

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Asociación Valenciana de la Caridad, Casa Caridad (Código: 46006532012006).

ANUNCIO

Resolución de fecha 22 de julio de 2015, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Asociación Valenciana de la Caridad Casa Caridad.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 30 de abril de 2015 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por la representación legal de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 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, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad 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; Decreto 9/2014, de 12 de junio, del president de la Generalitat, por el que determina las Consellerias en que se organiza la

Administración de la Generalitat, así como el Decreto 88/2014, de 13 de junio, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo (vigente en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del Decreto 103/2015, de 7 de julio, del Consell, por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat), 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, a 22 de julio de 2015.—La directora territorial, Margarita Vilarrasa Balanzá.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN VALENCIANA CASA CARIDAD

INDICE:

- Capítulo I _ Ámbito de Aplicación.
- Capitulo II _ Eficacia, Vinculación y Denuncia.
- Capítulo III _ Organización del Trabajo.
- Capítulo IV _ Sistema de trabajo, horario, jornada y vacaciones.
- Capítulo V _ Permisos y Excedencias.
- Capítulo VI _ Política de Contratación.
- Capítulo VII _ Aspectos Sindicales.
- Capítulo VIII _ Régimen Disciplinario.
- Capitulo IX _ Seguridad y Salud.
- Capitulo X _ Mejoras Sociales.
- Capitulo XI – Clasificación Profesional.
- Capitulo XII – Régimen Retributivo.

CAPÍTULO PRIMERO – AMBITO DE APLICACIÓN

ART 1. AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

1.1. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la empresa la Asociación Valenciana de la Caridad Casa Caridad (en adelante “Casa Caridad Casa Caridad” o “La Empresa”) con su personal laboral.

1.2. El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de Casa Caridad.

1.3. No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal directivo de la Empresa.
 - b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
 - c) Lo/as profesionales por cuenta ajena que, en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
 - d) Los estudiantes que en el desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.
 - e) El personal del voluntariado social.
 - f) Los estudiantes que realicen prácticas curriculares o extracurriculares bajo el Convenio de Colaboración para la realización de prácticas académicas o Convenio de Colaboración Educativa entre Casa Caridad y la Institución Educativa.
- 1.4. El ámbito territorial del presente Convenio se a los centros de trabajo de la provincia de Valencia en los que la representación unitaria firmante ostenta la condición de representantes de los trabajadores.

ART 2. AMBITO TEMPORAL.

2.1. El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2019 2.2.

El presente Convenio deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP), entrando en vigor desde ese momento, y retrotrayéndose los efectos económicos al 1 de enero de 2015.

CAPITULO SEGUNDO – EFICACIA, VINCULACIÓN Y DENUNCIA

ART 3. PARTES FIRMANTES Y EFICACIA.

3.1 El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria-mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de la misma.

3.2 A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, y la legislación vigente, entrando en vigor al momento de su firma.

ART 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

4.1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

4.2. En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia.

4.3. Se considera como contenido esencial, las materias reguladas en los capítulos Cuarto, Sexto, Diez, Disposiciones Adicionales y Anexos.

ART 5. DENUNCIA Y PRÓRROGA.

5.1. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación de tres meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 30 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo, y al inicio de la negociación en el plazo máximo de dos meses.

5.2. Las partes pactan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación plena hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

ART 6. PREEMINENCIA.

6.1. La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, porque las modificaciones que en el mismo se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto más beneficiosas para el personal.

6.2. En todos los pactos individuales, que se acuerden en ámbito inferior al presente Convenio, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en el Convenio se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, salvo para mejorar su contenido.

6.3. Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras a cualquier condición establecida en Convenio.

6.4. Se respetaran las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores/as a título personal con anterioridad a este convenio.

ART 7. COMISIÓN PARITARIA.

7.1. La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas

cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el apartado 7.6.

7.2. La Comisión Paritaria se constituirá al mes de la firma del Convenio Colectivo en el BOP.

7.3. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de 6 miembros, 3 de cada una de las partes, que serán designados por los firmantes del Convenio; preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso que formen parte de la plantilla de la Empresa.

7.4. El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

7.5. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de 48 horas.

7.6. La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.

b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos,

mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

d) Adaptación, o en su caso modificación, del convenio durante su vigencia. En todo caso, para llevar a cabo modificaciones del convenio deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, y alcanzar un acuerdo sobre la adaptación o modificación del Convenio

e) Intervenir en la resolución de discrepancias sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio. La inaplicación de estas condiciones requerirá el acuerdo previo de los representantes de los trabajadores o, en su caso, de la Comisión Paritaria.

f) Adaptar la clasificación profesional a las nuevas titulaciones.

7.7. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo, en lo no previsto en este texto, se establece que:

a) La Comisión Paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.

b) Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

c) De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, a la representación unitaria y

sindical, y a la empresa para su conocimiento, remitiéndose si fuera preceptivo copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

ART 8. ADHESIÓN AL ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES Y NO APLICACIÓN DEL CONVENIO.

8.1. Los firmantes se adhieren y someten a los procedimientos que los Acuerdos de ámbito estatal o de la Comunidad Valenciana estén vigentes en cada momento, para solventar las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio Colectivo, así como las que pudieran surgir por la no aplicación del Convenio Colectivo fijadas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al Decreto de la GV 88/2013, de 5 de julio. El referido Decreto se aplicará en tanto el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores exija este arbitraje vinculante.

8.2. En cuanto a las discrepancias surgidas durante la modificación sustancial de condiciones fijadas en el Convenio Colectivo, las partes coinciden en promover todo tipo de acciones que fomenten la flexibilidad interna antes que las medidas de flexibilidad externa de carácter colectivo.

CAPÍTULO TERCERO – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 9. Organización del trabajo.

9.1. Corresponde a la Dirección de la Empresa, la organización del trabajo, pudiendo establecer entre otros aspectos los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuados, así como todas aquellas cuestiones inherentes a la dirección de la empresa.

9.2. En este sentido, la dirección desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia los representantes de los trabajadores.

9.3. El objetivo de la organización de la empresa es alcanzar un nivel adecuado de eficiencia de todos los servicios, en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) Adecuación de los recursos humanos a las necesidades de los asistenciales.
- c) La profesionalización de las trabajadoras y trabajadores.
- d) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) El respeto a los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.
- g) La estabilidad en el empleo de la plantilla.
- h) La promoción interna o mejora de empleo de sus trabajadoras y trabajadores respecto a la cobertura de las vacantes que se produzcan en la plantilla estructural.
- i) La promoción a cargos directivos y mandos intermedios de las mujeres.
- j) La promoción de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- k) La promoción de políticas respetuosas con la conciliación de la vida familiar.

9.4 Reclamaciones de los trabajadores/as. Cualquier empleado podrá poner en conocimiento de la entidad, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, reclamaciones o peticiones se relacionen con la prestación de su trabajo, bien directamente o por

medio de sus representantes, debiendo en todo caso la Entidad responder a la misma en el plazo más breve posible, todas las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.

9.5 Coordinación laboral.- El equipo directivo y equipo de profesionales establecerá los mecanismos de coordinación necesarios para implementar las decisiones acordadas por la entidad y el buen funcionamiento del servicio.

ART.10.- PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

10.1 El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano y/o del trabajador, salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a la mujer, proclamándose por tanto como principios inspiradores del mismo el de la igualdad y el de la conciliación de la vida laboral y familiar para todos los trabajadores y trabajadoras, así como especial atención a las víctimas de la violencia de género. Los principios que inspiran su aplicación son:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.
- c) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

d) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

e) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en las categorías profesionales de que se trate.

f) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas

g) Brindar una protección efectiva y personalizada a las víctimas de violencia de género, acorde con las posibilidades que la legislación ofrece.

ART.11. CALENDARIO LABORAL.

11.1 En el último trimestre del año anterior, la Empresa fijará el calendario de trabajo de periodicidad anual y se informará a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO CUARTO – SISTEMA DE TRABAJO, HORARIO, JORNADA Y VACACIONES

ART 12. SISTEMA DE TRABAJO.

12.1. El personal de la empresa prestará sus servicios, entre otros, en los siguientes sistemas de trabajo:

- Turno Diurno (TD): Afectará a aquellos trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañanas o de tarde, o bien en jornada partida diurna.
- Turno Rodado Nocturno (TRN): Afectará a aquellos trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios bajo el sistema de planillas de tres turnos en horario completo y alterno de mañana, tarde y/o noche o cualquiera de sus combinaciones

ART 13. HORARIO DE TRABAJO.

13.1. Los horarios de trabajo se establecerán en función de la demanda asistencial en cada uno de los servicios.

Las modificaciones urgentes de horarios y turnos de trabajo se comunicarán a los trabajadores afectados y a sus representantes. La modificación colectiva y global de los mismos será negociada con los representantes de los trabajadores, de conformidad con el procedimiento establecido en el art. 41 del E.T.

13.2 Se considerará horario nocturno el comprendido entre las 22 horas de la noche y las 8 horas de la mañana, teniendo una jornada especial (TRN) aquellos que de forma completa presten sus servicios en ese horario.

ART 14. JORNADA DE TRABAJO.

14.1 Se considera jornada de trabajo el período en el que el personal permanece en el centro, en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones, o bien fuera del mismo para la realización de actividades que tenga asignadas

14.2. Turno Diurno (TD): La jornada anual ordinaria efectiva de trabajo será de 1706,25 horas, que supone 37,5 horas semanales en cómputo anual.

14.3. Turno Rodado Nocturno (TRN): La jornada anual ordinaria efectiva de trabajo será de 1690 horas, que supone 37 horas semanales en cómputo anual.

14.5. La duración de la jornada diaria podrá superar las nueve horas y no exceder de doce, y en todo caso con respeto al descanso entre jornadas.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar 15 minutos de descanso cuando la duración de la jornada diaria continuada excede de seis o más horas, no teniendo este descanso la consideración de trabajo efectivo.

14.6 Teniendo en cuenta que la distribución de la jornada semanal es de lunes a domingos, aquellos trabajadores que desempeñen su prestación bajo esta distribución tendrán derecho a un descanso mínimo semana de dos días sin interrupción, siempre que se cubran las necesidades de la Entidad.

14.7. Los días trabajados en fiestas laborales salvo la noche del 24 diciembre y los días 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero que serán retribuidos conforme al art 41.b.

ART.15.- VACACIONES

15.1 Las vacaciones anuales tendrán una duración de 23 días laborables que podrá fraccionarse en dos periodos como máximo. A estos efectos se consideran laborales los días que según la planilla deban ser trabajados

15.2 Se adecuará el calendario de vacaciones del personal, de manera que garantice una respuesta organizativa adecuada a las necesidades asistenciales, en especial durante los meses de noviembre y diciembre donde se produce un incremento de la actividad y por ende no es posible el disfrute de las vacaciones.

15.3. Las vacaciones deberán disfrutarse en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo entre las partes La empresa concederá las mismas a fin de evitar que no se produzcan deficiencias en la actividad.

15.4. El trabajador deberá solicitar sus vacaciones con dos meses de anticipación, debiéndose establecerse un sistema en cada servicio para resolver los conflictos en caso de que coincidan la solicitud de vacaciones en una misma fecha.

15.5. En los supuestos en que el servicio pudiera existir un solapamiento en las vacaciones y no se pueda alcanzar otra alternativa, se aplicará un sistema de rueda anual para solventar el mismo.

15.6. Los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad del 1 de enero y cesen antes del 31 de diciembre tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año natural que corresponda.

15.7. Cuando los contratos temporales finalicen sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones, estas se compensarán económicamente.

15.8. Para los trabajadores con contrato a tiempo parcial, es decir que tienen establecida una jornada de trabajo inferior a la habitual, la duración de las vacaciones es igual que la de los trabajadores con contrato a tiempo completo. En el caso de que el trabajador a tiempo parcial sólo trabaje algunos días de la semana, es decir, que se acumule las horas de trabajo en días, para calcular los días hábiles devengados se calcularán proporcionalmente a las jornadas que realiza.

15.9. Los trabajadores y trabajadoras iniciarán su periodo vacacional y se reincorporarán respetando el turno o sistema de trabajo que le corresponda.

15.10. Durante el periodo vacacional los trabajadores percibirán únicamente los conceptos incluidos en el Anexo I de este Convenio, ya que los conceptos salariales contemplados en el artículo 39, integran la parte proporcional que deberían percibir los trabajadores como media durante el periodo que disfrutan las vacaciones.

15.11 Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas al ejercicio siguiente, salvo que el contrato de trabajo se extinga y por ende podrán ser objeto de liquidación.

Cuando el período de vacaciones 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 el art. 48.4 y 48 bis del Estatuto de Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las

vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, 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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

CAPITULO QUINTO – PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ART 16. PERMISOS RETRIBUIDOS

16.1 Los permisos previstos en el presente punto y los regulados por conciliación de la vida familiar y laboral y protección de la maternidad y paternidad, serán compatibles y no necesariamente consecutivos. Los permisos y licencias referidos en este capítulo que correspondan a situaciones previsibles se solicitarán a la persona responsable de la entidad con un mínimo de 48 horas de antelación.

16.2 El trabajador podrá disfrutar de los siguientes permisos, cuya justificación posterior deberán acreditar:

1. Quince días naturales (15) y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Uniones de Hecho, .que podrán acumularse al periodo vacacional –sólo se podrá disfrutar una única vez durante la vigencia del convenio-.

2. Por fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o enfermedad grave; desde el día del hecho causante:

a) Tres días laborales en los casos de cónyuge, familiares de primer grado, y/o personas dependientes a cargo.

b) Dos días laborales en casos de familiares de segundo grado. Se concederá permiso por enfermedad grave, cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del trabajador o trabajadora.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad o parte médico de alta que aconsejara el reposo del enfermo con necesidad de cuidados, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

3. Tres días naturales y consecutivos (3) por nacimiento, adopción de hijo o acogimiento familiar de menor. Este permiso se podrá disfrutar a continuación del hecho causante, de la resolución de la tramitación. Si acontecieran complicaciones graves en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, tras el nacimiento, éstas darán lugar a permiso por enfermedad grave de familiar, que se acumulará al del nacimiento.

4. Los permisos referentes a los puntos 2 y 3 del presente artículo se ampliarán en dos días más, laborales en caso de familiares de primer grado y naturales en caso de familiares de segundo grado. en el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto superior a los 200 kilómetros.

5. Dos días naturales y consecutivos (2) por traslado definitivo de domicilio habitual.

6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de la prueba de la amniocentesis, exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, siempre que resulte acreditada la necesidad de realizarlos durante el horario de su jornada de trabajo, y se notifique previamente a la empresa en un plazo no inferior a diez días (10)

7. En caso de interrupción del embarazo se concederá a la pareja un permiso de 2 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante y el día de la prueba de amniocentesis.

8. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una pausa de 1 hora, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora cuando lo destine a la lactancia de su hijo o hija menor de 9 meses.

Los trabajadores y trabajadoras podrán optar por el régimen de disfrute de la hora de lactancia descrito en el párrafo anterior o disfrutar de un período de veintiún días (21) naturales consecutivos e inmediatamente posteriores al permiso de maternidad. La opción entre uno u otro régimen se solicitará quince días (15) antes de la terminación de la baja maternal y una vez solicitado, no se podrá variar el régimen elegido.

El permiso de lactancia podrá disfrutarse indistintamente por el padre o por la madre, pero no por ambos al mismo tiempo, para lo cual podrá exigirse acreditación de que el otro progenitor renuncia a él en su respectiva empresa.

En los casos de partos múltiples, se añadirá 1 hora más a partir del segundo hijo o hija, siempre que los progenitores no opten por la acumulación.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban

permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El trabajador y la trabajadora que opte por este sistema, deberá preavisar a la empresa con un plazo de quince días (15) antes de la reincorporación a su horario habitual.

9. Los trabajadores podrán disfrutar de hasta 5 días al año de asuntos propios que se podrán acumular a las vacaciones. En cualquier caso, se deberán solicitar con quince días de anticipación y la Entidad podrá rechazar si el servicio por otras causas se viera desatendido, a modo de ejemplo la existencia de otra petición o la baja por enfermedad de alguno de sus miembros; en el supuesto de IT y Maternidad se tendrá derecho al mismo número de días, sin que sea posible su concesión y disfrute fuera del año natural de su devengo.

10. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros las citaciones del juzgado, comisarías, delegación de gobierno y los derivados de una consulta electoral

ART. 17- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El trabajador tendrá derecho a causar baja en Seguridad Social, mientras se encuentre en esta situación, siendo computable a efectos de antigüedad. Se considerarán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

a) En caso de enfermedad o accidente grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y la trabajadora, cuando se haya agotado el permiso

retribuido, por periodo de hasta quince días (15) naturales ininterrumpidos.

b) El otro progenitor tendrá derecho a asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dada la importancia de los mismos, sin derecho a remuneración, para lo cual deberá notificarlo igualmente a la empresa, sin que en ningún caso sea baja en Seguridad Social.

c) En los supuestos de adopciones internacionales el empleado podrá disponer del tiempo indispensable para la realización del desplazamiento, independientemente del permiso que legalmente le pueda corresponder.

d) Se podrán solicitar un máximo de quince días naturales para en caso de separación o divorcio, debiendo acreditar esta situación.

e) Se podrán solicitar licencias no retribuidas con un máximo de un día para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse hasta un máximo de dos días si ocurre el suceso a más de 200 Km de distancia

ART. 18- EXCEDENCIAS

18.1.-Excedencia Forzosa: Las situaciones que pueden dar lugar a la excedencia forzosa son la designación o elección para el ejercicio de un cargo público, el ejercicio de funciones sindicales y el cumplimiento de un deber público.

Esta excedencia da derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

18.2.- Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, encontrándose en activo, podrá solicitar excedencia

voluntaria por cualquier causa, por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Esta excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna, quedando en suspenso todos los derechos y obligaciones, no computando dicho periodo a efectos de antigüedad.

La solicitud de excedencia voluntaria se cursará con una antelación de al menos veinte días (20) a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo ser contestada en el plazo de 10 días.

Si el trabajador desea reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitar la reincorporación en el plazo de quince días (15) antes de agotar dicho periodo.

18.3.-Excedencia por cuidado de familiares hasta de segundo grado de consanguinidad: Este tipo de excedencia es de naturaleza voluntaria pero los efectos jurídicos que despliega son los propios de la excedencia forzosa.

El plazo máximo de duración de la misma, es de tres años (3) y cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.

El trabajador en esta situación, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo hasta 3 años, sin derecho a retribución durante dicho tiempo.

18.4.-Excedencia por el cuidado de hijos: El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cinco años (5) para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogida, tanto permanente como por adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar

desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, siendo de hasta doce años (12) en caso de hijos o hijas con discapacidad físicas o psíquicas. Las trabajadoras y trabajadores en esta situación, tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo.

En estos casos y siempre que se hubiese solicitado la excedencia inicialmente por un periodo inferior al máximo permitido, y con posterioridad se pretendiera la prórroga de esta situación, se deberá solicitar la misma con una antelación mínima de quince días (15) a la fecha que expire el plazo de la excedencia inicialmente concedida.

El trabajador que desee ejercer su derecho a disfrutar de esta excedencia, deberá comunicarlo al empresario, indicando la causa o sujeto causante, con una antelación previa de 15 días.

Las excedencias han de solicitarse con quince días (15) de antelación. Si el trabajador y la trabajadora debe o desea reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitar su reincorporación en el plazo de quince días (15) antes de agotar dicho periodo.

18.5.- Excedencia Voluntaria de Cooperación:

Excedencia para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria por tiempo no superior a 3 meses.

El trabajador o trabajadora causará baja en Seguridad Social, computándose este tiempo a efectos de antigüedad y teniendo derecho a reserva de puesto de trabajo.

El permiso antes descrito podrá ser limitado por la empresa, si el conjunto de los mismos excediese del 10% de la plantilla estructural.

18.6 Excedencia por estudios.

El personal fijo podrá solicitar una excedencia por estudios, no superior a dos años, para la realización de

estudios relacionados con el puesto de trabajo que se ocupa o con puestos a los que se pueda promocionar, referidos a títulos académicos oficiales y posgrados de universidades.

El permiso antes descrito podrá ser limitado por la empresa, si el conjunto de los mismos excediese del 10% de la plantilla estructural.

18.7 Excedencia por promoción temporal.

El personal fijo que ocupe de forma temporal otro puesto de trabajo de la AVC podrá solicitar esta excedencia. Su duración coincidirá con la del nuevo contrato temporal, y reingreso será automático tras la finalización de éste.

ART.19.- REDUCCION DE JORNADA

19.1. Cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la misma disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, sin que ello suponga un cambio de turno de trabajo.

19.2. Cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo el cuidado de un menor afectado por alguna de las patologías identificadas en el RD 1148/2011, de 21 de julio ó normativa que la pueda desarrollar o sustituir, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, como máximo hasta el que menor cumpla los 18 años, y siempre que ambos progenitores realicen una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre el 50% como mínimo y

el 99,9 % como máximo, sin disminución proporcional del salario.

19.3. La empresa podrá realizar contratos de interinidad con los empleados que cubran el tiempo que dejan de trabajar los empleados afectados por las situaciones antes descritas.

19.4. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación (15) a la fecha en que se incorpora a su jornada ordinaria diaria.

ART.20.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

20.1. En caso de parto, adopción o acogimiento familiar, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato por maternidad por un período de 16 semanas, atendiendo a las siguientes consideraciones:

a) En los casos de parto, las primeras seis semanas serán de descanso obligatorio para la madre, pudiendo a partir de la séptima optar por el disfrute sucesivo o simultáneo con el otro progenitor.

b) La opción por el disfrute del permiso a favor del otro progenitor deberá realizarla la madre durante las dos primeras semanas de descanso. No obstante, dicha opción podrá ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable su aplicación.

c) En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas.

d) El período de descanso se ampliará en los casos de parto o adopción o acogimiento múltiples en 3 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

e) En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor tendrá derecho a disfrutar de la totalidad del permiso o, en su caso, del que restara por disfrutar a la madre.

f) En caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara su reincorporación al trabajo.

g) En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, el neonato precise hospitalización a continuación del parto por una duración superior a 6 días, se ampliará la duración del permiso de maternidad en tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.

20.2. De forma independiente del disfrute de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una suspensión del contrato de trabajo por paternidad, cualquiera que sea su sexo, atendiendo a las siguientes consideraciones:

a) En el supuesto de parto, el beneficio corresponderá en exclusiva al otro progenitor.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento, el beneficio corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de suspensión por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el beneficio de la suspensión por paternidad se reconocerá en su totalidad a favor del otro progenitor.

c) En caso de disfrute compartido de la suspensión de contrato por maternidad, la condición de beneficiario de la suspensión por paternidad es compatible con la de maternidad.

La duración del período de descanso para el disfrute del permiso de paternidad será de 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en dos días más en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo.

20.3. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Igualmente se podrá disfrutar de este permiso en los casos de acogimiento internacional, tanto pre adoptivo como permanente o simple, siempre que éste último sea de al menos un año.

20.4. El permiso de paternidad se podrá disfrutar dentro de las 16 semanas de la licencia maternal o inmediatamente después de su finalización, y podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador

20.5. El periodo en que el trabajador y trabajadora se encuentre en situación de maternidad, paternidad, o adopción, será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación.

ART.21.- PROTECCION A LA MUJER EMBARAZADA Y EN RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

21.1. Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existieren puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el embarazo, o del feto, la Empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no

fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

21.2. En el supuesto de que el 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 suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

21.3. Asimismo, Si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y, la empresa no pudiera adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo (adaptación/cambio de puesto/funciones); la trabajadora tendrá derecho a una suspensión del contrato durante el período de lactancia natural hasta que el lactante alcance la edad de nueve meses y así lo certifiquen los servicios médicos de la Mutua con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales tras aportar el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

La situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural finalizará antes de los nueve meses de edad si se suspende la lactancia natural (por el cambio a artificial).

ART.22.- PROTECCION A LAS VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

22.1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su salario, o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación de su horario, o a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, o a poder solicitar la extinción del contrato de trabajo.

22.2. El período de suspensión del contrato de trabajo por este motivo no podrá exceder de una duración máxima inicial de 6 meses sin perjuicio de que se amplíen posteriormente por el Juez por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

22.3. Se tomarán las medidas necesarias para, en el caso de que fuera conveniente para garantizar una mayor indemnidad a la víctima de violencia de género, pueda ser trasladada de centro de trabajo.

22.4. La empresa suscribirá contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercido su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca su reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

22.5. Las mujeres víctimas de violencia de género que optaran por la suspensión de su contrato de trabajo, si éste fuera de duración determinada, al llegar el término en él señalado expirará la relación laboral pese a que estuviera suspendida por este motivo.

22.6. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

22.7. Tanto la decisión de suspender o extinguir el contrato de trabajo, así como solicitar la movilidad o traslado de centro de trabajo, y la justificación de las ausencias, deberán ser comunicadas a la empresa por

la trabajadora a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación.

22.8. A los efectos de acreditar la situación de víctima de violencia de género, será necesaria la orden de protección a favor de la víctima o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

22.9. A los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP se creará una Comisión de Garantía que estará formada por un miembro de cada Sindicato con representación en el Comité de empresa y tantos miembros por la representación de la empresa a quienes competará protocolizar los procedimientos necesarios para garantizar la protección de las víctimas.

22.10. A los miembros de esta Comisión se les exigirá especialmente su deber de confidencialidad y sigilo.

22.11. Lo anteriormente previsto no enerva las acciones legales que pudieran corresponderle a la víctima.

22.12. Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

ART.23.- PLAN DE IGUALDAD

23.1. En Casa Caridad la Comisión Paritaria asumirá las funciones de Comisión de que tendrá asignada, entre otras funciones, la negociación de un Plan de Igualdad que afecte a todas las trabajadoras y trabajadores y que acabe con todas las discriminaciones de género que puedan existir.

23.2. El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. La Comisión de Igualdad impulsa y participa en la puesta en marcha y desarrollo del Plan y realiza el seguimiento.

ART.24 - PERMISOS PARA LA FORMACIÓN.

24.1. Los negociadores consideran que la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

24.2. Los principios básicos que inspiran esta política son:

a) La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el más óptimo aprovechamiento de los recursos

b) La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente y continuo que debe ser impulsado mediante un sistema de formación continua.

c) La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores, tanto la formación de ingreso, como por el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas técnicas y/o habilidades, así como una formación para reciclar que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos asistenciales.

d) La formación es factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación.

24.3. Se consultará anualmente con la representación de los trabajadores, en el seno de la Comisión Paritaria, los planes de formación de la Empresa. Así como de sus modificaciones.

24.4 La formación perseguirá los siguientes objetivos:

a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo con especial atención a las nuevas tecnologías y a los sistemas de calidad.

b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles al nivel y puesto de trabajo.

c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales, y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.

e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.

f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la entidad o a la atención efectiva de la población atendida.

24.5 Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación

profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por periodos de hasta cinco años. Si esta acumulación se pidiera a cuenta de los años posteriores, previa acreditación del curso, podrán ser disfrutados, y en el supuesto que el trabajador causara baja voluntaria en la empresa antes de finalizar los cinco años, la empresa deducirá de su liquidación las horas disfrutadas y no devengadas.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por negociación.

No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes.

24.6 Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo, que será atendido por la empresa siempre que sea posible, y atendiendo entre otras a alguna de las siguientes fórmulas:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

b) A la concesión de una reducción de jornada de trabajo por la realización de estudios oficiales relacionados o no con la carrera profesional del trabajador.

24.7 La formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

24.8 Los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales relacionados con la actividad de la Entidad, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios.

Así como las pruebas de acceso a mayores de 25 años y exámenes de oposiciones. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán este permiso el día natural que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso se disfrutará la noche anterior al examen.

24.9 Criterios de selección para la asistencia a cursos. Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlos en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la entidad.

24.10 Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.

CAPITULO SEXTO - POLITICA DE CONTRATACION

ART 25.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

25.1 Durante la vigencia del Convenio Colectivo se garantiza el carácter indefinido del 85 % de la plantilla estructural, esto es el cociente entre las contrataciones indefinidas más los contratos de este tipo suspendidos bajo el régimen de excedencia con reserva de puesto, excluyéndose de este cómputo aquellas que se efectúen para obra o servicio, sustituir

ausencias, licencias, suspensiones de contrato, interinidades, y vacaciones.

25.2 En este sentido, en la primera quincena de cada año se informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre dicha garantía.

ART. 25 bis- PRIORIDAD DE LA PROMOCIÓN INTERNA EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

25.1 bis. Para hacer efectiva la promoción interna o mejora de empleo, mediante un procedimiento que garantice la accesibilidad, publicidad para toda la plantilla y equidad en la cobertura de los puestos a ocupar, se publicará en los tablones de anuncios, al menos durante una semana, la relación de los puestos que la Asociación necesita cubrir en un momento determinado, junto a los requisitos para su desempeño y los méritos que serán valorados (que incluirán, al menos, las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad), excluyéndose los puestos de confianza y dirección.

25.2 bis. A los efectos de este artículo se entenderá por promoción interna el acceso voluntario a un puesto de trabajo distinto al que se ocupa, del mismo grupo o superior, del mismo o de distinto centro de trabajo, así como el aumento de la jornada de los contratados a tiempo parcial.

25.3 bis De este modo, la contratación para los puestos de nueva creación, los que queden vacantes y los que sean objeto de una sustitución temporal que se prevea de larga duración, se ofrecerá en primer lugar al personal fijo de Casa Caridad con una antigüedad mínima de un año, incluyendo a quienes estén en situación de excedencia tras agotar el periodo inicialmente solicitado. El personal que desee optar presentará a la Entidad su solicitud por registro, junto a la acreditación de los méritos que alegue.

25.4 Para el desarrollo del proceso selectivo se constituirá una comisión formada por los representantes de la Asociación, la persona

responsable del departamento donde se ubique el puesto a cubrir y quien designe la representación de los trabajadores, con voto de calidad para la representación de la Asociación.

25.5 En los casos de sustitución temporal de otro trabajador con reserva del puesto, no será de aplicación lo establecido en este artículo.

El personal que acceda por promoción interna a un puesto de forma temporal, quedará excedente con reserva de su puesto de origen mientras dure el mismo. En el momento que finalice este contrato se reincorporará a su puesto de origen.

25.6 La Entidad, mediante anuncio en el tablón, informará al personal con contrato temporal así como el contrato indefinido a tiempo parcial, de las vacantes de su grupo profesional que deban cubrirse mediante contratos indefinidos, para que puedan optar a su cobertura en caso que queden vacantes tras la promoción interna.

25.7 Caso de no cubrirse estos puestos mediante estos procedimientos, la Asociación atenderá sus necesidades de trabajo mediante la contratación de nuevo personal.

ART. 26.- MODALIDADES DE CONTRATACION

26.1 Principios básicos:

a) El contrato indefinido ordinario constituye la modalidad preferente de contratación de la Asociación, de conformidad con la garantía de estabilidad en el empleo promovida por la Entidad.

b) Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente Convenio Colectivo, de acuerdo con la legalidad vigente.

c) A la finalización de todos los contratos temporales el trabajador tendrá derecho a recibir la

indemnización que correspondiente en cada momento.

d) Las necesidades de trabajo de la empresa serán cubiertas conforme a las modalidades de contratación laboral previstas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y el presente Convenio Colectivo.

26.2. Contratación por obra o servicio determinado: Conforme a lo dispuesto en el art. 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, no siendo plantilla estructural, ambas partes acuerdan que tienen sustantividad propia como obra o servicio determinado, entre otros los siguientes:

a) Convenios de colaboración o contratos con Corporación Local o entidad de derecho público para atender un servicio social por tiempo cierto.

26.2. Contratación eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que podrán celebrarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, cuando sobrevengas puntas de trabajo ante las que resulte insuficiente la plantilla fija.

Los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, conforme el Convenio Sectorial.

26.3 Contratación indefinida a tiempo parcial. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto de las horas complementarias que obligatoriamente se recogerá en el contrato de trabajo, deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida

por el empresario, así como su distribución y forma de realización.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida el porcentaje máximo de número de horas complementarias será del 60% de las horas ordinarias pactadas.

El trabajador y trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 3 días, respetándose siempre límites en materia de jornada y descansos.

En el caso de que el contrato de trabajo a tiempo parcial se formalice con el trabajador y trabajadora en atención a la voluntad y disponibilidad de éste para la realización de horas complementarias, y siempre y cuando ésta circunstancia así se haga constar expresamente en el contrato de trabajo, el trabajador o la trabajadora, podrán renunciar a la realización de estas horas complementarias mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde la celebración del pacto de horas complementarias, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

a) La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el art. 37. 5 del Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre del 2013.

b) Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

c) Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar al 30%, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa

del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas y que pueden ser requeridas por el empresario.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

Las trabajadoras y trabajadores que desarrollen su prestación bajo esta modalidad contractual y que tengan vigente el pacto de horas complementarias, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes que pueden producirse a tiempo completo, siempre que corresponda a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, y que conforme a los criterios de la empresa, tenga el perfil profesional adecuado.

Cuando en un mismo puesto de trabajo y al menos durante un año, se hayan contratado a trabajadores a tiempo parcial con jornada superior al 60 %, se considerará transformar a tiempo completo a uno de ellos.

1.4 Contrato de trabajo en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad,

siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a veinticuatro meses en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel Auxiliar 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de Técnico.

La retribución del trabajador será el salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, con una evolución progresiva del 85 al 100% en 4 periodos.

Las trabajadoras y trabajadores que desarrollen su prestación bajo esta modalidad contractual tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes que pueden producirse, siempre que corresponda a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, y que conforme a los criterios de la empresa, tenga el perfil profesional adecuado.

Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

26.5. Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

La Empresa, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con discapacidad, y entendiendo que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a trabajadoras y trabajadores con una grado de discapacidad igual o superior al 33%, por lo que a tal efecto adquiere el compromiso de tener cubiertos con dichos trabajadoras y trabajadores el número de puestos de trabajo exigidos por la normativa vigente.

26.6 Contrato de interinidad Este contrato puede ser concertado para sustituir a un trabajador que haya solicitado los permisos regulados en los artículos de este texto Y en la normativa vigente que comporten derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrá concertarse para cubrir temporalmente vacantes durante su proceso de cobertura definitiva, por un tiempo máximo de 3 meses.

CAPITULO SEPTIMO - ASPECTOS SINDICALES

ART 27.- DERECHOS SINDICALES.

27.1. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, dispondrán del crédito horario fijado en cada momento por la legislación vigente, dentro de la

jornada de trabajo, retribuidas como trabajo efectivo, para el ejercicio de sus funciones representativas.

27.2. Conocer el plan de vacaciones y de sustituciones con dos meses de antelación al periodo de disfrute. Los delegados y delegadas de prevención, como representantes de los trabajadores tienen las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, quienes por dicha condición tendrán derecho a un crédito mensual de 15 horas exclusivamente para los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales y que en ningún caso será acumulable al crédito sindical fijado en el artículo 27.

27.3 La representación de los trabajadores será informada y podrá emitir informe en los procedimientos disciplinarios sobre faltas graves o muy graves

27.4 La representación unitaria y los sindicatos con representación en el mismo podrán convocar asambleas de trabajadores, previa solicitud a la Entidad. Dicha solicitud indicará del orden del día a tratar, la hora, lugar y la duración prevista de la misma. Estas asambleas podrán realizarse en el centro de trabajo, quedando garantizada en todo momento la adecuada prestación del servicio.

27.5 Serán informados de todos los contratos que se suscriban por la entidad, especialmente de los contratos en prácticas.

CAPITULO OCTAVO - SEGURIDAD Y SALUD

ART. 29.- PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

29.1. La prevención de riesgos laborales constituye uno de los asuntos sobre los que las partes negociadoras han venido mostrando una mayor preocupación, por lo que esta materia debe ser tratada de forma prioritaria.

29.2. Principios generales. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos

Laborales, las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dicho derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de las trabajadoras y trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

29.3. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar la formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras.

29.4. Corresponde a la empresa velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, así como al personal la observancia de las mismas.

ART 30.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

30.1. En el marco del presente Convenio y como órgano de participación en la materia, el Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición paritaria por cada una de las partes, Dirección de Empresa-Comité de Empresa. Dicho Comité tendrá las competencias y facultades establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ART 31.- SALUD LABORAL.

31.1. Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así mismo, tienen derecho de participar en la política de prevención de su empresa o centro de trabajo. Los trabajadores/as deberán cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores.

31.2. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores y trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva (Art. 19 de la LPRL). La formación a que se refiere este apartado deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

31.3. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

31.4. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser informados, por escrito, sobre todas las cuestiones de salud laboral que les afecten.

ART 32.- VIGILANCIA DE LA SALUD

32.1. La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

32.2. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador y trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán cuando el servicio de prevención recomiende su realización obligatoria por ser imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

32.3. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y/a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

32.4. Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

32.5. El personal será informado de manera conveniente, por escrito, y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. El personal tendrá derecho a las revisiones que el Servicio de Prevención planifique.

32.6. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

32.7. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

El trabajador y trabajadora deberá utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

32.8. La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo y corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

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

trabajo, cuyas competencias quedan reguladas en el capítulo V de la Ley de P.R.L. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

32.10. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

32.11. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

ART 33.- MEDIDAS DE EMERGENCIA

33.1. Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la presencia de las personas atendidas, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los pacientes y trabajadores y trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

33.2. En todo caso, la Empresa deberá garantizar el cumplimiento de la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente Administración Autonómica.

CAPITULO NOVENO - MEJORAS SOCIALES

ART 34.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONTINGENCIA COMUN.

34.1. En situación de enfermedad profesional declarada por la Mutua o el órgano competente, la empresa complementará la prestación de Incapacidad temporal hasta alcanzar el 100 % del salario bruto mensual fijado en el Anexo I.

34.2. En la situación de Incapacidad Temporal por accidente laboral, la prestación de la Seguridad Social se complementará hasta el 100 % de las retribuciones mensuales, a partir del día 31 de la fecha de la baja médica.

ART 35.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL PARA LOS EMPLEADOS

35.1 La Empresa suscribirá, con una Compañía de Seguro de reconocida solvencia, cuya elección se reserva, con primas a su cargo, una Póliza de Seguro que garantice a cada trabajador/a o sus beneficiarios una cobertura en los casos de muerte o invalidez absoluta y permanente. Todo ello se entiende, sin perjuicio de los beneficios que pudiesen corresponderle a los empleados en virtud de la legislación laboral o Seguridad Social. Para tener derecho al beneficio referido, es condición indispensable, tener un mínimo de prestación de servicio de un año en la Empresa.

35.2 La empresa suscribió con una compañía de seguro las reclamaciones judiciales que por la prestación laboral los empleados puedan ser objeto, integrando el pago de gastos y gastos judiciales o extrajudiciales inherentes a su siniestro. Asimismo

atenderá conforme categoría la póliza de seguros, la asistencia jurídica frente a las reclamaciones del perjudicado, y ello aun cuando se trate de reclamaciones informadas. Debiendo el trabajador el trabajador prestar la máxima colaboración por su defensa comprometiéndose en su caso a otorgar poderes y l asistencia personal si fuera preciso.

ART 36.- ANTICIPOS DE LA NÓMINA

36.1 El personal con más de tres años de antigüedad en la Entidad, podrá solicitar, previa la justificación de necesidad, un anticipo sin interés de hasta tres mensualidades del salario convenio.

36.2 Dicho anticipo se descontará mensualmente hasta su liquidación, en un plazo máximo de nueve meses.

36.3 Para poder percibir un nuevo anticipo de salario, deberá haber pasado un año desde la devolución del anterior.

36.4 La extinción de la relación laboral, por cualquier causa, determinará la devolución íntegra de la cantidad pendiente.

ART 37 ROPA DE TRABAJO

37.1 La institución cuando exija la utilización de uniformes a los empleados, facilitará dos prendas de verano y dos de invierno.

37.2 Queda terminantemente prohibido salir del centro de trabajo con dicho uniforme, a excepción de los casos en que la entidad, debido a su trabajo específico, lo autorice.

CAPITULO DECIMO - CLASIFICACION PROFESIONAL

ART 38.- CLASIFICACION PROFESIONAL

38.1. El sistema de clasificación profesional de los trabajadores se establecerá por medio de grupos profesionales.

Los grupos profesionales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador, conforme a la siguiente tabla, que es descrita en el Anexo II

ÁREA	GRUPO PROFESIONAL	NIVELES PROFESIONALES
A.FUNCION SOCIAL	Trabajo Social	Técnicos 1 y Técnico 2
	Escuela Infantil	Auxiliar 1
		Auxiliar 2
B. ADMINISTRACION	Administración	1. Técnico Administrativo
		2. Oficial Administrativo
		3. Auxiliar Administrativo
C.C OTROS SERVICIOS	Personal de Apoyo y	1. Oficial
	Otros Servicios	2. Auxiliar
		3. Personal de apoyo

38.2. En el marco del derecho a la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras, estos comunicarán a la empresa aquellas titulaciones, estudios, etc. que antes y durante la relación laboral pudieran alcanzarse, con el fin de poder proponer su promoción, si concurren las razones organizativas que la justifique, a una categoría que se adecue a la titulación obtenida para lo que deberá superar un periodo de prueba pactado en su contrato y el trabajador deberá tener el perfil adecuado al puesto a ocupar.

38.3. A tal efecto, se instaurará un procedimiento que garantice la accesibilidad, publicidad para toda la plantilla y equidad en la cobertura de las vacantes que debieran ser ofertadas.

38.4 Aquellos trabajadores que realicen funciones de nivel superior por un periodo de tiempo superior a doce meses de forma continua o fraccionada podrán instar su ascenso siempre que exista una vacante y cuente con el informe favorable de la dirección competente.

CAPITULO UNDECIMO - REGIMEN RETRIBUTIVO

ART 39.- ESTRUCTURA DEL SALARIO.

39.1 La retribución del personal comprendido en el ámbito de este Convenio estará constituida por los conceptos retributivos contenidos en el Anexo I. 33

39.2 El salario anual se abonará distribuido en catorce pagas, doce de las cuales corresponderán a las mensualidades del año y las dos restantes a sendas pagas extraordinarias con ocasión del estío y de las fiestas de Navidad, en todas ellas se integrara la prima de responsabilidad. Siendo abonadas estas antes de finalizar el mes de junio y diciembre respectivamente.

39.3 Todas las pagas serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que cada uno de los trabajadores designe al efecto.

ART 40.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

40.1. La paga extraordinaria de verano se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de Navidad entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. La paga estará compuesta exclusivamente del salario base y el complemento ad personam.

ART 41.- SALARIO BASE Y OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES.

41.1 Los trabajadores percibirán el Salario Base y los complementos que a continuación se detallan si cumplen los requisitos exigidos en los mismos.

Salario Base: Retribución básica distribuida en 14 pagas; 12 ordinarias y 2 extraordinarias que se devengan por semestres naturales dentro del mismo ejercicio abonándose en los meses de junio y diciembre.

Otros complementos salariales: Además de las retribuciones fijas, existen los complementos de puesto de trabajo que se fijan para responder a las especificidades de algunos puestos en la organización. No dependen de la persona que ocupa el puesto sino de las condiciones en las que desarrolla su actividad. Algunos de estos complementos son:

a) Complemento de Turnicidad TRN: El trabajo a turnos es la ocupación sucesiva por los empleados de los mismos puestos de trabajo, por tanto se retribuye este complemento a aquellos empleados que tengan un sistema de trabajo por turnos.

Grupo	Nivel	Retribución mensual
Trabajo Social	Auxiliar 1	50,10 €
	Auxiliar 2	42,10 €
Personal de apoyo y otros servicios	Oficial	47,10 €
	Personal Apoyo	35,00 €

b) Complemento de responsabilidad. Remunera la responsabilidad por la función que desarrolla el trabajador/a por asumir labores de coordinación de un centro o servicio, que ascenderá a la cantidad de 235 euros mensuales.

Este complemento se aplicará únicamente durante el tiempo que dicho trabajador/a desempeñe la responsabilidad que da derecho a este complemento. Este plus se prorrateará conforme al periodo generado, si es inferior al mes, así como en vacaciones y pagas extraordinarias, y estará sujeto a la actualización salarial que pueda producirse.

c) Complemento 14 Festivos Anuales Los días festivos abonables no recuperables de cada año natural siempre que el empleado los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrá compensarse en días de descanso de acuerdo entre las partes o percibiendo una retribución por ese día de Salario base día x 1,75.

CAPITULO DUODÉCIMO – REGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 42.- FALTAS Y SANCIONES

42.1. El personal podrá ser sancionado por la dirección de la institución, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo

3. La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

4. Se considera como falta leve: La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida de trabajo hasta

tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

5. Una falta de asistencia al trabajo no justificada

b) Faltas graves.

1. Se considera como falta grave: la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total hasta sesenta minutos.

2. Dos falta de asistencia al trabajo sin causa justificada

3. El abandono del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso

4. La no comunicación del parte de baja por enfermedad en 72 horas

5. La falta de respeto al público, compañeros de trabajo o usuarios.

6. La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio

7. El incumplimiento de lo ordenado por un superior cuando no repercuta gravemente en el servicio

8. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante dos días al año.

c) Faltas Muy Graves.

1. Se considera como falta muy grave: La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en o en veinte durante un año debidamente advertida.

2. La falta de disciplina en el trabajo.

3. Utilizar la ropa de trabajo fuera del centro sin autorización.

4. La realización de tareas ajenas al servicio dentro de la jornada laboral

5. La simulación de la presencia de otro trabajador/a.

6. El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

7. La reiteración de cualquier falta clasificada como leve.

8. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del usuario, o atentar contra la imagen e intimidad del usuario a la Casa Caridad.

9. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

10. Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad con usuarios y empleados.

11. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro y del personal.

12. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios, del Centro o del personal.

13. El acoso sexual o moral.

14. La simulación de enfermedades o accidentes

15. Condena en firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos en el ámbito de la entidad.

16. Falta del debido sigilo respecto a los asuntos que se conocen por razón del cargo.

17. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres días al mes.

40.2. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: a. Amonestación pro escrito b. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Por faltas muy graves: a. Suspensión de empleo de uno a tres meses inclusive. b. Despido Disciplinario.

ART 43.- TRAMITACION Y PRESCRIPCION

43.1 Para la imposición de sanciones por falta grave y muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado al Comité del centro Delegados de Personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

43.2 Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Personal del Centro, Delegados de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

43.3 Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Personal del Centro o Delegados de Personal.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- A fin de poder adecuar las antiguas categorías profesionales a los

grupos y niveles, la migración exigida se llevara a cabo conforme a la tabla siguiente

ÁREA	GRUPO	NIVELES PROFESIONALES	ANTIGUOS NIVELES
FUNCION SOCIAL	Trabajo Socia	Técnicos 1	4
		Técnico 2	4
	Escuela Infantil	Auxiliar 1	6
		Auxiliar 2	7
ADMINISTRACION	Administración	1. Técnico Administrativo	3
		2. Oficial Administrativo	4
		3. Auxiliar Administrativo	6
OTROS SERVICIOS	Personal de Apoyo y Otros Servicios	1. Oficia	-
		Auxiliar	5
		3. Personal de Apoyo	-

El personal del antiguo nivel 2 y 3 se adscribirán al nivel 4, percibiendo el salario base del Grupo Técnico más el Complemento de Responsabilidad correspondiente definido en el art. 39

La aplicación de la nueva clasificación profesional, en ningún caso supondrá una reducción de la retribución fija que venía percibido hasta el año 2013, por lo que la nómina reflejará la retribución fijada en este Convenio Colectivo, abonándose la diferencia que pudiera existir bajo el concepto de complemento ad personam, que durante la vigencia del convenio no ser objeto de compensación u absorción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Grados de Parentesco.

En todos los derechos contemplados en el presente convenio colectivo según el artículo 915 y siguientes del Código Civil, se considerarán familiares de primer grado del afectado, por consanguinidad en línea directa: Padres e Hijos; por afinidad en línea colateral: Cónyuge; por afinidad en línea directa: Suegros, Nuera y Yerno.

Se considerarán familiares de segundo grado, por consanguinidad: Hermanos y Abuelos del titular y nietos; por afinidad: Abuelos del cónyuge, Cuñada y Cuñado.

Parejas de hecho.- Se hace extensiva a las parejas de hecho "previa justificación documental del registro de parejas de hecho u organismo que en su caso lo sustituya", de todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

Asimismo se considerará persona dependiente la que como tal se considere previa resolución judicial o certificación de servicios sociales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

TERCERA.- Los excesos de jornadas serán tratados desde el punto económico como se regulaban en el Convenio Colectivo anterior.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA Mediante acuerdo de la Comisión Paritaria será objeto de redefinición el contenido y funciones de la especialidad profesional definida con la migración del nivel 5.

A partir de la firma del presente Convenio, a aquellos trabajadores que se rigiesen por el II Convenio Colectivo de Casa Caridad y ostentasen el nivel 5, la Entidad facilitará su formación y los procesos de adaptación a los nuevos cometidos, o bien el pase voluntario a otros niveles o grupos profesionales. En ningún caso este proceso supondrá una reducción de la retribución fija que venía percibido, siendo de aplicación la garantía definida en la Adicional Primera.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

ÁREA	GRUPO	NIVELES PROFESIONALES	2015	2016	2017	2018	2019
FUNCION SOCIAL	Trabajo Social	Técnicos 1	1.503,34	1.533,40	1.564,07	1.595,35	1.627,26
		Técnico 2	1.503,34 1	1.533,40	1.564,07	1.595,35	1.627,26
	Escuela Infantil	Auxiliar 1	1.100,60	1.127,46	1.158,16	1.172,75	1.172,75
		Auxiliar2	958,09	962,88	970,10	979,80	989,60
ADMON	Adminis-tración	Técnico	1.503,3	1.533,40	1.564,07	1.593,5	1.627,26
DIRECCIO N		Oficial Administrativo	1.253,13	1.259,39	1.268,84	1.281,52	1.294,34
		Auxiliar Administrativo	832,08	836,24	842,51	850,93	859,44
OTROS	Personal de Apoyo y Otros Servicios	Oficial	1.331,08	1.337,73	1.347,77	1.361,25	1.374,86
		Auxiliar	827,06	831,20	837,43	845,81	854,26
		Personal Apoyo	775,88	780,48	787,38	788,30	800,50

ANEXO II DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

I.- Grupo Trabajo Social y Escuelas Infantiles:

Se encuadran en este grupo profesional los trabajadores que desempeñan su actividad en las áreas asistenciales de la entidad bajo la supervisión directa del responsable de departamento y que reúna la titulación adecuada para cada puesto.

Subgrupo 1. Técnico 1: Técnico/Acción Social/Trabajador/a Social: Es la persona que con la titulación correspondiente ejerce las siguientes funciones: planificar, proyectar, calcular, aplicar y evaluar la situación y desarrollo de cada caso en coordinación con la dirección del centro, el equipo técnico y los profesionales que actúan con los usuarios dentro de las atribuciones que el Plan de Centro o Programa Específico le confieren, utilizando las técnicas propias de su especialidad.

Formación: Grado en Trabajo Social, Educación Social ó habilitación profesional, Psicología, Sociología, Terapia Ocupacional, Antropología Social y cultural, Trabajo Social, y similares.

Subgrupo 1 Técnico 2: Tutor de Aula. Es quien con la titulación adecuada desempeña la atención educativa directa a los alumnos de las escuelas infantiles, dependiendo de la Dirección de la Escuela.

Formación: Los recogidos para el personal de atención educativa en el artículo 11 del Decreto 2/2009 del Consell, por el que se establecen los requisitos mínimos que deben cumplir los centros que impartan el Primer Ciclo de la Educación Infantil en la Comunitat Valenciana.

Subgrupo Auxiliar 1: Educador/a: Es quien con la titulación adecuada o habilitación correspondiente realiza tareas de intervención directa con los usuarios. Son funciones del/de la educadora, participar con los técnicos, bajo la dirección del/de la directora/a Coordinador/a correspondiente, en el estudio y elaboración del plan de intervención con cada persona o grupo y, específicamente, la puesta en práctica de dicho plan y de de los objetivos a desarrollar que correspondan a su competencia profesional.

Formación: Técnico Superior de integración social o en animación sociocultural, o acreditación de experiencia y formación en el ámbito de servicios sociales.

Subgrupo 2. Auxiliar 2: Es quien, apoyando la actividad de los Técnicos y Auxiliares 1, desarrollan funciones de atención directa a los usuarios.

Formación: Técnico de grado medio o FP de grado superior o medio dentro de la familia de servicios socioculturales y sociosanitarios, o acreditación de experiencia y formación en el ámbito de servicios sociales.

II.- Grupo Profesional. Dirección y Administración.

Se encuadran en este grupo profesional los trabajadores que desempeñan funciones administrativas directas o indirectamente relacionadas con la actividad de la Entidad, así como entre otras, la asistencia a la Dirección, a los suscriptores y donantes.

Subgrupo 1. Técnico. Aquel trabajador que desempeñe funciones de planificación presupuestaria y contable, funciones de personal y soporte al tesorero de la entidad, con autonomía técnica, de manera autónoma desarrollando los procesos, métodos y validando los resultados dentro de los objetivos de la entidad.

Formación Mínima Grado o Diplomatura, o Experiencia acreditada.

Subgrupo 2. Oficial Administrativo. Aquellos trabajadores que se ejecutan bajo dependencia del Técnico, todas las labores administrativas accesorias a la administración.

Formación: Técnico Superior familia profesional de Administración y Gestión, o acreditada experiencia o formación en el desempeño del puesto de trabajo

Subgrupo 3. Auxiliar Administrativo. Aquellos trabajadores que desempeñan un único cometido para la Entidad entre otras al área de administración, de promoción y captación de recursos y socios, documentación o soporte administrativo.

Formación: Técnico de Grado Medio familia profesional de Administración y Gestión, o acreditada experiencia o formación en el desempeño del puesto de trabajo

III.- Grupo Profesional: Profesional de apoyo y otros servicios.

Se encuadran en este grupo los trabajadores que realizan tareas y trabajo de apoyo técnico y/o logístico, de mantenimiento, vigilancia, control de

accesos, costura, lavado, lencería, así como todas aquellas funciones no administrativas que soporten o apoyen la función social de la Entidad.

Subgrupo 1. Oficial: Aquel trabajador que desempeñando las funciones identificadas para el Auxiliar coordine a un grupo superior a 6 miembros del personal de apoyo.

Formación: Bachiller.

Subgrupo 2. Auxiliar: Quien pueda desempeñar los trabajos encomendados por los responsables de departamento o un oficial contando con, al menos una experiencia previa en la entidad de cuatro años como Personal de Apoyo, siendo imprescindible contar con licencia de conducción B-1.

Formación: ESO o Formación Profesional Básica y/o reglada ocupacional, o acreditación de experiencia y formación en dichas tareas.

Subgrupo 3. Personal de Apoyo: Quien pueda desempeñar los trabajos encomendados por los responsables de departamento o un oficial, siendo imprescindible contar con licencia de conducción B-1.

Formación: ESO o Formación Profesional Básica y/o reglada ocupacional, o acreditación de experiencia y formación en dichas tareas.

Este personal no podrá ser ocupado en cualquier otro grupo profesional, asimismo en su selección se tendrá en cuenta el fin asistencial de la entidad, y la duración máxima de su contrato no podrá superar un año.