

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia, sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Cáritas Diocesana de Valencia (Código: 46100262012013).

ANUNCIO

Resolución de fecha 30 de marzo de 2016, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Cáritas Diocesana de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 23 de diciembre de 2015 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el comité de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, y el artículo 22.5 del Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell,

por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 30 de marzo de 2016.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO

Cáritas Diocesana de Valencia

PREÁMBULO

Cáritas Diocesana de Valencia es una corporación de la Archidiócesis, con personalidad jurídica, canónica y civil, sin ánimo de lucro, cuya finalidad es promover el espíritu y la práctica de la caridad en la Iglesia Diocesana.

Sus fines son:

1. Expresar la solicitud de la Iglesia por los necesitados y favorecer la fraternidad humana a fin de que se muestre, con obras y palabras, el amor de Cristo.
2. Estimular a los fieles cristianos a dar testimonio de la caridad evangélica como partícipes de la misma misión de la Iglesia, y sostenerlos en este empeño.
3. Animar, orientar, promover, coordinar y, en su caso, vincular las entidades de la Iglesia Católica que actúan en la Diócesis en el campo de la acción caritativa y la promoción social, a fin de hacer realidad la Buena Nueva de la liberación integral de los pobres y marginados (CS. 835), convirtiendo la vida de caridad en hecho comunitario (CS. 833), exigencias ambas de la misión evangelizadora de la Iglesia y de su solicitud por los necesitados.

Atendiendo a la propia naturaleza y fines de Cáritas, la dirección y el personal contratado se obligan a respetarlos y cumplirlos. La identidad y misión de Cáritas estarán presentes en la incorporación del personal voluntario y contratado, así como en el desempeño de sus funciones.

TÍTULO I: ÁMBITOS

CAPÍTULO 1

PARTES FIRMANTES, ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

Artículo 1.- Partes firmantes y ámbito funcional.

El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores, entre la Entidad empleadora y la representación de los trabajadores/as a través de su COMITÉ DE EMPRESA.

Ámbito funcional.

La aplicación del presente Convenio se extiende a las relaciones laborales de la totalidad del personal de Cáritas Diocesana de Valencia, así como del personal que sea contratado por la Institución durante la vigencia del mismo

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación, y establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en todas las áreas, programas, proyectos, servicios y centros de trabajo de Cáritas Diocesana de Valencia, situados en las provincias de Valencia y Alicante dentro de los límites de la diócesis de Valencia.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

El Convenio será de aplicación a todo el personal contratado por cuenta ajena, que esté vinculado a la Entidad, con arreglo al vigente Estatuto de los Trabajadores. Queda excluido el personal que mantiene una relación mercantil con la Entidad.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2016 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se prorrogará cada 3 años si ninguna de las partes lo denunciase por escrito con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su expiración.

En caso de denuncia total o parcial, continuará rigiendo el presente Convenio mientras duren las nuevas deliberaciones y se acuerde otro nuevo.

Artículo 6.- Norma no discriminatoria.

No se podrá discriminar a ninguna persona por razones de edad, género, orientación sexual, estado civil, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria en la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

— La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

— La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado:

«Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo»

Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/ CEE.

Las partes promoverán la creación de un procedimiento para prevención de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, acordando los procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8.- Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las demás disposiciones de carácter general.

CAPÍTULO 2

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9.- Definición y composición.

La Comisión Paritaria del Convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Se compone de una persona asesora, y de cuatro componentes, dos designados por la Entidad y dos por el Comité de Empresa, con sus respectivos suplentes.

La constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio. En la primera reunión, los cuatro componentes, elegirán por unanimidad un quinto que forme parte del equipo diocesano como persona asesora. A su vez de entre ellos elegirán por unanimidad un secretario para transmitir a las partes los acuerdos.

Cada componente desempeñará sus funciones durante 3 años, prorrogables hasta 9 en periodos de tres años.

Artículo 10. Funciones y competencias.

Sus funciones son las siguientes:

- a) vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado;
- b) interpretación del Convenio;
- c) arbitraje de los problemas o cuestiones que se someta por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio;
- d) conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de alcanzar acuerdo elaborará preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente;
- e) las mencionadas en los artículos referentes a horarios regulares así como las reuniones especiales en caso de falta de acuerdo entre trabajador y Entidad;
- f) en cuestiones no contempladas en este Convenio la Comisión resolverá de acuerdo con las normas legales que sean de aplicación;
- g) recoger y valorar las demandas al Fondo Social según sus criterios previamente unificados en función de la cantidad disponible.

Artículo 11.- Funcionamiento.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes o a propuesta de la persona responsable de recursos humanos. No podrá tomar acuerdos sin la presencia de la totalidad de sus componentes.

Las dos partes se comprometen a hacer llegar a la Comisión todas las dudas, las discrepancias y los conflictos que pueda haber como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la manera reglamentariamente prevista. Para la resolución de cualquier consulta planteada a la Comisión se ha de dar audiencia a las partes interesadas.

La persona asesora de la comisión tendrá voz pero no voto, y podrá recabar el asesoramiento de otras personas con voz y sin voto.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar actas de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de la Comunitat Valenciana. Las resoluciones o acuerdos adoptados por este órgano tendrán carácter vinculante para ambas partes.

TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.- Definición.

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la dirección de la Entidad, sin perjuicio de los derechos reconocidos al personal contratado y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativas de aplicación.

TÍTULO III: CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO 1 CONTRATACIÓN

Artículo 13.- De la contratación en general.

Todo contrato se formalizará por escrito y se entregará copia al Comité de Empresa de la Entidad.

Para las contrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación, se estará también a lo dispuesto en la legislación respectiva, vigente en cada momento.

En ningún caso, los contratos temporales a partir de la publicación del presente Convenio, podrán sobrepasar el 33% del personal contratado por la entidad. Esta limitación no será de aplicación a los programas nuevos o con sustantividad propia y cofinanciación externa, en lo referente al personal contratado para la realización de los mismos, a excepción de los contratos mercantiles.

En el supuesto que durante la vigencia del contrato de trabajo se produjera una situación de pluriempleo, el/la trabajador/a tendrá la obligación de ponerla en conocimiento de la Dirección, tanto al inicio como al finalizar la misma, con objeto de acreditar la compatibilidad de dicha situación y tramitar el correspondiente expediente para distribuir las cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 14.- Medidas para el fomento de la contratación.

Teniendo en cuenta el problema de desempleo que incide en determinados colectivos de personas, las partes firmantes de este Convenio coinciden en la conveniencia de potenciar la contratación indefinida y si ésta no es posible, mediante las correspondientes modalidades existentes y de acuerdo con las normas y los requisitos que prevén las disposiciones legales citables en cada caso, según la legislación vigente.

Artículo 15.- Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba de tres meses.

Durante el periodo de prueba, el personal contratado ha de percibir la remuneración correspondiente a la categoría profesional en que hace su ingreso en la Entidad. Igualmente, en dicho periodo, tanto la

persona contratada como la dirección de la Entidad podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

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

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal haya sido superior al periodo de prueba previsto.

Artículo 16.- Reserva de plazas para personas con diversidad funcional.

La entidad se compromete al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.

La entidad, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Artículo 17.- Provisiones de vacantes.

Para la selección de candidatos o candidatas a un puesto de trabajo en Cáritas Diocesana se seguirá lo dispuesto en el procedimiento del Programa de Recursos Humanos Selección de personal.

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica. Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para la cobertura de dichos puestos se hará un proceso de comunicación (en el tablón de anuncios, en la página web y en el Boletín de Información

Interna) en la que se ofrecerá la plaza tanto al personal de la entidad como al ajeno a la entidad, conforme a los criterios de selección que la empresa establezca en cada caso. Este proceso no se refiere a puestos de confianza.

En el caso del personal laboral, si la dirección de la Entidad estimase que las personas solicitantes no cumplen los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo, la Entidad comunicará al personal contratado implicado la razón de la desestimación, y la representación de los trabajadores las razones de la selección.

La persona seleccionada para cubrir la vacante quedará obligada a seguir el itinerario de incorporación y de formación inicial, que le será facilitado por la responsable de Recursos Humanos. Su inmediato superior realizará el oportuno seguimiento.

En caso de cambio de puesto de trabajo, tanto a petición de la Entidad como del trabajador/a, siempre se deberá respetar la antigüedad.

CAPÍTULO 2 CESES y DESPIDOS

Artículo 18.- Cese voluntario.

Cuando un trabajador o trabajadora se proponga cesar al servicio de la Entidad, lo comunicará a la misma, con 15 días naturales de antelación mediante escrito y por duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada. Las personas correspondientes a los Grupos Profesionales 1 y 2 deberán comunicarlo al menos con 30 días de antelación. El no cumplimiento de este precepto supondrá la pérdida de tantos días de haber como retraso llevara el comunicarlo.

Artículo 19.- Finiquito

La entidad estará obligada, 15 días después de ser preavisada, a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por el trabajador o

trabajadora y la representación legal del personal empleado, salvo opinión en contra del propio trabajador o trabajadora.

Cuando la finalización del contrato coincida con el periodo de negociación del Convenio, en el finiquito se hará constar que queda por liquidar el porcentaje de subida salarial que le corresponda.

Si la entidad recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar a la persona interesada la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso del abono de la liquidación.

Artículo 20.- Finalización del contrato temporal.

La Entidad estará obligada a comunicar toda finalización del contrato a la persona interesada y a la representación legal del personal empleado, con una antelación mínima de 15 días, salvo en los casos en los que, por la naturaleza del contrato no sea posible.

Asimismo, la entidad comunicará a las personas interesadas y a la representación legal del personal empleado, las causas que las motiven, en un plazo de 15 días excepto que, a criterio de la dirección, no sea procedente el mantenimiento del trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo durante el período de tiempo anteriormente indicado. En ambos casos, la representación legal del personal empleado podrá emitir informe al respecto.

Artículo 21.- Despido

En materia de despido se estará sujeto a la Ley vigente en el momento de producirse esta circunstancia. En el caso de despidos individuales, por circunstancias económicas, la Entidad iniciará un periodo de consulta con el Comité de Empresa. En materia de despido se estará sujeto a la Ley vigente en el momento de producirse esta circunstancia. En el

caso de despidos individuales, por circunstancias económicas, la Entidad iniciará un periodo de consulta con el Comité de Empresa.

CAPÍTULO 3 FORMACIÓN

Artículo 22.- Formación

El personal de Cáritas tendrá derecho y obligación al acceso a una formación continuada que responda a las exigencias de la mejora cualitativa de los servicios que preste a la Institución, así como el derecho de cualificación y promoción profesional. Todo lo referente a la formación del personal de Cáritas Diocesana de Valencia se recoge en el procedimiento Formación específica y especializada para trabajadores y voluntarios.

Artículo 23.- Desarrollo de la Formación.

La formación profesional del personal contratado se establecerá en función de las necesidades del servicio, de los requerimientos del puesto que ocupa y del plan de formación individual que se establezca junto con él/ella para promover el mejor desempeño de su puesto de trabajo.

La Formación podrá ser personal o grupal, organizada por la Entidad, y se establecerá como parte del Plan de Formación acordado con el/ la trabajador/a, que dispondrá de al menos 20 horas al año, dentro de su jornada laboral. Su financiación correrá a cargo de la Entidad.

La dirección de la Entidad ha de considerar como de fundamental interés la mejora de la formación de su personal contratado, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su formación general. Asimismo, pondrá especial interés en la formación del personal contratado menos cualificado.

CAPÍTULO 4

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 24.- Seguridad y Salud Laboral

La Entidad se obliga a cumplir la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación de la Entidad y del personal contratado adscrito a la presente reglamentación laboral.

Artículo 25.- Revisión médica

La entidad garantizará al personal contratado la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realice.

Estará regulado según lo establecido en el artículo 25 de la LPRL. Se realizarán los reconocimientos médicos:

- reconocimiento médico inicial o previo: debe realizarse antes de la exposición de personal a los riesgos del puesto de trabajo, o en los primeros días;
- reconocimiento médico tras cambio de puesto de trabajo o cuando exista un cambio en la asignación de tareas;
- reconocimiento médico por enfermedad profesional;
- reconocimiento médico de personal contratado de especial significación (personal especialmente sensible, menores de edad, trabajadoras embarazadas) se establece una periodicidad anual;
- reconocimiento médico periódico: la periodicidad se determinará en función del puesto de trabajo bajo el asesoramiento del Servicio de Prevención. Para puestos de personal de administración o puestos cuyos mayores riesgos sean de PVD se establece una periodicidad estipulada de dos años. En estos puestos, siempre que no estén incluidos en los otros grupos descritos, podrá establecer una renuncia por parte del personal siendo obligada la realización del reconocimiento en su tercer año del último realizado,

en caso de que el personal se niegue a realizarlo se establecerán las medidas disciplinarias oportunas;

- reconocimiento médico después de una ausencia prolongada en el puesto de trabajo por motivos de salud, con la finalidad de descubrir si la enfermedad tiene un origen laboral y recomendar acciones correctoras concretas.

Artículo 26.- Protección de la maternidad

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Entidad procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de riesgo durante el embarazo, según lo dispuesto en el artículo 26.3, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del menor y así lo certifican los Servicios Médicos correspondientes, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de riesgo durante la lactancia natural de los menores de doce meses, contemplada en el artículo 26.4, de la LPRL.

Artículo 27.- Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos

La Entidad garantizará de manera específica la protección del personal contratado que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial,

sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

El personal no será empleado en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su diversidad funcional debidamente reconocida, pudiera poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización.

TÍTULO IV CAPÍTULO 1

JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 28.- Jornada Laboral

La jornada laboral será de 38 horas semanales de lunes a viernes como norma general y de lunes a domingo en el personal contratado que así se especifique en el contrato. Se considerarán festivos los 14 días fijados por el gobierno estatal, autonómico y local. Las jornadas laborales convenidas inferiores a la jornada laboral completa se establecerán proporcionalmente a aquella. Se establece una Jornada máxima anual de 1660 horas.

Artículo 29.- Flexibilización de la Jornada

El personal contratado tendrá posibilidad de compaginar su horario de entrada y de salida, tanto por la mañana como por la tarde, con sus necesidades personales y las del servicio, así como, reducir el descanso de mediodía a una hora, y trabajar menos tardes. La jornada completa supondrá trabajar al menos dos tardes a la semana.

Artículo 30.- Jornada intensiva.

Desde el 1 de julio hasta el 15 de septiembre, el personal no sujeto a turnos tendrá una jornada

efectiva de 30 horas semanales. Durante la Jornada Intensiva se mantendrá la flexibilización horaria prevista el resto del año.

La modificación del horario base durante la jornada intensiva debe presentarse con un mes de antelación al coordinador de área o al programa de Recursos Humanos, para su posterior resolución.

Artículo 31.- Horario general.

Durante los meses de septiembre y octubre de cada año, el personal contratado presentará el horario al Programa de Recursos Humanos, con el visto bueno de su inmediato superior, con el fin de recopilar los ajustes que por motivos laborales y/o de conciliación familiar, se realicen.

Esta organización del horario regular debe garantizar en todo momento el buen funcionamiento de todos los servicios y programas de Cáritas.

El personal contratado podrá disfrutar de 20 minutos diarios para hacer un receso en su labor. Asimismo, excepto el personal sujeto a turnos, no se podrá trabajar más de 7 horas seguidas, sin descansar como mínimo una hora (no retribuable).

Artículo 32.- Ajuste de horario.

En las 38 horas que debe realizar el personal contratado en jornada completa, podrá realizar ajustes horarios según las necesidades del Programa o Servicio. Dicho ajuste debe quedar reflejado en la hoja de planificación semanal, y debe ser automático a propuesta del personal contratado y con el visto bueno de la persona responsable correspondiente.

Para las otras concreciones, se remitirá al Documento "Criterios Internos para el ajuste y compensación de horas del personal contratado en Cáritas Diocesana de Valencia".

Artículo 33.- Compensación horaria.

Las horas que exceden de las 38 horas semanales se podrán compensar según las necesidades del servicio.

Computan, como hora y media, las horas trabajadas:

- De lunes a sábado, desde las 22.59 a las 7.59 horas.
- Todas las horas trabajada en domingo o festivo.

Para horarios en campamentos o excursiones, así como en reuniones, jornadas y cursos fuera de la diócesis, también se remitirá al Documento "Criterios Internos para el ajuste y compensación de horas del personal contratado en Cáritas Diocesana de Valencia".

Las horas pendientes de compensar se podrán disfrutar junto a los días de libre disposición o periodos vacacionales, siempre y cuando queden cubiertos los servicios mínimos en todos los programas y servicios de Cáritas.

Artículo 34.- Hoja de planificación.

En la hoja de planificación semanal quedarán especificadas las horas que tiene que realizar el personal contratado en función de su jornada laboral.

En esta planificación el personal ajustará su horario de trabajo a las necesidades del Programa.

Esta hoja de planificación se remitirá al responsable del Programa o Área, quien lo hará llegar a la Secretaría General.

CAPÍTULO 2 VACACIONES

Artículo 35.- Vacaciones

Todo el personal adscrito al presente Convenio, disfrutará de 23 días hábiles de vacaciones, de lunes a viernes, sin tener en cuenta el horario base, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, a elección del personal laboral.

Este tendrá derecho a reservarse 6 días como máximo fuera de los meses de verano. Se respetará dicha

elección siempre que el servicio o los turnos entre el mismo equipo lo permitan.

Para el personal contratado más de un año en la Entidad, las vacaciones no son acumulables y caducan el día antes de la fecha en que se comenzaron al año anterior, salvo que cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del TRLET, que se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán que solicitar sus vacaciones entre el 1 y el 31 de mayo conforme a lo establecido en el documento correspondiente del Programa de Recursos Humanos.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un día hábil más de vacaciones por cada 10 años trabajados. El año que se cumplan los 25 años trabajados se disfrutarán de 15 días naturales más de vacaciones.

Artículo 36.- Calendario laboral.

La Entidad informará al Comité de Empresa del calendario laboral interno.

Cada trabajador y trabajadora dispondrá –desde el 7 de enero del año en curso hasta el 6 de enero del próximo– de cinco días de libre disposición en cualquier época del año. Dichos 5 días son por año completo trabajado. Caducan si no se disfrutan y no son compensables.

Además, cada trabajador y trabajadora dispondrá de un día y medio por festividades locales (el personal contratado de la sede central estará obligado a coger la tarde del 17 de marzo y el día 18 de marzo, cuando estos sean laborables; el del resto de centros de trabajo podrán optar por este día y medio anterior al 19 de marzo, o el día y medio anterior a la fiesta patronal de la localidad donde esté ubicado el centro) y además los días siguientes: el Jueves Santo y las tardes del 24 y 31 de diciembre y del 5 de enero.

Los días pendientes de vacaciones se podrán disfrutar en los puentes vacacionales, siempre y cuando queden cubiertos los servicios mínimos a prestar en todos los programas y los servicios generales. Si en programas de continuidad no es posible disfrutar esas fechas, los días quedan acumulados para ser disfrutados en otras fechas.

CAPÍTULO 3

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 37.-Retribuciones:

1. Salarios:

Los salarios del personal comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán constituidos por:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Plus coordinación.
- d) Complemento OD.
- e) Ayuda por hijo o hija.

2. Percepciones extra salariales:

- a) Plus de distancia.
- b) Kilometraje (ver art. 61).

El pago del salario se efectuará el último día hábil de cada mes y se hará por cualquier medio admitido en derecho.

Durante el periodo de duración prevista de este Convenio, el incremento salarial se revisará anualmente de común acuerdo con el Comité de Empresa, en función del IPC, de la evolución del capítulo “Aportaciones de particulares” del año en curso y de la evolución de las reservas en el mismo periodo.

Artículo 38.- Salario Base.

Se entiende por salario base la retribución mensual correspondiente a la categoría profesional del personal contratado por la jornada regular de trabajo que figura como tal en las Tablas Salariales que se publican cada año.

Artículo 39.- Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2005, todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir por cada trienio vencido la cantidad del 5 por ciento de su salario base por este concepto.

Artículo 40.- Plus de coordinación.

Es un complemento del salario base que remunera la coordinación por la función que desarrolla el trabajador y trabajadora y que figura como tal en las Tablas Salariales.

Este complemento se aplicará únicamente durante el espacio de tiempo que dicho trabajador y trabajadora desempeñe la responsabilidad que da derecho a este plus. Este plus se contabilizará tanto en vacaciones como en las pagas extraordinarias, y estará sujeto a la variación del IPC.

Se establecen varias modalidades:

- Secretario/a general (100% plus coordinación);
- Coordinador/a de área (66,33% plus coordinación);

- Responsable de proyecto o programa con tres o más trabajadores/as a su cargo:
 - o Equipo trabajo básico (3 trabajadores/as a su cargo): (22,24% plus coordinación);
 - o Equipo de trabajo intermedio (4 a 5 trabajadores/as a su cargo): (33,36% plus coordinación);
 - o Equipo de trabajo intermedio (6 a 8 trabajadores/as a su cargo): (44,48% plus coordinación).

Artículo 41.- Plus de distancia.

Se establece este complemento para el personal contratado que, a iniciativa de la Entidad, cambie de centro de trabajo a uno situado en una localidad que diste más de 25 km. de la anterior. Este complemento no se aplicará durante el mes de agosto, ni se contabilizará en las pagas extraordinarias y será revisado anualmente, en el mes de octubre, del mismo modo que el precio del kilometraje.

En el caso de baja laboral o permisos retribuidos se reducirá proporcionalmente dicha cantidad.

Artículo 42.- Complemento OD.

Los trabajadores y trabajadoras que vinieran disfrutando de este complemento, lo seguirán cobrando. Este complemento se contabilizará a efecto de las pagas extraordinarias y no está sujeto a incremento alguno.

Artículo 43.- Ayuda por hijo o hija a cargo.

Esta ayuda se aplicará en concepto de ayuda social preescolar con la cantidad que figura en el anexo a cada trabajador o trabajadora que reúna las siguientes condiciones:

- a) Que tenga hijos o hijas menores de seis años.
- b) Dichas cantidades se pagarán desde el momento en que dichos menores cumplan dieciséis semanas de edad y el trabajador o trabajadora esté incorporado al puesto.

c) Que el otro progenitor no perciba una ayuda similar, lo que deberá certificar el personal contratado anualmente, con un documento que presentará en Secretaría administrativa.

d) Esta ayuda se percibirá hasta que el menor cumpla seis años.

e) Que el trabajador o trabajadora que perciba esta ayuda presente los datos filiales.

f) La tramitación de esta ayuda se realizará siempre a instancia del personal contratado.

g) La cuantía se revisará anualmente conforme al IPC y se incluirá en las Tablas Salariales.

Artículo 44.- Pagas Extraordinarias.

Se abonarán 2 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una en los meses de junio y diciembre, debiendo abonar las mismas antes del 20 de cada uno de los meses indicados, pudiendo ser prorrateadas por mutuo acuerdo.

Artículo 45.- Permuta.

Es el cambio de destino entre dos trabajadores o trabajadoras de mutuo acuerdo dentro de la misma Entidad.

Se observarán los siguientes requisitos:

- a) El personal contratado pertenece a la misma categoría y tienen puestos de trabajo análogos.
- b) Es facultad privativa de la Entidad aceptar la permuta.
- c) La permuta no da derecho a indemnización pero sí a obtener los medios oportunos para el acceso al trabajo (gastos de desplazamiento).

TÍTULO V: PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 46.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a

remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) quince días naturales en caso de matrimonio, de conformidad con la Ley 1/2001, de la Generalitat Valenciana;
- b) un día por matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad;
- c) tres días laborables por nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento familiar ampliable a otros dos días en caso de cesárea y de igual modo si concurriese cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre o del hijo o hija. Y cuatro días si la adopción es a más de 200 km.;
- d) tres días laborables en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite desplazarse a tal efecto una distancia superior a 100 km, el plazo se verá ampliado a 5 días, dicha distancia podrá ser inferior e incluso inaplicable si así lo justificasen las circunstancias del caso concreto. La elección de los días de permiso, estará sujeta al hecho que la motiva, pero teniendo en cuenta las circunstancias y necesidades familiares del trabajador/a;
- e) para consultas médicas propias y de familiares de primer grado, el tiempo que dure la consulta y los traslados pertinentes –el trabajador o trabajadora presentará justificante por escrito de la consulta en cuestión–;
- f) un máximo de dos días por enfermedad de familiares de 1er grado –este permiso cada trabajador o trabajadora lo podrá disfrutar un máximo de tres veces al año–;
- g) cinco días laborables como máximo en caso de fallecimiento del cónyuge, padres e hijos o hijas;
- h) tres días naturales en el caso de fallecimiento de hermanos o hermanas y dos días naturales en el caso de parientes afines hasta el 2º grado;

- i) para asistir al funeral de otros parientes, el tiempo que dure la ceremonia y los desplazamientos pertinentes, siempre que no excedan 4 horas;
- j) dos días laborables por traslado de domicilio habitual (se computará bianualmente);
- k) un día laborable por razones de nulidad matrimonial o divorcio;
- l) para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de enseñanza, durante el tiempo que duren estas y los desplazamientos;
- m) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño de dicho deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Entidad;
- n) las trabajadoras embarazadas –y la pareja– tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (la pareja sólo en aquellas sesiones en las que esté prevista también su asistencia), previo aviso a la Entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo; Para los trabajadores y trabajadoras sujetos a este Convenio, a efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:
 - Primer grado: cónyuge, padre y madre, hijos e hijas, suegro y suegra, yerno y nuera.
 - Segundo grado: abuelos y abuelas, hermanos y hermanas, cuñados y cuñadas, nietos y nietas.

Artículo 47.- Permisos no retribuidos.

El personal contratado que lleve como mínimo un año en la Entidad tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de 30 días naturales al año, con posibilidad de añadirlos a las vacaciones, y habrá de

otorgarlos la Entidad, salvo que no resulte posible por necesidades del servicio.

Artículo 48.- Excedencia voluntaria.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo el trabajador o trabajadora excedente conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Entidad. No es computable a efectos de antigüedad.

El trabajador o trabajadora acogido a esta opción deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la Entidad y no podrá optar a una nueva excedencia hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 49.- Excedencia por cuidado de menor

El personal contratado tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, esta reserva se ampliará a 21 meses en los casos de familia numerosa especial. Es computable a efectos de antigüedad.

El período en que personal contratado permanezca en situación de excedencia, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 50.- Excedencia para el cuidado de familiar.

El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta situación tendrá que estar acreditada médicamente.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal contratado.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, esta reserva se ampliará a 21 meses en los casos de familia numerosa especial. Es computable a efectos de antigüedad.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. La entidad puede disponer de hasta un mes para reincorporar al trabajador/a.

Artículo 51.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por:

- a) Designación o elección para un cargo público.
- b) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Artículo 52.- Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales.

El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá así

mismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la Entidad, tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período. La Entidad deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

Artículo 53.- Solicitud de excedencias y reincorporación tras su finalización.

En cualquiera de los casos, la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Entidad en el plazo de quince días. Durante la situación de excedencia con derecho de reserva de puesto, la vacante podrá quedar cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular.

En el supuesto de desaparición del puesto de trabajo, la entidad ofrecerá durante el tiempo que dure el derecho a reserva de puesto al trabajador o trabajadora en excedencia, un puesto de igual o similar categoría al extinguido.

Artículo 54.- Periodos de descanso por Maternidad/ Paternidad, Adopción o Acogimiento Familiar.

La entidad se atenderá a lo regulado en la legislación en la materia.

Artículo 55.- Lactancia.

Para facilitar la lactancia natural o artificial el personal contratado podrá optar disfrutar entre las siguientes opciones:

a) Por hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores.

b) Por hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el personal laboral podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de esta. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar. Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

Artículo 56.- Reducción de la jornada.

El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con diversidad funcional que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción no podrán disfrutarla simultáneamente dos trabajadores o trabajadoras de la entidad por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de la jornada diaria corresponde al trabajador o trabajadora, quien además, deberá preavisar a la dirección con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 57.- Incapacidad temporal.

Desde el primer día de Incapacidad temporal, las personas afectadas por el presente Convenio, se le completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización durante un plazo máximo de doce meses.

Los empleados o empleadas incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar durante el mismo día la situación de enfermedad; y a presentar a la Entidad la baja de la Seguridad Social, dentro de los plazos establecidos por ley.

Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la Entidad, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicios. En caso de discrepancia entre el médico de la Entidad y el del empleado o empleada, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisorio.

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período que la Entidad haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

Las bajas por Incapacidad Temporal (IT), producidas durante las vacaciones del trabajador o trabajadora, interrumpen este periodo vacacional.

Artículo 58.- Accidentes de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, la Entidad complementará el cien por cien de la base reguladora de cotización, a partir del día siguiente al accidente.

Artículo 59.- Incapacidad permanente.

En el supuesto de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría, que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa. Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 60.- Jubilaciones.

Se establece la jubilación según la legislación vigente para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio.

TÍTULO VI: COMPLEMENTOS SOCIALES

Artículo 61.- Kilometraje.

El personal afectado por el presente Convenio que utilice su vehículo para desplazarse durante su jornada de trabajo, tendrá derecho a percibir una cantidad por kilómetro recorrido cuando sus tareas así lo requieran. La cantidad a percibir, que figura en las

tablas salariales, se revisará cada año en el mes de octubre.

Artículo 62.- Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes.

La Entidad efectuará la contratación de un seguro colectivo de accidentes individuales y responsabilidad civil, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de su plantilla, es decir, al conjunto del personal contratado afectado por el presente convenio, que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social en la Entidad.

La Entidad dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras las cantidades garantizadas en las pólizas de seguro contratadas, cada vez que se actualicen.

TÍTULO VII: DERECHOS SINDICALES

Artículo 63.- Derechos Sindicales.

El Comité de Empresa, los delegados y delegadas de personal y las secciones sindicales tendrán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos.

Artículo 64.- Asambleas.

Los delegados de personal, comité de empresa, secciones sindicales o el 20% del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y trabajadoras y el 30% en los de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la Entidad.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y la misma tendrá lugar fuera de horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de Cáritas.

TÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 65.- Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Entidad así como para las garantías y defensa de los intereses legítimos del personal contratado, las personas participantes, el voluntariado y la organización.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del personal laboral, podrán ser sancionadas por la dirección de la Entidad de acuerdo a la graduación establecida en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por el personal contratado se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Entidad al personal.
5. La imposición de sanciones será notificada a los representantes legales del personal.
6. El personal contratado se dotará de un Código de buena conducta acorde con la Misión e Identidad de Cáritas.

Artículo 66.- Graduación de las faltas

- 1.-Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser

calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la Entidad.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo

h) Falta de aseo y limpieza personal no habitual.

i) La desatención a las advertencias del superior hasta en tres ocasiones.

j) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra algún compañero o compañera, dentro del centro de trabajo cuando sean de carácter leve.

2.- Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un por un tiempo total de hasta 60 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Entidad, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Entidad o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la Entidad de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Entidad.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de la Entidad para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.

h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Entidad.

i) La embriaguez habitual o la adicción a cualquier sustancia ilegal en el trabajo, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Entidad.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.

k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

l) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Entidad, de compañeros o compañeras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Entidad.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente

con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Entidad.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Entidad.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual y/o mobbing.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y 2.m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador o trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante un año.

Artículo 67.- Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

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

Artículo 68.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Entidad tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 69.- Infracciones de la Entidad.

Ante la supuesta omisión o acción cometida por la Entidad que sea contraria a lo dispuesto en este Convenio o demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de la representación legal del personal contratado, tratará en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la Entidad.

Si en el plazo de 15 días, desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o esta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá dirigirse a la Comisión Paritaria prevista en el presente Convenio. Si no hubiese acuerdo dentro de ésta, se podrá incoar expediente ante las autoridades laborales correspondientes, la cual, en el plazo máximo de 20 días desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o la Conselleria correspondiente.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

TÍTULO IX: GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 70. Grupos Profesionales.

El personal que presta sus servicios en esta Entidad, salvo el personal de alta dirección, estará clasificado según su puesto de trabajo en Grupos Profesionales.

Su encuadramiento se realizará en cinco Grupos Profesionales, conforme con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, a través de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo, y no de las capacidades y formación de la persona que lo ocupe.

Se respetarán en todo caso las exigencias de titulación o acreditación profesional que por normativa legal de aplicación sean exigibles a determinados puestos de trabajo.

El factor de responsabilidad podrá ser objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial específico reflejado en las tablas salariales. Podrán asumir labores de coordinación de un centro o servicio los trabajadores encuadrados en cualquiera de los grupos profesionales que a continuación se detallan, siempre que sus competencias se adecuen a las descritas en la descripción del puesto, recibiendo por ello el complemento salarial correspondiente.

Las categorías existentes con anterioridad a este convenio, se han incluido en los nuevos Grupos Profesionales.

El Manual de Procedimientos Esenciales de la entidad recoge el procedimiento “Descripción de los puestos de trabajo”, en el que se establece cómo se elaboran y revisan cada uno de los puestos de la entidad.

En este sentido, la concreción en las funciones de cada una de las categorías, se recoge en la Ficha de Descripción de puesto de trabajo.

Grupo 1

Son los puestos con mayor amplitud y heterogeneidad en la gestión de los proyectos (recursos económicos y

humanos, actividades, funciones y objetivos integrados y diversos), con mayor impacto en los objetivos generales de la organización. Son puestos de confianza, elegidos por la Dirección de la Entidad. La formación mínima requerida será universitaria.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia los siguientes puestos existentes en la Entidad, con anterioridad a este Convenio:

- Secretaria General.
- Coordinador o Coordinadora de Área.

A ambos puestos, partiendo del Nivel Salarial 0, se les aplicarán los pluses de responsabilidad recogidos en el artículo 40 del presente Convenio.

Grupo 2

Son los puestos que ejecutan los proyectos y programas técnicos definidos en los objetivos de la organización o bien en las áreas de soporte a los mismos. La formación mínima requerida será universitaria.

Al puesto de Responsable de Programa, que tiene tres o más trabajadores o trabajadoras a su cargo, se le aplicará un Plus de responsabilidad, según el artículo 40 del presente Convenio.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia los siguientes puestos existentes en la entidad, con anterioridad a este Convenio:

Nivel salarial 1:

- Licenciados -licenciadas – Titulado-titulada Grado Superior.
- Responsable de programa. Nivel salarial 2:
- Responsable de programa.
- Coordinador o coordinadora vicaría.
- Trabajador o trabajadora Social.
- Responsable Administración.
- Educador o educadora
- Técnico o técnica Intervención Social.
- Técnico o técnica de grado medio.

Nivel salarial 3: Secretaria Administrativa.

Grupo 3

Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos así como la evaluación las repercusiones de su trabajo en los ámbitos organizativo o económico. La formación mínima requerida será Bachillerato o Ciclos Formativos Superiores.

Asimismo, se incluyen los siguientes puestos existentes con anterioridad a este Convenio:

Nivel salarial 4:

- Administrativo o administrativa.
- Monitor o monitora.
- Agente socio sanitario (antigua Mediadora sanitaria). Nivel salarial 5:
- Recepcionista.

Grupo 4

Personal encargado de tareas que requieran bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación profesional adecuados o con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas. La formación mínima requerida será de Ciclos Formativos Medios.

Se incluyen los siguientes puestos existentes con anterioridad a este Convenio:

Nivel salarial 6:

- Auxiliar administrativo.

Grupo 5

Personal encargado de tareas que requieran bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas. Normalmente serán puestos de soporte

auxiliar que siguen rutinas estrictas e instrucciones simples y repetitivas, y que requieren una supervisión estrecha y cotidiana de su trabajo. La formación mínima requerida será Graduado ESO.

En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos existentes con anterioridad a este Convenio:

Nivel salarial 7:

- Reprografía.

ANEXO: TABLA SALARIAL DE CÁRITAS DIOCESANA DE VALENCIA - AÑO 2016-

Grupo Profesional	Nivel Salarial	Salario Base	Plus Coordinación (art 40)
1	0	1630,82	295,75(1)
1	0	1630,82	197,17(2)
2	1	1827,83	
2	2	1630,82	131,45(3)
2	2	1630,82	98,17(4)
2	2	1630,82	65,44(5)
2	2	1630,82	
2	3	1572,79	
3	4	1465,82	
3	5	1335,93	
4	6	1242,92	
5	7	1020,00	

(1) Plus Secretaria General.

(2) Plus Coordinador o coordinadora de Área.

(3) Plus responsable programa con seis o más trabajadores/as a su cargo.

(4) Plus responsable programa con cuatro o cinco
trabajadores/as a su cargo.

(5) Plus responsable programa con tres
trabajadores/as a su cargo.

En Valencia, a 23 de diciembre de 2015

Representación de la Entidad

Ignacio Grande Ballesteros - Francisca Raga Quiles

Director

Secretaria General

Isidro Royo Miquel Administrador Representantes del
personal contratado

Salomé Fontaneda Martínez

Olivia Pérez Reyes

M^a Luz Vicent Bauset

Isabel Martínez García

Consuelo Llopis Ordiñana