



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA.

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía de Albacete

ANUNCIO.

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Cáritas Diocesana de Albacete, con código de Convenio 0200 962012003, para el período 1/1/2014 al 31/12/2018 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en los artículos 3.c y 13.2 del Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados de la Consejería de Empleo y Economía, y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Acuerdan:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de Cáritas Diocesana de Albacete, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el **BOLETÍN OFICIAL** de la Provincia.

4.º CONVENIO COLECTIVO DE CÁRITAS DIOCESANA DE ALBACETE

PREÁMBULO

Cáritas Diocesana de Albacete es una corporación de Diócesis con personalidad jurídica, canónica y civil, sin ánimo de lucro, que tiene por objeto la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia en Albacete, a través de todos sus niveles, órganos y miembros.

Son funciones propias de Cáritas para el cumplimiento de sus fines:

a) Difundir el espíritu de caridad evangélica y justicia social, procurando formar la conciencia de los cristianos de forma individual y comunitaria, conforme a las orientaciones de la doctrina social de la Iglesia.

b) Coordinar y promover iniciativas, tanto privadas como públicas, en orden a la solución de los problemas de los necesitados, y cooperar, en la medida en que sea posible y conveniente, con los organismos provinciales, regionales, nacionales e internacionales de asistencia y acción social, así como con las entidades de acción socio-caritativa de otras confesiones.

c) Estudiar los problemas que plantea la pobreza en la Diócesis de Albacete, investigar sus causas y promover, animar y urgir soluciones de conformidad con los criterios establecidos por Cáritas Española, conforme a la dignidad de la persona humana y a la justicia social, ejerciendo la denuncia profética.

d) Promover y coordinar la creación y funcionamiento de las Cáritas parroquiales, interparroquiales y arciprestales, de acuerdo con los párrocos, arciprestes y vicarios respectivos.

e) Coordinar y promover la acción de las Cáritas parroquiales, interparroquiales y arciprestales, y de las asociaciones e instituciones de acción caritativa y social, y promover la comunicación cristiana de bienes entre ellas, procurando así que la Iglesia dé un testimonio comunitario de unidad y de caridad.

f) Participar en los esfuerzos de los necesitados para mejorar sus condiciones de vida y tratar de despertar y fomentar iniciativas y aspiraciones.

g) Contribuir al desarrollo funcional de sus miembros y en especial de las Cáritas interparroquiales y arciprestales y, a través de ellas, de las Cáritas parroquiales, fomentando su creación allí donde no estén organizadas.

h) En caso de emergencia, así como en las ocasiones que las circunstancias aconsejen una solución inmediata, coordinar las actividades de sus miembros para ejecutar las necesarias tareas de urgencia.

i) Cooperar al desarrollo de los pueblos mediante programas de cooperación internacional.

Atendiendo a la propia naturaleza, fines, identidad y misión de Cáritas, las partes firmantes del presente texto, en su calidad de representantes legales de la dirección y los trabajadores de Cáritas Diocesana de Albacete respectivamente, se comprometen a respetarlo.

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DEL CONVENIO

Artículo 1.- Partes firmantes, ámbito funcional y personal

Son partes firmantes del presente Convenio, por la parte social la representación de los trabajadores a través de 3 de ellos elegidos entre todos ellos y por la parte empresarial los representantes designados por la dirección de Cáritas Diocesana de Albacete.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente Convenio Colectivo de empresa al amparo del título III del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, todas las cáritas y trabajadores de las mismas, exceptuando los contratos de personas beneficiarias de proyectos de inserción o similares, en el ámbito funcional de la actividad de la Acción Social, ya sea en el ámbito diocesano e interparroquial.

Artículo 2.- Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación obligatoria para Cáritas en la Diócesis y provincia de Albacete.

Artículo 3.- Ámbito temporal

Cualquiera que sea la fecha de homologación y publicación en el BOP, el presente Convenio se retrotraerá en sus efectos económicos al primero de enero de 2014.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2018, excepto en el tema económico, ya que todos los conceptos retributivos se revisarán anualmente, incrementándose según el IPC correspondiente al ejercicio anterior.

Artículo 4.- Denuncia

El Convenio se denunciará con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento, y se prorrogará automáticamente de año en año si no es denunciado en el tiempo indicado por cualquiera de las partes en la forma prevista.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 5.- Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria del Convenio, es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Composición:

Se compone de 6 miembros, dos representantes por parte de Cáritas Diocesana, elegidos de entre el equipo directivo, más un representante designado al efecto por el Obispo Diocesano y tres representantes de los trabajadores elegidos en asamblea. En la primera reunión de la Comisión se procederá a la elección del presidente, que lo será el miembro de más edad de la misma y actuará como secretario el miembro más joven.

Funciones y competencias:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio.
- c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que se someta por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio.
- d) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de alcanzar acuerdo elaborará preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente.
- e) Las mencionadas en los artículos referentes a vacaciones y horarios, así como las reuniones especiales en caso de falta de acuerdo en caso de trabajador y entidad.
- f) En cuestiones no contempladas en este Convenio la Comisión resolverá de acuerdo con las normas legales que sean de aplicación.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes. No podrá tomar acuerdos sin la presencia de la totalidad de sus miembros.

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

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



Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al organismo competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por este órgano tendrán carácter vinculante para ambas partes.

A partir de la publicación en el BOP del presente Convenio, las partes representadas en la Comisión designarán sus representantes en la misma en el plazo de un mes.

El procedimiento conciliatorio previsto en el párrafo anterior se iniciará mediante solicitud en este sentido ante cualquiera de los miembros de la Comisión, que vendrá obligada a reunirse en el más breve plazo posible, con citación por escrito y orden del día a tratar.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria en la interpretación de la aplicación de este Convenio en alguna de las siguientes materias:

a) Descuelgue salarial o inaplicación de Convenio: Las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Salariales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor.

b) Para el resto de materias en las que pueda surgir desacuerdo y todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en particular en las materias referidas en su artículo 82.3, Ley Orgánica de Libertad Sindical y las demás disposiciones de carácter general y reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la acción e intervención social y de los servicios sociales, además de la legislación que sea de aplicación en esta materia y que se promulgue en ámbitos superiores.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Albacete, plaza de Los Molinos, n.º 3, sede social de Cáritas Diocesana.

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DEL PERSONAL

Artículo 6.- De la organización del trabajo y contratación

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del titular (Cáritas Diocesana) o de la persona o personas en quien delegue. Mientras no conste otra cosa por escrito, tendrán esta delegación las personas que ostenten los cargos de delegado o delegada Episcopal, el Director o Directora y el Secretario o Secretaria General de Cáritas Diocesana de Albacete.

Artículo 7.- Contratación

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y por triplicado según se determina en la legislación vigente.

Los trabajadores afectados por este Convenio, deberán ser contratados de acuerdo con las modalidades legales establecidas en cada momento. A partir de la publicación oficial del presente Convenio, la entidad según posibilidades, reservará el 2 por ciento de los puestos de trabajo de nueva contratación a personas con discapacidad.

Tienen sustantividad propia dentro de la actividad normal de la entidad, Cáritas Diocesana de Albacete, cada uno de los trabajos o tareas de los programas que dependen total o parcialmente de subvenciones públicas o privadas, así como de aportaciones dinerarias de parroquias o que tengan cualquier otro origen ya sea público o privado. Por tanto, podrán cubrirse con contratos para obra o servicio determinado.

En atención a las especiales necesidades y características de la entidad se podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en artículo 15.1 b) del E.T., por una duración máxima de seis meses, dentro del período de doce meses. En defecto de Convenio Colectivo de ámbito estatal que regule esta materia, ambas partes acuerdan establecer supuestos concretos de temporalidad, carácter estacional, excepcionalidad, etc. en los que se podrían prorrogar 6 meses, hasta alcanzar el año de contratación temporal, al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- De la organización del personal y las categorías profesionales del mismo.

GRUPO I: Personal técnico de dirección.

Secretario General:

Toda persona contratada como tal. Es responsable de levantar las actas en las reuniones de la asamblea, el Consejo y el equipo directivo Diocesano, así como de custodiarlas diligentemente, asistiendo a dichas reuniones en calidad de Secretario de las mismas. Coordinará al personal de la institución, tanto voluntario como contratado. Será el responsable del área de personal. Certificará en nombre de Cáritas Diocesana cuantos do-



cumentos sean necesarios en relación al personal, contabilidad, nombramientos, contenido de las actas, etc. Es el responsable del archivo de Cáritas Diocesana. Es el responsable de la gestión ordinaria de la institución, así como del departamento contable y ejecutará cuantas tareas le sean encomendadas por la asamblea, el consejo, la dirección o el equipo directivo.

Administrador:

Toda persona contratada como tal, cuyo cometido es fundamentalmente la administración de la entidad, teniendo a su cargo y bajo su supervisión y responsabilidad, el patrimonio de esta. Le corresponde la coordinación de los departamentos de contabilidad y la preparación de los presupuestos y formulación de las cuentas anuales para su presentación al Equipo Diocesano. Igualmente le compete lo concerniente con las inversiones que la entidad pudiese efectuar en cada momento.

GRUPO II: Personal técnico de coordinación de programas.

Coordinador general de programas Diocesanos:

Toda persona contratada como tal para dirigir en todos sus extremos los programas que el equipo directivo le encomiende, sean de índole local, de zona o diocesano, así como de aquellos programas en los que participe la Cáritas Diocesana en cualquier ámbito o nivel aunque no haya programa específico.

Es la persona responsable en última instancia, ante el equipo directivo, de los programas que coordine.

Coordinador responsable de programa:

Toda persona contratada como tal para coordinar los programas que el equipo directivo le encomiende de índole parroquial, interparroquial, local o de zona, bajo la supervisión directa y dirección, si lo hubiera, del coordinador general de programas diocesanos.

De no existir este coordinador, el equipo de dirección asignaría la persona o personas encargadas de la supervisión y dirección.

GRUPO III: Personal técnico de funcionamiento de programas.

Trabajador Social:

Toda persona contratada como tal para ejercer profesionalmente las tareas de su categoría en función de su titulación universitaria y de lo que la ley estipula para estos trabajadores.

Educador Social:

Toda persona contratada para animar, acompañar y llevar a cabo procesos educativos con personas y grupos determinados por los diferentes programas y proyectos de la entidad, según las normas dadas por el equipo directivo.

Podrán optar a este puesto personas tituladas oficialmente como educadores sociales o bien personas con la suficiente experiencia, o formación específica, o con un perfil personal idóneo para el puesto, a juicio del equipo directivo.

Monitor:

Toda persona contratada como tal, cuya labor profesional es la de estar en contacto directo con las personas a las que va a enseñar el oficio, las manualidades o el servicio para el que ha sido contratada.

GRUPO IV: Personal de administración.

Oficial administrativo:

Aquella persona contratada como tal, y que ejerce profesionalmente las funciones que la ley le atribuye dentro del ámbito del trabajo administrativo, siempre bajo la supervisión del administrador.

Auxiliar administrativo:

Aquella persona contratada como tal, y que ejerce profesionalmente las tareas de su categoría en función de lo que la ley le atribuye dentro del ámbito del trabajo administrativo, siempre bajo la supervisión del administrador.

GRUPO V: Personal auxiliar y subalterno

Personal auxiliar:

Aquellas personas contratadas para realizar tareas auxiliares ya sea en la sede de Cáritas, en la Tómbola de Caridad, o en cualquier otro destino que se le asigne.

Personal subalterno

Aquellas personas que realizan trabajos subalternos de cualquier tipo dentro de Cáritas diocesana o interparroquial.



CAPÍTULO IV.- PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES VOLUNTARIOS

Artículo 9.- Períodos de prueba, vacantes y ceses

Se establecen los períodos de prueba siguientes:

Personal técnico: 4 meses. En el caso de que se suscriba un contrato indefinido el período de prueba será de 6 meses, debiendo constar por escrito.

Personal administrativo, auxiliar y subalterno: Un mes.

La provisión de vacantes se cubrirán de acuerdo con la Legislación vigente en cada momento.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la entidad, vendrá obligado a solicitarlo por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal técnico un mes.

El resto del personal, quince días.

CAPÍTULO V.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 10.- Estructura del salario

Las retribuciones del personal laboral adscrito a este Convenio están integradas por los siguientes conceptos:

- Salario base.

- Antigüedad.

Artículo 11.- Salario base

El salario base en jornada normal de trabajo, será el que figura para cada grupo profesional en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 12.- Antigüedad

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las tablas salariales. El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina al mes siguiente de su vencimiento, y la fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del alta del trabajador en la Seguridad Social.

Artículo 13.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán en Navidad y en junio, consistentes cada una de ellas en una mensualidad y en proporción al tiempo de alta en la empresa. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre de cada año.

Artículo 14.- Dietas y locomoción

Si por necesidad del servicio tuviera que desplazarse un trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará los gastos de locomoción, los gastos de manutención y de alojamiento, previa presentación de las facturas correspondientes.

Los gastos de locomoción, cuando el transporte se realice en el vehículo propio del trabajador, se abonarán a razón de 0,22 € km. Esta cantidad será revisada y actualizada anualmente, según el IPC.

Artículo 15.- Premio de antigüedad

Los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la entidad tendrán derecho a una paga extra cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria (sueldo más antigüedad) por cada quinquenio cumplido.

Artículo 16.- Enfermedad y accidente

La entidad complementará las prestaciones económicas por razón de enfermedad común y accidente de trabajo, hasta alcanzar el 100 % del salario total establecido en el presente Convenio por un período máximo de seis meses. Si por alguna de las partes de este Convenio se considerara que algún trabajador estuviera haciendo un uso inadecuado o abusivo de este punto, se consultará el caso concreto con la Comisión Paritaria.

Los trabajadores en baja por ILT o accidente laboral, vendrán obligados a presentar a la entidad el oportuno parte que acredite esta situación en un plazo máximo de 3 días, quedando por tanto facultada la entidad para tomar las medidas pertinentes, según se determina en la legislación socio-laboral.

Artículo 17.- Finiquitos

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, para que tenga carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito y en un impreso similar al establecido oficialmente.

Artículo 18.- Revisión salarial

Durante el mes de enero de cada año se procederá a una revisión automática de los salarios, consistente en incrementar el IPC del año anterior, sin superar nunca el 6 % de incremento total, acreditado mediante certificación oficial del organismo competente.



La Comisión Paritaria se reunirá para aprobar esta revisión que habrá de comunicarse como es preceptivo, a la autoridad laboral.

CAPÍTULO VI.- JORNADA LABORAL, HORARIO VERANO Y VACACIONES

Artículo 19.- Jornada laboral, horarios y compensación horaria

La jornada laboral para el personal comprendido en el presente Convenio será de mil seiscientos sesenta y cinco horas anuales distribuidas según las necesidades del centro.

La jornada semanal será de treinta y siete horas y media de trabajo efectivo, distribuidas según las necesidades de la entidad, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas y cuatro la del sábado. Incluidas en este cómputo anual, se reservan a disposición de la entidad treinta y siete horas y media de la jornada anual para la cobertura, por parte de los trabajadores, de necesidades propias de la entidad y que puedan estar al margen de las tareas habituales para las que fue contratado el mismo.

Al inicio de año, cada trabajador concretará la modalidad de horario que utilizará con la Secretaría General, no pudiendo pasar a otra modalidad a lo largo del año, salvo circunstancias especiales. Las posibilidades son las siguientes:

a) Jornada intensiva: Será todo el año de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes y una tarde a la semana de dos horas y media. A este horario se pueden acoger los trabajadores que mantienen una actividad similar distribuida entre mañana y tarde a lo largo de todo el año.

b) Horario adaptado según las necesidades del centro de trabajo: Por ejemplo de invierno y verano: El horario será de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes y dos tardes a la semana de dos horas y media cada una de ellas. En los meses de junio a septiembre el personal afectado por esta modalidad de horario realizará una jornada laboral de treinta horas, con un máximo de 6 horas diarias, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos. A este horario se pueden acoger los trabajadores que no tienen una actividad similar todas las tardes del año. Horario partido: Ajustado a las necesidades del programa o centro de trabajo: A este horario se acogen los trabajadores que no pueden tener un horario intensivo porque se tienen que adaptar a las peculiaridades de su programa, ejemplo infancia, interparroquiales

Las horas que excedan de las 37,5 semanales se podrán compensar según las necesidades del servicio. La compensación en este caso es equivalente a las horas que se han realizado superiores al horario, excepto las especificadas en el anexo II. En cualquier caso dicha compensación se realizará de manera prioritaria, dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 20.- Vacaciones

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar por cada año de servicio activo completo de un mes de vacaciones retribuidas, preferentemente en los meses de julio y agosto. El cómputo de este mes de vacaciones se realizará por años naturales y será fijado por la entidad en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica alguna, será el fijado en el presente Convenio, acordándose entre la entidad y sus trabajadores el período concreto de su disfrute, a tenor de lo señalado en el párrafo primero de este mismo artículo.

La duración será de 22 días laborables contados de lunes a viernes, ambos inclusive.

Caso de no llevar el trabajador un año completo de servicio activo, le corresponderá la parte proporcional en función al período trabajado.

CAPÍTULO VII.- PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS, JUBILACIÓN, CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 21.- Permisos y licencias

Premisa:

Ningún trabajador puede faltar o ausentarse del trabajo sin permiso expreso de los responsables de Cáritas Diocesana, o sin justificación suficientemente probada por motivos "urgentes".

Solo si el trabajador está en posesión de autorización expresa y por escrito, podrá ausentarse del trabajo o no acudir a él.

Si no fuera así, se entenderá como "no presentación al trabajo o abandono del trabajo sin causa justificada", motivando un expediente de sanción por falta muy grave.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos con la pertinente justificación en los siguientes casos:



A) Veinte días por razón de matrimonio. Este permiso deberá ser solicitado al menos con 15 días de antelación a la fecha en la que el trabajador pretenda le sea concedido.

B) Cinco días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar. Este permiso deberá ser solicitado al menos con 15 días de antelación a la fecha en la que el trabajador pretenda le sea concedido. Si se trata de nacimiento, se solicitará cuando se produzca el parto.

C) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave con hospitalización o muerte del cónyuge o conviviente, ascendientes, descendientes o familiares hasta el 2.º grado de parentesco. Si cuando con tal motivo, el trabajador necesite desplazarse fuera de su municipio de residencia, el permiso será de 5 días. Este permiso se solicitará lo antes posible. Dado que la situación que pretende cubrir es siempre de “urgencia”, deberá comunicar telefónicamente a Secretaría General en el momento que le sea posible dicha incidencia.

D) Seis días al año para asuntos propios. Este permiso deberá ser solicitado al menos con 72 horas de antelación a la fecha en la que el trabajador pretenda le sea concedido.

No se concederán permisos por asuntos propios de más de 2 días de duración consecutiva. Para poder volver a solicitar otro permiso de este tipo, será indispensable que hayan transcurrido desde el anterior permiso concedido, al menos 1 mes.

E) Dos días por traslado de vivienda, siendo uno más cuando suponga cambio de localidad. Este permiso deberá ser solicitado al menos con 10 días de antelación a la fecha que el trabajador pretenda le sea concedido.

F) Un día para cubrir una necesidad urgente, previa justificación. Se avisará a Secretaría General por teléfono, siempre que sea posible, dada la premisa “urgente” de este permiso.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal, presentando la justificación correspondiente. Este permiso será solicitado al menos con 48 horas de antelación a la fecha en la que el trabajador pretende le sea concedido. Siempre y sin excepción deberá justificar documentalmente la necesidad que originó este permiso.

H) Permisos para asistencia sanitaria. Todo permiso, tanto propio como para padre, madre e hijos, para comparecer ante cualquier organismo de salud pública o privada ya sea para consultas, analíticas, radiografías, exámenes, recogida de resultados..., o cualquier otra prueba programada, será solicitado al menos con 48 horas de antelación a la fecha que el trabajador pretenda le sea concedido. Solo si un trabajador desconoce la fecha antes de las 48 horas citadas, podrá solicitar este permiso con al menos 24 horas de antelación.

Si el permiso se solicita para una comparecencia de las citadas anteriormente que sea no programada, lo comunicará lo antes posible a Secretaría General. Si el trabajador no puede acudir al trabajo a primera hora de la mañana por tener que ser atendido por su médico, rellenará asimismo el volante interno cuando llegue a la sede de Cáritas, al que se coserá el justificante de asistencia que el centro de salud o el facultativo le haya facilitado.

En cualquier caso y para todos los permisos, será imprescindible rellenar el volante de solicitud al efecto, bien antes de disfrutar el permiso, o después del mismo si lo motivó una causa de “urgencia”.

Nota aclaratoria: Se entienden por grados de parentesco de primer grado padre/madre, hijo/hija, suegro/suegra, yerno/nuera.

Y de segundo grado: Abuelo/abuela, hermano/hermana, cuñado/cuñada, nieto/nieta.

Artículo 22.– Licencias por maternidad, paternidad y lactancia

En caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado o en acogimiento, es menor de seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En el caso de que la madre y el padre trabajen en Cáritas Diocesana, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por



una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23.– Licencias sin sueldo

Los trabajadores/as podrán disfrutar de licencia, sin derecho a retribución alguna, por un máximo de treinta días al año, en períodos no inferiores a una semana, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 24.– Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, según los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores fijos en plantilla que tengan antigüedad en la Institución de al menos un año, tienen derecho a la situación de excedencia voluntaria por un plazo superior a un año e inferior a cinco. Este derecho podrá ser disfrutado nuevamente una vez transcurridos cuatro años desde la anterior excedencia.

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito obligándose la entidad a resolver esta solicitud en un plazo de quince días.

El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria solo conservará el derecho al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se computará antigüedad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

El trabajador deberá solicitar el posible reingreso al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización de excedencia.

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al centro de trabajo una vez terminado el período de dicha excedencia.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo, y caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

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

Artículo 25.– Cambio de puesto de trabajo

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de sus trabajadores, cuando lo estime necesario y en aras a la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas y profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Artículo 26.– Movilidad geográfica

La entidad titular podrá desplazar al personal a otros centros de trabajo distintos a aquellos en los que prestan sus servicios por el tiempo necesario para realizar las tareas que justifiquen ese desplazamiento, en base a razones económicas, técnicas u organizativas, siguiendo los trámites que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores a este respecto. Esta facultad deriva del artículos 40.1 del mencionado Estatuto y, por otra parte, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo.

Artículo 27.– Jubilación

La jubilación se regulará según lo establecido en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible y la Ley 27/2011, de 1 de agosto de Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social.

CAPÍTULO VIII.– BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 28.– Formación profesional



Se aplicará lo establecido en la legislación vigente. Del mismo modo se establecerán planes anuales de formación por parte de Cáritas, aprobados de común acuerdo con los trabajadores. Además los trabajadores personalmente, podrán proponer planes de formación para que sean estudiados y si procede aprobados por el equipo directivo.

Artículo 29.– Seguro de accidentes y de responsabilidad civil

Cáritas Diocesana contará con dos pólizas de seguros para garantizar las coberturas de responsabilidad civil de sus trabajadores y los accidentes individuales de todos los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 30.– Principio general de no discriminación, libertad personal, social y laboral

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en razón de alguna de dichas cuestiones.

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

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

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

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria para la aplicación de buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La declaración conjunta adoptada en la cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: “Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo”.

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

Artículo 31.– Gratificación por natalidad

Cáritas abonará al trabajador/a con más de tres años de permanencia en la casa, 240,40 € por el nacimiento o adopción de cada hijo/a.

Artículo 32.– Seguridad e higiene en el trabajo

La empresa se compromete a observar las normas de seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, BOE n.º 269 o en la vigente en cada momento, y a tener un ejemplar de la misma en el centro de trabajo a disposición de los trabajadores.

Artículo 33.– Trabajos de superior categoría

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior o distintos a la que tengan atribuida o a los que tengan atribuidos respectivamente, percibirán durante el tiempo de prestación de estos servicios la retribución de esta categoría a la que circunstancialmente queda adscrito, si así lo han establecido y acordado previamente el trabajador y la entidad.

Artículo 34.– Ascensos automáticos

El trabajador que durante cinco años ininterrumpidos ostente la categoría profesional de Auxiliar, ascenderá automáticamente a la de Oficial de segunda, y a los diez años a la de oficial de Primera. En caso de no existir vacantes en estos puestos en la empresa, se le reconocerán los derechos salariales inherentes a las nuevas categorías.

Artículo 35.– Faltas y sanciones

En lo referente al capítulo de faltas, sanciones e infracciones, se estará a lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 58 y 59 y demás disposiciones que a este fin se establezcan.

CAPÍTULO IX.– DERECHOS SINDICALES Y DE REUNIÓN

Artículo 36.– Derechos sindicales

Se estará a lo establecido en la legislación vigente. En todo caso, los trabajadores/as tienen derecho a par-



participar en la institución a través de los órganos de representación regulados por el título II del Estatuto de los Trabajadores.

El Delegado de Personal, o en su caso el Comité de Empresa, es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as en la institución, para la defensa de sus intereses. Estos tendrán las garantías recogidas en el artículo 68 de Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la participación, representación, derechos y deberes de las centrales sindicales, secciones sindicales, delegados sindicales y afiliados, este Convenio reconoce, y las partes se remiten en todo lo que les pueda afectar, al articulado de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical.

Los delegados de personal previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo y con derecho a remuneración para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante la entidad la representación para la que fueron elegidos.

Artículo 37.– Derecho de reunión

Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen a reunirse, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas a la dirección de la entidad con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla que van a asistir a la asamblea.

CAPÍTULO X.– CALENDARIO LABORAL

Artículo 38.– Calendario laboral

La entidad, previo acuerdo con los trabajadores o sus representantes en los distintos centros de trabajo, establecerá un calendario laboral donde se reflejarán los turnos de trabajo, descansos, festivos, vacaciones, etc.

Este calendario quedará expuesto en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo antes de la finalización del primer trimestre del año y será de obligado cumplimiento por ambas partes.

Disposiciones finales:

- 1) Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible.
- 2) Son absorbibles las mejoras que libremente tuviera concedida la entidad a sus trabajadores con anterioridad a la fecha de este Convenio. Asimismo serán absorbibles los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento, calculadas en cómputo anual.
- 3) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuviera la entidad concedida a sus trabajadores con anterioridad a la firma del presente Convenio.

ANEXO I.– JORNADAS DE FORMACIÓN

El personal de Cáritas tendrá derecho y obligación al acceso a una formación continuada que responda a las exigencias de la mejora cualitativa de los servicios que preste a la institución, así como el derecho de cualificación y promoción profesional. La formación podrá ser personal o grupal, organizada por la entidad o por otras instituciones por lo que diferenciamos entre formación interna y externa.

Para la formación interna, consideramos aquellos cursos obligatorios para los trabajadores y propuestos por la entidad como parte del Plan de Formación, se dispondrá de al menos 20 horas al año dentro de su jornada laboral. Su financiación correrá a cargo de la entidad.

Para la formación externa, consideramos aquellos cursos que el trabajador decide realizar de forma voluntaria, y que suponen una mejora en su cualificación profesional y están relacionados con el puesto que desempeña dentro de la entidad. Para este fin, el trabajador deberá solicitar la aprobación al equipo directivo, adjuntando toda la información sobre el curso.

El equipo directivo valorará la cuantía a subvencionar en cada caso para la financiación del curso. En caso afirmativo la dotación será del porcentaje decidido en el equipo directivo, haciéndose cargo del resto el trabajador.

Cuando el trabajador sea comisionado expresamente para realizar un curso, bien asistiendo él, o dando el curso en nombre de Cáritas, la institución correrá con todos los gastos del mismo. En este caso, el trabajador tendrá los derechos que le otorga este Convenio y las demás leyes con respecto al cobro de dietas, kilometrajes etc.

ANEXO II.– COMPENSACIÓN HORARIA

La compensación en este caso es equivalente a las horas que se ha trabajado de forma extraordinaria. Es decir, si se trabaja una hora de más, la compensación es de una hora.



Compensación para trabajos que necesiten pernoctación o utilización de días no laborables.

La compensación se realizará aplicando el siguiente criterio, el cual se podrá utilizar para cualquier actividad sea de la duración que sea.

Día no laborable: 1 día laborable.

Pernoctación: 4 horas a compensar.

Por ejemplo, una acampada o actividad de viernes a domingo, las horas a compensar se contabilizarían de la siguiente forma:

Viernes: 4 horas (pernoctación).

Sábado: Una jornada laboral + 4 horas (pernoctación).

Domingo: Dependiendo de la hora de llegada.

Una jornada completa.

Media Jornada: 4 horas.

Total de horas a compensar: Dos jornadas laborales más 8 horas o una jornada y media y 8 horas.

Las horas a compensar tendrán una caducidad de un trimestre. La compensación de horas se realizará teniendo en cuenta el programa, de forma que no afecte a las actividades ni al curso normal del mismo.

Albacete, 9 de enero de 2014.

Por la entidad titular: _____ Por los trabajadores: _____

TABLA SALARIAL AÑO 2014

Puesto de trabajo	Salario mensual	Antigüedad
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO DE DIRECCIÓN		
Secretario General	1.925,86 €	115,20 €
Administrador	1.742,14 €	104,52 €
GRUPO II. PERSONAL DE COORDINACIÓN DE PROGRAMAS		
Coordinador general de Programas	1.742,14 €	104,52 €
Coordinador responsable de Programas	1.522,50 €	91,35 €
GRUPO III. PERSONAL TÉCNICO DE FUNCIONAMIENTO DE PROGRAMAS		
Trabajador Social	1.522,50 €	91,35 €
Educador Social	1.522,50 €	91,35 €
Monitor	1.477,65 €	88,65 €
GRUPO IV. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN		
Oficial Administrativo	1.522,50 €	91,35 €
Auxiliar Administrativo	1.404,76 €	84,28 €
GRUPO V. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNOS		
Personal Auxiliar (Mozos de Almacén)	1.098,30 €	65,90 €
Subalterno, Conserje	1.098,30 €	65,90 €
Albacete, 22 de octubre de 2014.–El Coordinador Provincial, Juan Luis García Ríos.		21.351