ocasional sempre que non causase ningún prexuízo aos seus compañeiros ou ao seu traballo. En caso contrario, considérase como moi grave.

6. A neglixencia, imprudencia ou desidia grave no uso ou conservación do material ao seu cargo, ou que orixinase unha situación de desprotección, abandono, desatención ou crease unha situación de risco para os usuarios atendidos ou compañeiros de traballo.

7. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas da asociación para usos propios.

8. O quebrantamento ou violación de segredos de reserva obrigada, sen que se produza grave prexuízo á asociación, usuarios e/ou compañeiros de traballo, xa que se se producise grave prexuízo sería considerada falta moi grave.

9. O abandono do servizo sen causa xustificada, que puidese orixinar unha situación de desprotección, abandono, desatención ou puidese crear unha situación de risco para os usuarios atendidos ou compañeiros/as de traballo.

10. Permitir que fumen maiores de dezaseis anos dentro do centro fóra dos espazos e tempos sinalados, atendendo sempre á lexislación autonómica para o efecto.

11. A reincidencia en tres faltas leves aínda que sexan de distinta natureza, nun prazo de trinta días naturais, tendo mediado notificación escrita.

Artigo 132º.-*Faltas moi graves.*

Cualificaranse como faltas moi graves as seguintes:

1. Violar ou revelar información de reserva obrigada, que produciuse grave prexuízo para a asociación, usuarios e/ou compañeiros de traballo.

2. A transgresión da boa fe contractual segundo o disposto no artigo 54 do Estatuto dos traballadores.

3. A fraude, a deslealdade notoria, o abuso continuado de confianza, a concorrencia desleal, o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á asociación ou a calquera outra persoa, dentro das dependencias da asociación ou durante o traballo en calquera lugar.

4. Máis de dez faltas de puntualidade sen xustificación de ata quince minutos cada unha delas, nun período de trinta días naturais.

5. Ata dez faltas de puntualidade, sen xustificación, de máis de quince minutos cada unha delas, nun período de trinta días naturais.

6. As agresións físicas aos usuarios, e ás persoas que traballen na asociación ou aos familiares que convivan con eles.

7. As moi graves ofensas verbais ás persoas que traballen na asociación ou aos familiares que convivan con eles.

8. O acoso sexual ou moral á marxe das responsabilidades civís ou penais que derivasen diso.

9. A aceptación de subornos económicos ou en especie.

10. A obstaculización ao exercicio das liberdades públicas e dos dereitos sindicais.

11. As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días ou máis nun período de trinta días naturais.

12. A indisciplina, a desobediencia ou a negligencia no traballo evidenciadas de forma moi grave e notoriamente prexudicial para a asociación.

13. A simulación de enfermidade ou accidente, cando un traballador/a en baixa por tales motivos realice actividades que evidencien aptitude para o desempeño do seu traballo na asociación. Tamén se comprenderá neste punto toda manipulación feita para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

14. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo pactado, ou a ausencia notoria, brusca e/ou puntual de rendemento que poida provo-

car accidentes graves por imprudencia ou negligencia.

15. A embriaguez habitual e a toxicomanía sempre que repercutan negativamente no traballo.

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

17. O abandono do servizo sen causa xustificada, que orixinase unha situación de desprotección, abandono, desatención ou crease unha situación de risco para os usuarios atendidos ou compañeiros/as de traballo.

18. O uso indebido, ou abuso dos medios de comunicación e de produción da asociación, dentro ou fóra da xornada laboral, cando este sexa contrario ás normas internas da organización/asociación, a condición de que exista un control do acceso personalizado aos medios de produción-comunicación por parte da asociación.

19. Proporcionar elaborados de tabaco a menores de dezaseis anos, e permitir que fumen dentro do centro en todo tempo e espazo, atendendo sempre á lexislación autonómica para o efecto.

20. A reincidencia en tres faltas graves aínda que sexan de distinta natureza, nun prazo de noventa días naturais, tendo mediado notificación escrita.

CAPÍTULO II
SANCIONES

Artigo 133º.-*Sancións.*

As sancións máximas que poderán imporse aos que incorran en faltas serán algunha das seguintes:

1. Por falta leve:

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo de ata un día.

2. Por falta grave:

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo de entre dous e catorce días.

-Imposibilidade durante un prazo máximo de dezoito meses para o ascenso a posto de categoría superior.

3. Por falta moi grave:

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo de quince ata sesenta días.

-Despedimento.

Artigo 134º.-*Tramitación e prescrición de sancións.*

Corresponde á asociación a facultade de impor sancións nos termos estipulados neste convenio.

As sancións comunicaranse motivadamente por escrito ao interesado ou interesada para o seu coñecemento e efectos.

Notificarase á representación unitaria ou á sindical a que pertenza o afectado unicamente as faltas graves e moi graves.

En todo caso, o traballador/a afectado ou os representantes dos traballadores poderán realizar as alegacións que consideren oportunas, seguindo o exposto neste convenio en canto a faltas graves ou moi graves. Para faltas leves, o prazo máximo de alegación será de 5 días naturais; o prazo máximo de resolución ou contestación pola asociación será doutros 5 días naturais.

As faltas leves prescribirán aos dez días naturais, as graves aos vinte días naturais e as moi graves aos sesenta días naturais a partir da data na cal se ten coñecemento, e en todo caso, aos seis meses naturais de se ter cometido.

Artigo 135º.-Trámites e mecanismos de imposición de sancións.

Para a imposición de sancións por falta grave ou moi grave será preceptiva a instrución de expediente sumario. Este expediente incoarase logo do coñecemento da infracción, remitindo ao interesado ou interesada prego de cargos con exposición clara dos feitos supostamente constitutivos de falta; ante este prego de cargos a persoa interesada poderá responder cun prego de descargo nun prazo máximo de 5 días naturais, deberá a asociación dar resposta a este prego de descargo nun prazo máximo doutros 5 días naturais.

No caso de traballador/a afiliado a un sindicato, o prego de cargos enviarase ao delegado sindical correspondente á vez que se remite ao traballador/a afectado, serán tamén 5 días naturais o prazo en que a sección sindical pode manifestar o que considere pertinente, e 5 días naturais o prazo en que a asociación pode dar resposta ao escrito sindical.

Comunicarase igualmente á representación unitaria o prego de cargos (e á vez que ao traballador ou sección sindical, se é o caso), podendo actuar esta unicamente con autorización expresa e por escrito do interesado/a. Os prazos de realización de informe por parte da representación unitaria serán os mesmos que para o caso da representación sindical.

Caso de que o traballador/a afectado pola sanción decida iniciar accións legais, quedan anuladas ou sen efecto as posibles actuacións realizadas polas representacións dos traballadores/as.

Mediante medida cautelar, e soamente cando a falta que se vai considerar puidese ser grave ou moi grave, a asociación cando sexa necesario para un mellor coñecemento do alcance e a natureza dos feitos que se produciron, poderá decretar preventivamente a suspensión de emprego do traballador/a afectado, por un máximo de 5 días naturais estando o traballador á disposición da asociación durante eses días.

É absolutamente indispensable a tramitación de expediente contradictorio para a imposición de san-

cións, calquera que fose a súa gravidade, cando se trate de membros da representación unitaria ou da sindical, tanto se se atopan en activo como se aínda están no período regulamentario de garantías.

As anotacións desfavorables que -como consecuencia das sancións impostas- puidesen facerse constar nos expedientes persoais quedarán canceladas ao cumprirse os prazos de dous, catro e nove meses, segundo se trate respectivamente de falta leve, grave ou moi grave.

Disposición adicional

Primeira.-Dereito supletorio.

Para o non previsto neste convenio observarse ao establecido no Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical, e demais disposicións legais do ordenamento laboral, así como disposicións legislativas de aplicación aos programas, convenios proxectos subscritos pola asociación.

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

Disposicións transitorias

Primeira.-Reunións de coordinación educativa mensual.

Con independencia do acordado no artigo relativo a xornada anual, durante un período transitorio poderanse producir reunións de coordinación educativa de periodicidade mensual dun máximo de dúas horas e trinta minutos cada unha. Estas reunións convocaraas xustificadamente a dirección do centro de traballo coa antelación suficiente, será obrigatoria a asistencia dos convocados, e entenderase o tempo dedicado como tempo ordinario de traballo.

Segunda.-As partes asinantes comprométense a establecer contactos cos organismos competentes, encamiñadas a conseguir a habilitación profesional dos traballadores/as.

Disposición derradeira

Primeira.-Subrogación e sucesión de empresa.

Co fin de manter a estabilidade do persoal no emprego, conseguir a profesionalización do sector e evitar na medida do posible a proliferación de contencioso, ambas as partes acordan remitirse ao Estatuto dos traballadores no relativo á sucesión de empresa, así como demais lexislación vixente.

No caso de que se preveza o peche dalgún centro ou programa, a parte da asociación comprométese a notificalo aos representantes dos traballadores/as coa antelación suficiente.

Disposición derogatoria

Primeira.-Á entrada en vigor deste convenio quedan sen efecto a totalidade das cláusulas de calquera convenio vixente e aplicable á *Asociación Camiña Social* ata a data.

ANEXO I**Categorías profesionais por áreas funcionais****Categorías profesionais.**

As definicións correspondentes ás distintas categorías son as que figuran neste anexo, que forma parte integrante deste convenio colectivo.

As categorías profesionais especificadas a continuación teñen carácter enunciativo e non supoñen a obrigação para a asociación de ter provistas todas elas, en sentido contrario tampouco supón a imposibilidade de prover novas categorías profesionais previo acordo coa comisión paritaria. Se as administracións requirisen novas ou diferentes categorías, a comisión paritaria velará e negociará coa administración correspondente os prazos e medios para a implantación delas, permitíndose a súa incorporación de forma provisional ata o seguinte convenio colectivo.

A titulación requirida para o desempeño das diferentes categorías profesionais estará condicionada ao establecido polo Instituto Nacional de Cualificacións ou nos convenios ou subvencións subscritos con calquera das administracións públicas. Se as administracións modificasen os requisitos académicos ou profesionais necesarios para o desempeño dunha categoría profesional, a comisión paritaria velará e negociará coa administración os prazos e medios para a habilitación dos traballadores/as.

Área funcional. Persoal docente-sanitario ou de atención directa a usuarios:

Psicólogo/a: é a persoa que, coa titulación de grao requirida, desempeña as seguintes funcións:

Elaborar e emitir informes técnicos sobre os menores/novos, nos cales se avalía a situación do menor e o seu contorno.

Asesoramento e apoio técnico á dirección.

Orientar os profesionais que desenvolven o seu traballo en contacto directo cos menores/novos sobre as características particulares de cada un deles para conseguir os obxectivos establecidos nos seus programas individuais.

Determinar a situación psicosocial de cada menor/novo de forma individualizada.

Favorecer unha mellor adaptación dos menores/novos e a súa reintegración psicosocial, mellorando a asunción de responsabilidades e competencia socio familiar de cada menor/novo.

Achega de información relevante de carácter técnico nos procesos xudiciais dos menores/novos cando esta sexa requirida pola dirección.

Atender ao sixilo profesional que require o tratamento de datos de carácter persoal.

Valoración e diagnósticos da personalidade de cada menor/novo.

Elaboración e execución de programas de intervención tanto individual como grupal cos menores/novos.

Elaboración de informes psicolóxicos que faciliten información sobre as actuacións que van desenvolver os educadores na aplicación do programa individualizado do menor/novo. Coordinar, xunto co psiquiatra, o proceso de avaliación e intervención cos menores que así se requira.

Achegar unha perspectiva psicolóxica aos integrantes daqueles equipos técnicos que así se establezan e facilitar información relevante sobre as actuacións que vai desenvolver o persoal educativo.

Todas aquelas que así se establezan de acordo coas súas funcións.

Médico/a-psiquiatra: é a persoa que, coa titulación de grao requirida, atende a saúde dos menores/novos, sen mingua da súa especialización. Forma parte do equipo técnico do centro ou programa.

Pedagogo/a: é a persoa que, coa titulación de grao requirida, diseña e participa no proxecto educativo do centro, participando e asesorando na realización das adaptacións curriculares e o apoio docente aos menores/novos.

Mestre/a de primaria: é a persoa que, coa titulación de grao requirida, realiza a instrución e educación formal dos menores/novos, formando parte do equipo educativo do centro ou programa.

Profesor/a de secundaria: é a persoa que, coa titulación de grao correspondente, realiza a instrución e educación formal dos menores/novos, formando parte do equipo educativo do centro ou programa.

Traballador/a social: é a persoa que, coa titulación de grao requirida, desempeña as funcións seguintes:

Elaborar e emitir informes técnicos sobre os menores/novos, nos cales se avalía a situación do menor/novo e o seu contorno.

Asesoramento e apoio técnico á dirección.

Orientar os profesionais que desenvolven o seu traballo en contacto directo cos menores/novos sobre as características particulares de cada un deles para conseguir os obxectivos establecidos nos seus programas individuais.

Determinar a situación psicosocial de cada menor/novo de forma individualizada.

Favorecer unha mellor adaptación dos menores/novos e a súa reintegración psicosocial, mellorando a asunción de responsabilidades e competencia socio familiar do menor/novo.

Achega de información relevante de carácter técnico nos procesos xudiciais dos menores/novos cando esta sexa requirida pola dirección.

Solicitar información no contorno sociofamiliar do menor/novo, analizando as variables máis significativas, mediante entrevistas individuais ou familiares tanto no centro de traballo como no propio domicilio dos menores.

Elaborar o informe social, establecendo pautas de actuación co menor/novo e o seu contorno.

Coordinar e canalizar os casos cara ás redes de recursos que teñen atribuídas funcións de acción social.

Atender as demandas de xestións sociais dos menores/novos.

Colaborar e coordinar accións conxuntas co equipo educativo para a elaboración do programa individualizado do menor/novo.

Canalizar e coordinar as peticións de xestión de documentación acreditativa persoal aos organismos pertinentes.

Todas aquelas que se establezan de acordo coas súas funcións.

Educador/a: é a persoa que, coa titulación, habilitación correspondente, realiza tarefas de intervención directa cos menores/novos e/ou familias, é o responsable da formación integral e globalizadora do menor/novo ou grupo de menores/novos ao seu cargo.

Participa, xunto cos técnicos e baixo a dirección do director/a e/ou coordinador/a, no proceso educativo do menor/novo, realizando funcións de orientación, programación, execución e avaliación.

Elaboración e seguimento do plan de intervención de cada menor/novo ou grupo. Organiza a vida cotiá e atende ás necesidades das unidades ou grupos conforme o previsto na normativa vixente e as indicacións da dirección do centro, co fin de favorecer o desenvolvemento integral do menor e dos novos e a súa autonomía persoal e social. Dentro dos programas anuais elabora proxectos específicos en función das necesidades dos menores e mozos nas súas saídas ao exterior cando así se estableza, tanto para a realización de actividades educativas, formativas, laborais, sanitarias, de lecer e tempo libre, como para a realización de trámites administrativos ou xudiciais.

Contribúe de forma activa ao mantemento da seguridade e a orde do centro e supervisa e dá resposta ante posibles urxencias que ocorran no grupo ao seu cargo. Informa diariamente á dirección do centro das actuacións desenvolvidas e das incidencias producidas, así como das medidas adoptadas. Coñece e aplica a normativa vixente. Elabora e formaliza todos os documentos e rexistros que se consideren oportunos, así como os informes pertinentes sobre comportamento e evolución dos menores ou mozos ao seu cargo que se establezan.

ATE: é o traballador ou traballadora que colabora co educador no desempeño das funcións; no caso de que adquira a titulación ou habilitación de categoría de educador/a, reclasificarase na categoría do educador/a.

Diplomado/ a universitario en enfermaría DUE-ATS: é a persoa que, en virtude da súa titulación, exerce as funcións sanitarias propias da súa especialidade, é entre outras, a de preparación e administración da medicación dos menores ou novos, rea-

lización de curas e calquera outra función que se lle pode asignar dentro da súa capacitación.

Técnico de liberdade vixiada: é a persoa que, coa titulación de grao, formación e experiencia adecuada, realiza tarefas non estritamente educativas desde o punto de vista metodolóxico ou de distribución de tarefas, orientando o seu labor de forma principal ao cumprimento e supervisión dos obxectivos marcados pola medida xudicial dos menores/novos en coordinación cos centros, técnicos da Administración e xulgados, a través de informes e reunións periódicas.

Participa na prevención, xestión e resolución de situacións de conflito social ou de convivencia que os menores ou mozos ao seu cargo poidan afrontar.

Técnico de inserción sociolaboral: é a persoa que, coa titulación de grao, realiza funcións de avaliación, diagnóstico e orientación dos menores ou novos, axudándoos a obter e utilizar estratexias que lle permitan conseguir e manter un posto de traballo acorde coas súas calidades persoais e capacidade profesional.

Intervén no deseño de itinerarios individualizados de inserción, actuando como apoio á inserción sociolaboral dos menores/novos, establecendo canles de coordinación entre recursos e mediando ante as administracións públicas e as empresas.

Realiza o seguimento e apoio, a través da orientación, formación e responsabilidade dos menores/novos, potenciando a súa independencia e autonomía persoal.

Monitor de talleres: é a persoa que, cos coñecementos suficientes, desenvolve actividades formativas cos menores ou mozos nos talleres, encargándose do seu mantemento e bo funcionamento.

Monitor de lecer e tempo libre: é a persoa que, coa titulación adecuada, colabora directamente na organización e realización das actividades de lecer e vida social dos menores ou novos.

Animador sociocultural: é a persoa que, coa titulación adecuada, elabora e desenvolve accións socioeducativas.

Técnico de integración social: é a persoa que, coa titulación adecuada, realiza labores de integración social.

Técnico de integración laboral: é a persoa que, coa titulación adecuada, realiza labores de integración laboral ou/e supervisado polo técnico de inserción sociolaboral.

Auxiliar de clínica: é a persoa que, cos módulos INCUAL correspondentes, realiza funcións complementarias ás de DUE, baixo a súa supervisión ou do médico ou psiquiatra do centro.

Controlador: é a persoa que, no ámbito da aplicación da Lei 5/2000 e do seu regulamento, ten ao seu cargo, de acordo co regulamento de cada centro, a seguridade, o control e a contención dos menores ou novos, coa intervención directa de menores ou mozos do citado centro de traballo.

Actúa baixo a supervisión do educador e atende ás directrices dadas polo equipo directivo do centro, tendo iniciativa propia só en caso de evidente risco para os menores/novos ou persoal do centro.

Este persoal non está destinado ao control de accesos, supervisión do sistema interno de seguridade, rexistros, control de perímetro e aquelas funcións propias do persoal de seguridade xuramentado.

A contratación deste persoal non eximirá a empresa da contratación de vixilancia de seguridade profesional para a atención das tarefas anteriormente descritas e propias da súa profesión.

Velador: no ámbito da aplicación da Lei 1/1996, é a persoa que se encarga de velar e supervisar o descanso nocturno dos usuarios que se atopan no centro.

Área funcional. Persoal de administración:

Técnico/a de departamento, oficina ou servizo de apoio: é o traballador/a que desempeña funcións técnicas de tipo administrativo nun departamento, oficina ou servizo de apoio. Distínguese entre técnico de primeira, técnico de segunda e técnico de terceira e cuarta categoría, segundo a titulación adecuada necesaria que se requira para desempeñar eficazmente as tarefas do posto. Neste sentido, considérase:

1. Técnico 1ª-primeira: se a titulación requirida para o posto técnico-administrativo é unha licenciatura universitaria.

2. Técnico 2ª-segunda: se a titulación requirida para o posto técnico-administrativo de traballo é unha diplomatura universitaria, ou ensino técnico profesional III.

3. Técnico 3ª-terceira: se a titulación requirida para este posto técnico-administrativo é de bacharelato, ou ensino técnico profesional II.

4. Técnico 4ª-cuarta: se a titulación requirida para o posto técnico-administrativo é ESO ou equivalente (antiga EXB ou certificado de escolaridade), ou ensino técnico profesional I.

Como categoría profesional no contrato poderase incluír a denominación «Técnico (1ª, 2ª, 3ª, 4ª)» máis o nome do posto técnico concreto que desempeña.

Avogado/a xurista: é o traballador/a que -tendo o título de licenciado en dereito- desempeña funcións acordes ao título posuído, propias do exercicio da avogacía como o asesoramento xurídico, xa estea incluído nun departamento, xa forme parte dun servizo de apoio ou asesoría interna, xa constitúa parte integrante do equipo técnico dun centro de traballo. Realizando o seguimento e valoración xurídica da medida xudicial imposta ao menor ou mozo nun centro, así como a asesoría ao resto de integrantes do equipo técnico e á dirección do centro sobre a forma de adecuar a execución de medida co proxecto educativo de centro (PEC) mediante o programa individual de execución de medida (PIEM).

Xornalista: é o traballador/a que -tendo o título de licenciado/a en xornalismo ou titulación afín- desempeña funcións acordes ao título posuído, propias do exercicio do posto de xornalista ou comunicador.

Investigador/a: é o traballador/a que -posuíndo un título universitario e unha experiencia ou formación contrastada en investigación- desempeña funcións de investigación: diagnóstico e avaliación da realidade, desenvolvemento de metodoloxías de actuación, avaliación destas, ou outros, e todo iso desde o respecto e suxeición aos principios científicos de fiabilidade, validez, falsación, xeneralización de resultados, ou outros.

Sociólogo/a: é o traballador/a que -tendo o título de licenciado en socioloxía ou titulación afín- desempeña funcións acordes ao título posuído, propias do exercicio do seu posto de traballo.

Licenciado/a-enxeñeiro/a en informática: é o traballador/a que desempeña funcións técnicas acordes á súa licenciatura ou enxeñaría superior en informática, tanto no relativo a mantemento de hardware/software como no relativo a establecemento, supervisión e mantemento de redes, equipos e servidores informáticos.

Licenciado/a en económicas-empresariais: é o traballador/a que -posuíndo un título universitario superior en economía- desempeña funcións acordes ao título posuído.

Administrador/a: é o traballador/a que -posuíndo a experiencia e formación necesarias para o desempeño do posto- realiza funcións de administración e xestión económica dos centros de traballo baixo a súa responsabilidade, seguindo as directrices determinadas pola dirección nacional de administración. Titulación mínima requirida de diplomatura universitaria.

Diplomado/a en empresariais: é o traballador/a que -posuíndo un título universitario superior ou medio en empresariais- desempeña funcións acordes ao título posuído.

Graduado/a social/relacións laborais: é o traballador/a que desempeña funcións técnicas de tipo administrativo/xestión laboral da asociación, funcións acordes ao seu título de diplomado/a en relacións laborais-graduado social.

Contable: é o traballador/a que desempeña funcións técnicas de tipo administrativo-contable. As posibles funcións que pode realizar o ocupante do devandito posto serían: tratamento, cálculo e extensión de facturas complexas; realización de estatísticas económico-financeiras; imputacións contables; redacción de correspondencia de tipo contable; e todas aquelas funcións propias de estudos realizados de contabilidade. Titulación mínima requirida ETP II ou equivalente.

Diplomado/a-enxeñeiro/a técnico informático: é o traballador/a que desempeña funcións técnicas acordes á súa diplomatura técnica informática, tanto

no relativo a mantemento de hardware/software como no relativo a establecemento, supervisión e mantemento de redes, equipos e servidores informáticos.

Documentalista: é o traballador/a que coa titulación mínima requirida de diplomado universitario desempeña funcións técnicas acordes aos seus estudos en documentación e biblioteconomía, como son a creación de sistemas de organización da información, e o arquivo e tratamento de documentación, textos, sons e imaxes en calquera soporte físico.

Tradutor/a: é o traballador/a que coa titulación mínima requirida de diplomado universitario, desempeña funcións técnicas de tradución e interpretación de documentación en idiomas distintos ao castelán.

Administrativo/a: é o traballador/a que desempeña tarefas técnicas de tipo administrativo. Entre outras tarefas teríamos: estatísticas e contabilidade que requiran cálculos medios; manexo e utilización de ficheiros e arquivos complexos; taquigrafía e redacción de documentos con iniciativa propia en asuntos que excedan os de trámite; e todas aquelas funcións propias do posto de administrativo. Con titulación mínima requirida de ETP II ou equivalente.

Técnico/a en informática de xestión ou sistemas: é o traballador/a que desempeña funcións técnicas acordes á súa titulación de formación profesional ou ensino técnico-profesional en informática de xestión ou sistema, tanto no relativo a mantemento de hardware/software como no relativo a establecemento, supervisión e mantemento de redes, equipos e servidores informáticos.

Desenvolvedor/a de páxinas web: é o traballador/a que -posuíndo a experiencia e formación necesarias para o desempeño do posto- realiza funcións técnicas de deseño, execución e desenvolvemento de portais e páxinas web. Titulación mínima requirida ETP II ou equivalente.

Auxiliar administrativo/a: é o traballador/a que con iniciativa e responsabilidade restrinxida e subordinada aos órganos directivos do centro ou área de administración correspondente, desempeña tarefas técnicas auxiliares como: traballos mecanográficos, facturación, atender comunicacións telefónicas ou outras similares, xestión de busca e clasificación en arquivos e ficheiros. Titulación mínima requirida ETP I ou equivalente. Esta categoría profesional será reclasificada á de administrativo en todos os centros de traballo onde realice funcións de xeito autónomo ou sen a existencia dun administrativo.

Auxiliar de tarefas: os/as pertencentes a esta categoría profesional son aquelas persoas que realizan funcións subalternas do tipo: facer recados ou fotocopias de documentos; realizar os encargos que se encomenden entre uns e outros departamentos, centros, programas ou oficinas; recoller e entregar correspondencia, así como levar a cabo traballos elementais por orde dos seus superiores.

Área funcional. Persoal de servizos.

Cociñeiro/a: pertencen a esta categoría os traballadores/as que, con dominio, tanto teórico como práctico, do seu oficio, e posuíndo a titulación oficial requirida de manipulación de alimentos, realizan os seus funcións con capacidade suficiente para afrontar e resolver os incidentes da súa especialidade de cociñeiro/a.

Limpador/a, lavandeiro/a: pertencen a esta categoría os traballadores/as que, con dominio práctico do seu oficio, realizan as súas funcións con capacidade suficiente para afrontar e resolver os incidentes da súa especialidade de limpeza e/ou lavararía.

Oficial de mantemento: pertencen a esta categoría os traballadores/as que, con dominio tanto teórico como práctico do seu oficio, realizan as súas funcións con capacidade suficiente para afrontar e resolver os incidentes da súa especialidade de mantemento de instalacións, recursos e infraestruturas en centros de traballo.

Outro persoal de servizos (axudantes ou auxiliares): pertencen a esta categoría os traballadores/as que, con dominio tanto teórico como práctico dun oficio, realizan os seus funcións auxiliares con capacidade suficiente para afrontar e resolver os incidentes da súa especialidade, sempre baixo a supervisión dun superior seu. Para efectos deste convenio, consideraranse -entre outros- os seguintes oficios auxiliares: axudante de cociña, axudante de limpeza, axudante de lavararía e axudante de mantemento.

Área funcional. Persoal directivo:

Coordinador/es xeral: máxima figura directiva da entidade. Determina as liñas estratéxicas de actuación da entidade, conforme aos 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 coordinación de área.

Subcoordinador/a de área: é o traballador/a que realiza as mesmas funcións que o coordinador/a de área en ausencia del, 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 asociación como entidade xestora do centro relativas á organización dos diferentes servizos de intervención, seguridade, sanidade, persoal e xestión, así como inspeccionalos

e corrigir calquera falta que observe 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, é 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 -se é o caso- do director de departamento ou área/división correspondente, e as que estableza a asociación 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 de 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. Esta categoría funcional elixírase mediante promoción interna. Equiparado a esta categoría está o xefe/a de negociación: 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 dunha negociación desa sección ao seu cargo.

ANEXO II Táboas salariais

Clasificación de centros de traballo e retribución: para efectos retributivos deste convenio colectivo, considéranse «centros de tipo pechado» aqueles centros de traballo onde se realiza a intervención psico-socio-educativa e están sometidos primordialmente a medidas xudiciais de tipo pechado ou asimilado a este. A listaxe periódica destes centros e do resto de centros de traballo comunicárase ao comité intercentros.

Táboas salariais: retribución bruta mensual e anual por categorías profesionais/postos

Distribución de contías brutas mensuais e anuais de complementos salariais e non salariais para postos directivos de área para o ano 2008

| Grupo profesional | Categoría profesional | Salario base | Complemento de categoría profesional | Compto. de centro de traballo | Compto. de función directiva | Comptos. non salariais | Bruto mensual | Bruto anual |
|-------------------|------------------------|--------------|--------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------|---------------|-------------|
| Oa | Coordinador de área | 1.417,41 | 458,01 | 573,14 | 403,46 | 193,60 | 3.045,62 | 40.298,30 |
| | Subcoordinador de área | 1.337,30 | 458,01 | 343,93 | 312,23 | 193,60 | 2.645,07 | 35.331,48 |

Distribución de contías brutas mensuais e anuais de complementos salariais e non salariais para postos en centros de traballo de tipo pechado para o ano 2008

| Grupo profesional | Categoría profesional | Salario base | Compto. de categoría profesional | Compto. de centro de traballo | Compto. de función directiva | Compto. de calidade/cantidad e compto. de polivalencia | Compto. específico noite | Comptos. non salariais | Bruto mensual | Bruto anual |
|-------------------|---|--------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------------------|--|--------------------------|------------------------|---------------|-------------|
| Ob | Director | 1.285,19 | 301,70 | 343,95 | 364,17 | | | 193,61 | 2.488,62 | 33.037,22 |
| | Subdirector | 1.243,34 | 253,21 | 343,95 | 197,32 | | | 193,61 | 2.231,93 | 29.776,24 |
| | Coordinador | 1.193,72 | 176,77 | 286,63 | 107,24 | | | 193,61 | 1.957,96 | 26.236,51 |
| 1 | Postos de licenciatura | 1.149,58 | 170,16 | 193,23 | | | | 193,61 | 1.706,57 | 23.118,34 |
| 2 | Educador de primeiro ano | 1.085,76 | 42,85 | 32,62 | | | | 193,61 | 1.354,84 | 18.515,31 |
| | Educador de segundo ano | 1.085,76 | 85,70 | 65,24 | | | | 193,61 | 1.430,31 | 19.506,65 |
| | Postos de diplomatura: educadores, traballadores sociais, orientadores e técnicos de 2º | 1.085,76 | 160,54 | 149,54 | | | | 193,61 | 1.589,45 | 21.565,96 |
| | Educador nocturno de primeiro ano | 1.085,76 | 42,85 | 32,62 | | | 75,00 | 193,61 | 1.429,84 | 19.415,31 |
| | Educador nocturno de segundo ano | 1.085,76 | 85,70 | 65,24 | | | 75,00 | 193,61 | 1.505,31 | 20.406,65 |
| | Educador nocturno | 1.085,76 | 160,54 | 149,54 | | | 75,00 | 193,61 | 1.664,45 | 22.465,96 |
| | Monitor | 1.059,36 | 160,54 | 43,89 | | | | 193,61 | 1.457,40 | 19.928,56 |
| 3 | ATE | 1.055,88 | 153,03 | 149,54 | | 37,38 | | 193,61 | 1.589,44 | 21.491,04 |
| | Administrativo e técnicos de 3º | 988,76 | 153,03 | 4,59 | | | | 107,46 | 1.253,84 | 17.329,60 |
| | Auxiliares administrativos e clínica | 965,69 | 153,03 | 4,59 | | | | 15,17 | 1.138,48 | 15.899,14 |
| 4 | Cociñeiro/a | 955,20 | 144,79 | 4,59 | | | | 157,16 | 1.261,73 | 17.340,70 |
| | Mantemento e técn. 4º en administración | 969,01 | 144,79 | 4,59 | | 18,72 | | 193,61 | 1.330,72 | 18.196,18 |
| | Limpeza, lavandaría e axudante cociña | 924,75 | 144,79 | 4,59 | | | | 35,33 | 1.109,45 | 15.452,47 |
| | Auxiliares de tarefas | 900,47 | 117,15 | | | | | | 1.017,62 | 14.246,61 |

Distribución de contías brutas mensuais e anuais de complementos salariais e non salariais para postos no resto de centros de traballo para o ano 2008

| Grupo profesional | Categoría profesional | Salario base | Compto. de categoría profesional | Compto. de centro de traballo | Compto. de función directiva | Compto. de calidade/cantidad e compto. de polivalencia | Compto. específico noite | Comptos. non salariais | Bruto mensual | Bruto anual |
|-------------------|---|--------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------------------|--|--------------------------|------------------------|---------------|-------------|
| Ob | Director | 1.243,34 | 301,70 | 176,61 | 260,12 | | | 193,61 | 2.175,38 | 29.194,63 |
| | Subdirector | 1.193,72 | 253,21 | 145,49 | 141,30 | | | 193,61 | 1.927,33 | 26.021,75 |
| | Coordinador | 1.149,58 | 176,77 | 110,01 | 76,60 | | | 193,61 | 1.706,56 | 23.131,44 |
| 1 | Postos de licenciatura | 1.126,16 | 170,16 | 99,51 | | | | 193,61 | 1.589,43 | 21.665,82 |
| 2 | Educador de primeiro ano | 1.059,36 | 10,00 | 10,00 | | | | 193,61 | 1.272,97 | 17.414,37 |
| | Educador de segundo ano | 1.059,36 | 20,00 | 20,00 | | | | 193,61 | 1.292,97 | 17.674,37 |
| | Postos de diplomatura: educadores, traballadores sociais, orientadores e técnicos de 2ª | 1.059,36 | 160,54 | 43,89 | | | | 193,61 | 1.457,40 | 19.928,56 |
| | Educador nocturno de primeiro ano | 1.059,36 | 10,00 | 10,00 | | | 50,00 | 193,61 | 1.322,97 | 18.014,37 |
| | Educador nocturno de segundo ano | 1.059,36 | 20,00 | 20,00 | | | 50,00 | 193,61 | 1.342,97 | 18.274,37 |
| | Educador nocturno | 1.059,36 | 160,54 | 43,89 | | | 50,00 | 193,61 | 1.507,40 | 20.528,56 |
| | Monitor | 1.059,36 | 160,54 | 43,89 | | | | 193,61 | 1.457,40 | 19.928,56 |
| 3 | ATE | 1.029,48 | 153,03 | 43,89 | | 37,38 | | 193,61 | 1.457,39 | 19.853,64 |
| | Administrativo e técnicos de 3ª | 988,76 | 153,03 | 4,59 | | | | 107,46 | 1.253,84 | 17.329,60 |
| | Auxiliares administrativos e clínica | 965,69 | 153,03 | 4,59 | | | | 15,17 | 1.138,48 | 15.899,14 |
| 4 | Cociñeiro/a | 955,20 | 144,79 | 4,59 | | | | 157,16 | 1.261,73 | 17.340,70 |
| | Mantemento e téc. 4ª en administración | 969,01 | 144,79 | 4,59 | | 18,72 | | 193,61 | 1.330,72 | 18.196,18 |
| | Limpeza, lavandaría e axudante cociña | 924,75 | 144,79 | 4,59 | | | | 35,33 | 1.109,45 | 15.452,47 |
| | Auxiliares de tarefas | 900,47 | 117,15 | | | | | | 1.017,62 | 14.246,61 |

CONSELLERÍA DE VIVENDA E SOLO

Orde do 19 de setembro de 2008 pola que se establecen as bases reguladoras e se convocan para o ano 2008 axudas ás comunidades de propietarios, en réxime de concorrencia competitiva, para a reparación, rehabilitación e adaptación de edificios de vivendas de protección oficial de promoción pública.

Co fin de facilitar a rehabilitación e mellora das vivendas protexidas de promoción pública promovidas polo IGVS ou transferidas á Comunidade Autónoma de Galicia, en virtude dos reais decretos 1926/1985, do 11 de setembro, e 1461/1989, do 1 de decembro, de transferencias en materia de patrimonio arquitectónico, control da calidade da edificación e vivenda, fai-se necesario incentivar as actuacións de reparación, rehabilitación e adaptación nestes edificios de vivendas de promoción pública, mediante subvencións ás comunidades de propietarios/as.

Preténdese orientar e apoiar os esforzos que están a levar a cabo as comunidades de propietarios/as destas vivendas, para reparar e rehabilitar os edificios mellorando o contorno no que viven á custa dun esforzo considerable, dado que se trata dun colectivo cunha maior dificultade económica para acometer as obras necesarias de adecuación e adaptacións dos

edificios ás necesidades de funcionalidade que o transcurso do tempo provocou.

É polo que a Consellería de Vivenda e Solo, de acordo co marco normativo establecido na Lei 9/2007, do 13 de xuño, de subvencións de Galicia e na Lei 4/2006, do 30 de xullo, de transparencia e de boas prácticas na Administración pública galega, por medio desta orde establece as bases reguladoras con vixencia indefinida e abre a convocatoria de axudas para 2008, para as comunidades de propietarios/as de edificios de protección oficial de promoción pública promovidos polo IGVS ou transferidos á Comunidade Autónoma de Galicia polos decretos de transferencias en materia de vivenda.

Por todo o exposto, no exercicio das facultades que teño atribuídas pola Lei 1/1983, do 22 de febreiro, reguladora da Xunta e da súa Presidencia, modificada pola Lei 11/1988, e desenvolvida polo Decreto 211/2005, do 3 de agosto, e o Decreto 505/2005, do 22 de setembro,

DISPOÑO:

CAPÍTULO I
DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1º.-*Obxecto da orde.*

Esta orde ten por obxecto fixar as bases reguladoras, que terán vixencia indefinida, e ao mesmo tempo abrir