

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2024/06349 Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la entidad Cáritas Diocesana de Valencia, para los años 2023 a 2026. Código: 46100262012013.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la entidad Cáritas Diocesana de Valencia para los años 2023 a 2026.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 13 de diciembre de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación de la entidad, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 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 Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 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 el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, a 8 de mayo de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



CONVENIO COLECTIVO 2023-2026
Cáritas Diocesana de Valencia

TÍTULO I: NATURALEZA JURÍDICA DEL CONVENIO

CAPÍTULO 1
AMBITOS Y NORMAS GENERALES

Artículo 1.- Partes firmantes y ámbito funcional

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

Ámbito funcional

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

Artículo 2.- Ámbito territorial

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

Artículo 3.- Ámbito Personal

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

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

El presente Convenio se prorrogará cada 4 años si ninguna de las partes lo denunciase por escrito con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su expiración.

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

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7.- Derecho supletorio

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



CAPÍTULO 2 COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8.- Definición y composición

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

Se compone de una persona asesora y de cuatro componentes, dos designados por la Entidad y dos por el Comité de Empresa, con sus respectivos suplentes.

La constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio. En la primera reunión, los cuatro componentes elegirán por unanimidad un quinto que forme parte del equipo diocesano como persona asesora. A su vez, elegirán por unanimidad una persona que ejerza la función de secretaría para transmitir a las partes los acuerdos.

Cada componente desempeñará sus funciones durante 2 años, prorrogables hasta 8 en periodos de tres años.

Artículo 9.- Funciones y competencias

Sus funciones son las siguientes

- a) Vigilancia, control y seguimiento de este Convenio;
- b) Interpretación de la totalidad de este Convenio;
- c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que se someta por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio;
- d) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de alcanzar acuerdo elaborará preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente;
- e) Las mencionadas en los artículos referentes a horarios regulares, así como las reuniones especiales en caso de falta de acuerdo entre la persona trabajadora y la Entidad;

En cuestiones no contempladas en este Convenio la Comisión resolverá de acuerdo con las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 10.- Funcionamiento

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

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

Para la resolución de cualquier consulta planteada a la Comisión se ha de dar audiencia a las partes interesadas.

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

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017), no siendo obligatorio acudir al procedimiento arbitral del artículo 27 del citado acuerdo.



TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.- Definición

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

TÍTULO III: CONTRATACIÓN, SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN, EXTINCIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO 1 CONTRATACIÓN

Artículo 12.- De la contratación en general

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

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

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

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

Artículo 13.- Medidas para el fomento de la contratación

1. Teniendo en cuenta el problema de desempleo que incide en determinados colectivos de personas, las partes firmantes de este Convenio coinciden en la conveniencia de potenciar la contratación indefinida y si ésta no es posible, mediante las correspondientes modalidades existentes y de acuerdo con las normas y los requisitos que prevén las disposiciones legales citables en cada caso, según la legislación vigente.
2. Contratos por circunstancias de la producción:
La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en el sector de Intervención Social, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la entidad o empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de



contratación que se deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

La duración de estos contratos no podrá ser superior a 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Artículo 14.-Periodo de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba, el cual será de seis meses para los grupos profesionales 0,1 y 2 y dos meses para el resto de grupos. Durante el periodo de prueba, el personal contratado ha de percibir la remuneración correspondiente a la categoría profesional en que hace su ingreso en la Entidad. Igualmente, en dicho periodo, tanto la persona contratada como la dirección de la Entidad podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización. Terminado este periodo, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la Entidad, computándose a todos los efectos dicho periodo. Cuando el personal temporal pase a ser indefinido o sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará periodo de prueba para el mismo puesto de trabajo, siempre que la duración del contrato temporal haya sido superior al periodo de prueba previsto. Los periodos de prueba de las diferentes contrataciones no podrán superar el máximo establecido para el grupo profesional.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento y adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 15.- Reserva de plazas para personas con diversidad funcional.

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



Artículo 16.- Provisiones de vacantes

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

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica. Se favorecerá la promoción interna del personal de la Entidad: se realizará la oferta del puesto de trabajo en primer lugar al personal contratado de la entidad.

Para la cobertura de dichos puestos se hará un proceso de comunicación interna, (en el en el correo electrónico institucional).

Este proceso no se refiere a puestos de confianza.

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

La persona seleccionada para cubrir la vacante quedará obligada a seguir el itinerario de incorporación y de formación inicial, que le será facilitado por la responsable de Desarrollo de Personas. La persona coordinadora de área o responsable de programa realizará el oportuno seguimiento.

En caso de cambio de puesto de trabajo, tanto a petición de la Entidad como de la persona trabajadora, siempre se deberá respetar la antigüedad.

Artículo 17.- Permuta

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

Se observarán los siguientes requisitos:

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

CAPÍTULO 2 CESES y DESPIDOS

Artículo 18.- Cese voluntario

Cuando la persona trabajadora se proponga cesar al servicio de la Entidad, lo comunicará a la misma, con 30 días naturales de antelación mediante escrito y por duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada.

La falta de preaviso establecido facultará a la Entidad para deducir en el momento de la liquidación del finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

Artículo 19.- Finiquito

La Entidad estará obligada, 15 días después de ser preavisada, a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por la persona trabajadora y la representación legal del personal empleado, salvo opinión en contra de la propia persona trabajadora.

Si una vez finalizado el contrato se produce un incremento salarial, correspondiente al tiempo que la persona estaba contratada, deberá solicitar por escrito los atrasos correspondientes.



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

Artículo 20.- Finalización del contrato temporal

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

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

Artículo 21.- Despido

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

CAPÍTULO 3 FORMACIÓN

Artículo 22.- Formación

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

Artículo 23.- Desarrollo de la Formación

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

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

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

CAPÍTULO 4 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 24.- Seguridad y Salud Laboral

En cumplimiento del deber de protección, Cáritas 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 sus trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la Entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse a personas Delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud en los ámbitos que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas Delegadas de Prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el Art 68, e) del E.T y el Art 37 de la LPRL

Artículo 25.- Servicios de Prevención.

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención, propio o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el Art 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su función fundamental será diseñar y aplicar el Plan de Prevención que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas de preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia
- Información y formación del personal contratado sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia
- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo

Artículo 26.- Vigilancia de la Salud

La Entidad garantizará la vigilancia periódica del estado de salud del personal contratado mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los Servicios de Prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento.

De este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de a la RLT los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras, o para otras personas relacionadas con la entidad, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

La Entidad garantizará de manera específica la protección del personal contratado que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

El personal no será empleado en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su diversidad funcional debidamente



reconocida, pudiera poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización.

Artículo 28.- Información y formación en salud laboral

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la Entidad deberá garantizar que cada persona contratada 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.

Artículo 29.- Participación del personal en Prevención de Riesgos Laborales

A). - Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son, de un lado la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de Cáritas, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la LPRL, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrado Delegado de Prevención cualquier trabajador o trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los Delegados de Prevención.

Cáritas deberá facilitar a los Delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la LPRL

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la LPRL, y el artículo 65.2 del ET, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Entidad.

B). - Comité de Seguridad y Salud Laboral

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la LPRL. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

CAPÍTULO 5 MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 30.- Cláusula general de No Discriminación

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 una organización 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 de su trabajo. Mujeres y hombres recibirán



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

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres. Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social, de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- a) La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- b) 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”
- c) 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.- Protección a la maternidad

Si tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto; el empleador 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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. En el supuesto de que el cambio de puesto no resultará 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, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d). del ET, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud o mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empleador y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 32.- Protección de las Víctimas de Violencia de Género

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se establece lo siguiente:

- a) Reducción de su jornada de trabajo: la trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción a su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones, en las condiciones recogidas en el art 27 del Convenio Colectivo Estatal de Integración Social 2022-2024, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.



- b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional. Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la Empresa.
- d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses; salvo que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.
- f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.
- g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación. Con tal fin solicitará informe a los Servicios Sociales competentes, que acredite dicha necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 33.- Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

En Cáritas la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los recursos humanos y constituye uno de los principios fundamentales por los que se rige esta Entidad.

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.

La entidad empleadora está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

En cualquier caso, las partes se ajustarán a lo regulado en el Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Valencia.

Artículo 34.- Protocolo de prevención contra el acoso.

El objetivo del Protocolo es: definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la



dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Para el modelo de Protocolo nos remitimos a la legislación vigente y al modelo redactado por la Entidad.

TÍTULO IV: JORNADA LABORAL Y RETRIBUCIONES

CAPÍTULO 1 JORNADA LABORAL

Artículo 35.- Jornada Laboral

Se establece una jornada máxima de 1660 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, que se distribuirán en jornadas de 38 horas semanales de lunes a viernes como norma general, y de lunes a domingo en el personal contratado que así se especifique en el contrato. Se considerarán festivos los 14 días fijados por el gobierno estatal, autonómico y local.

Las jornadas laborales convenidas inferiores a la jornada completa, se establecerán proporcionalmente a aquella.

La jornada de trabajo anual podrá distribuirse de forma irregular, siendo posible la realización de una jornada diaria superior a 9 horas, siempre y cuando se respeten los descansos semanales y diarios mínimos.

Artículo 36.- Flexibilización de la Jornada Laboral

El personal contratado tendrá posibilidad de compaginar su horario de entrada y de salida, tanto por la mañana como por la tarde, con sus necesidades personales y las del servicio, así como reducir el descanso de mediodía a una hora y trabajar menos tardes, dentro del horario de tarde requerido por el servicio. En caso de desacuerdo, y siempre que no existan reducción de jornada por cuidados, primarán las necesidades del servicio.

La jornada completa supondrá trabajar al menos dos tardes a la semana, salvo en los períodos comprendidos entre el 16 y el 30 de junio y el 16 y 30 de septiembre, en que se podrá trabajar sólo una tarde a la semana, si el servicio lo permite.

El personal contratado a jornada completa, dispondrá de la posibilidad de poder realizar un máximo de 10 horas a la semana de trabajo a distancia, teniendo en cuenta que deberán asistir presencialmente a las reuniones de trabajo o actividades que así lo requieran y según las necesidades del servicio. En el resto de jornadas a tiempo parcial, las horas de trabajo a distancia serán proporcionales a la duración de las mismas.

Artículo 37.- Jornada reducida

Desde el 1 de julio hasta el 15 de septiembre, el personal no sujeto a turnos tendrá una jornada efectiva de 30 horas semanales.

Durante la Jornada reducida, se mantendrá la flexibilización horaria prevista el resto del año. La modificación del horario base durante la jornada reducida debe presentarse con un mes de antelación al/la coordinador/a de área o al programa de Desarrollo de Personas para su posterior resolución.

Artículo 38.- Horario general

Durante los meses de septiembre y octubre de cada año, el personal contratado presentará el horario al Programa de Desarrollo de Personas, con el visto bueno del/la coordinador/a de área, con el fin de recopilar los ajustes que por motivos laborales y/o de conciliación familiar, se realicen.



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

El personal contratado podrá disfrutar de 20 minutos diarios para hacer un receso en su labor.

No se podrá trabajar más de 7 horas seguidas, sin descansar como mínimo una hora (no retribuable).

Artículo 39.- Ajuste de horario

Se podrán realizar ajustes de horario dentro de las 38 horas que debe realizar el personal contratado en jornada completa, atendiendo a las necesidades del servicio. Dichos ajustes deben quedar reflejados en la Hoja de Planificación Semanal, con el visto bueno de la persona responsable correspondiente.

Artículo 40.- Compensación horaria

Las horas que exceden de las 38 horas semanales se podrán compensar, atendiendo a las necesidades del servicio.

Computan, como hora y media, las horas trabajadas:

- De lunes a viernes, desde las 22.59 a las 7.59 horas.
- Todas las horas trabajadas en sábado, domingo y festivos.

Excepto el personal que su horario coincida con jornadas nocturnas o fines de semana.

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

Será obligatoria la compensación del exceso o defecto de jornada realizada, dentro del año natural.

Artículo 41.- Hoja de Planificación

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

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

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

Artículo 42.- Vacaciones

Todo el personal adscrito al presente Convenio, disfrutará de 24 días hábiles de vacaciones, de lunes a viernes o 33,5 días naturales, sin tener en cuenta el horario base, preferentemente entre el 1 julio y el 15 de septiembre, a elección del personal laboral.

Asimismo, tendrá derecho a reservarse 8 días como máximo fuera de los meses de verano. Se respetará dicha elección siempre que el servicio o los turnos entre el mismo equipo lo permitan.

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



del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

El personal contratado sujeto al presente Convenio tendrá que solicitar sus vacaciones entre el 1 y el 31 de mayo conforme a lo establecido en el documento correspondiente del Programa de Desarrollo de Personas.

También disfrutará de un día hábil más de vacaciones por cada 10 años trabajados.

El año que se cumplan los 25 años trabajados se disfrutarán de 15 días naturales más de vacaciones (a disfrutar en el periodo vacacional)

Artículo 43.- Calendario laboral

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

El personal contratado dispondrá –desde el 7 de enero del año en curso hasta el 6 de enero del próximo– de cinco días de libre disposición en cualquier época del año, con el visto bueno del coordinador/a de área. Dichos 5 días son por año completo trabajado. Caducan si no se disfrutan y no son compensables.

Además, el personal contratado estará obligado a coger la tarde del 17 de marzo y el día 18 de marzo, cuando estos sean laborables, en aquellos centros de trabajo en cuyas localidades se celebren las Fallas. En el resto de centros de trabajo, podrán optar por este día y medio anterior al 19 de marzo, o el día y medio anterior a la Fiesta Patronal de la localidad donde esté ubicado el centro. (estos días se podrán disfrutar siempre que sean disfrutados por el personal de la sede).

Se contabilizarán también como festivos el día de Jueves Santo y las tardes del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, siempre que sean laborables.

Los días pendientes de vacaciones se podrán disfrutar en los puentes vacacionales, siempre y cuando queden cubiertos los servicios mínimos a prestar en todos los programas y los servicios generales.

Si en programas de continuidad no es posible disfrutar esas fechas, los días quedan acumulados para ser disfrutados en otras fechas.

CAPÍTULO 2 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 44.-Retribuciones:

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

1. Percepciones salariales
 - a) Salario base
 - b) Antigüedad
 - c) Plus coordinación
 - d) Complemento OD
 - e) Ayuda por hijo o hija
 - f) Plus puesto ad personam
2. Percepciones extra salariales:
 - a) Plus de distancia
 - b) Kilometraje



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

Durante el periodo de duración prevista de este Convenio, el incremento salarial se revisará anualmente de común acuerdo con el Comité de Empresa, teniendo en cuenta entre otros factores, la evolución del poder adquisitivo de las personas trabajadoras hasta la fecha, así como la coyuntura en la que se encuentren la entidad según presupuesto y auditoría económica de la Entidad.

Artículo 45.- Salario Base

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

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras) según lo establecido para cada grupo profesional en la Tabla Salarial.

Se abonarán las 2 pagas extraordinarias, de una mensualidad cada una, en los meses de junio y diciembre.

Artículo 46.- Antigüedad

Toda persona trabajadora tendrá derecho a percibir por cada trienio vencido la cantidad del 5 por ciento de su salario base por este concepto con un máximo de 4 trienios.

Artículo 47.- Plus de responsabilidad por coordinación de personal

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

Este complemento se aplicará únicamente durante el espacio de tiempo que, dicha persona, desempeñe la responsabilidad que da derecho a este plus.

Este plus se contabilizará tanto en vacaciones como en las pagas extraordinarias y se calculará en función del salario base.

Se establecen varias modalidades:

- Secretaria/o general (100% plus coordinación).
- Coordinador/a de área (66,33% plus coordinación).

Responsable de proyecto o programa con tres o más personas trabajadoras a su cargo:

- Equipo trabajo con 3 personas trabajadoras a su cargo: (22,24% plus coordinación).
- Equipo de trabajo con 4 o 5 personas trabajadoras a su cargo: (33,36% plus coordinación).
- Equipo de trabajo con 6 o más personas trabajadoras a su cargo: (44,48% plus coordinación).

Artículo 48.- Complemento OD

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

Artículo 49.- Ayuda por hijo o hija a cargo

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

- a) Que tenga hijos o hijas menores de seis años.



- b) Dichas cantidades se pagarán desde el momento en que dichos menores cumplan dieciséis semanas de edad y la persona trabajadora esté incorporada al puesto (tras disfrutar de vacaciones, lactancia... si proceden).
- c) Que el otro progenitor no perciba una ayuda similar, lo que deberá certificar el personal contratado anualmente, con un documento que presentará en Secretaría Administrativa.
- d) Esta ayuda se percibirá hasta que el menor cumpla seis años.
- e) Que la persona trabajadora que perciba esta ayuda presente los datos filiales.
- f) La tramitación de esta ayuda se realizará siempre a instancia del personal contratado.
- g) La cuantía se revisará anualmente de común acuerdo con el Comité de Empresa, según presupuesto y auditoría de la Entidad.

Artículo 50.- Plus puesto ad personam.

Este plus lo recibirá el personal contratado afectado por el ajuste a los nuevos grupos profesionales. Complemento que se actualiza y se contabiliza a efectos de las pagas extraordinarias.

Artículo 51.- Plus de distancia

Se establece este complemento para el personal contratado que, a iniciativa de la Entidad, cambie de centro de trabajo a uno situado en una localidad que diste más de 25 km. de la anterior.

Este complemento no se aplicará durante el mes de agosto, ni se contabilizará en las pagas extraordinarias y será revisado anualmente, en el mes de octubre, del mismo modo que el precio del kilometraje.

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

Artículo 52.- Kilometraje

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

TÍTULO V: PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO 1 PERMISOS

Artículo 52.- Licencias No Retribuidas

- a). Licencias no retribuidas por motivos personales:

El personal con una relación laboral continuada superior a un año podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida por un máximo de 30 días naturales al año con posibilidad de unirlos a las vacaciones, y habrá de otorgarlo la Entidad, salvo que no resulte posible por necesidades del servicio.

La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, 15 días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

- b) Licencias no retribuidas por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:



Podrá solicitar este permiso el personal contratado que justifique la hospitalización mencionada. La persona contratada interesada deberá solicitarlo con la mayor antelación posible. Este permiso será como máximo de 8 días naturales/año, adicionales a los establecidos como licencia retributiva. La concesión de este permiso estará supeditada a las necesidades del servicio y a su aprobación por parte de la Entidad.

Artículo 53.- Licencias Retribuidas

a). El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales.
2. Cinco días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a una distancia superior a 100 kilómetros, el plazo se amplía a siete días. Dicha distancia podrá ser inferior e incluso inaplicable si así los justificasen las circunstancias del caso concreto.

La elección de los días de permiso estará sujeta al hecho que la motiva, pero teniendo en cuenta las circunstancias y necesidades familiares del trabajador o trabajadora. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

3. Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.
4. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Un máximo de dos días por enfermedad de familiares de primer grado –este permiso lo podrá disfrutar cada persona trabajadora, un máximo de tres veces al año–
6. Cinco días laborables como máximo en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos o hijas.
7. Tres días naturales en el caso de fallecimiento de hermanos o hermanas y dos días naturales en el caso de parientes afines hasta el segundo grado.
8. Para asistir al funeral de otros parientes, el tiempo que dure la ceremonia y los desplazamientos pertinentes, siempre que no excedan de 4 horas.
9. Un día laborable por razones de nulidad matrimonial o divorcio.

b). El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo, por el tiempo indispensable:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a un juicio cuando la presencia del trabajador o trabajadora sea indispensable. En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño de dicho deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Entidad.

2. Para consultas médicas propias y de familiares de primer grado en los Servicios Públicos de Salud, el tiempo que dure la consulta y los traslados pertinentes. La persona trabajadora presentará justificante por escrito de la consulta en cuestión.



c) Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos, hasta un máximo de dos horas diarias, previo aviso a la Entidad.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: Cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita, padre y madre, suegro y suegra, hijo e hija, y yerno y nuera.
- Segundo grado: abuelo y abuela, hermano y hermana, cuñado y cuñada, y nieto y nieta.

Todos los permisos retribuidos deberán ser justificados documentalmente.

Artículo 54.- Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

1.- Permisos retribuidos

A). - Permisos Retribuidos por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento:

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Las 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.



La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios Colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma Empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

B). - Permiso Retribuido por lactancia.

Para facilitar la lactancia natural o artificial el trabajador o trabajadora podrá optar entre las siguientes opciones:

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

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

b) Por un hijo o hija entre nueve y doce meses, y para su cuidado, la persona trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores.

c) Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora y media con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos siguientes; podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 laborables acordado con la Entidad y sujeto a las necesidades organizativas de esta.

Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del período. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.



2.- Permisos No Retribuidos

A. Permiso no retribuido por nacimiento, adopción, acogimiento, a petición de los progenitores, las semanas del periodo de suspensión por nacimiento, adopción, o acogimiento podrán ser ampliadas hasta en 2 más debiendo ser disfrutadas de forma consecutiva a la finalización de aquel. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la persona trabajadora.

B. Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa. El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de 15 días. Este permiso será como máximo de 15 días naturales. El trabajador, hombre o mujer, podrá, además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3.- Vacaciones acumuladas:

En el supuesto de permiso por nacimiento y cuidado del menor por acogimiento y adopción, se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

El nacimiento y cuidado del menor por acogimiento y adopción, que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad y/o paternidad o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

Artículo 55: Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de enseñanza, durante el tiempo que duren éstas y los desplazamientos, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Entidad y siempre que sea posible organizacionalmente, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título reconocido oficialmente.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO 2 EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN

Artículo 56.- Excedencia voluntaria

El personal contratado con al menos un año de antigüedad en la Entidad, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido tres años de trabajo efectivo, desde el final de la anterior excedencia.



El periodo de excedencia no es computable a efectos de antigüedad.

Si se solicita una excedencia por un periodo de un año o inferior, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; si se solicita por un periodo superior a un año conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya si existen en el momento de finalización de la excedencia, y si no las hay deberá esperar a que se produzcan dichas vacantes en la Entidad.

Solo se podrá disfrutar de la excedencia con reserva de puesto en dos ocasiones durante el total de la vida laboral.

Tanto la persona trabajadora como la Entidad pueden solicitar la reincorporación previamente a la finalización del período de excedencia, por motivos justificados, teniendo derecho ambas partes a no aceptar dicha reincorporación previa.

Si la persona trabajadora desea incorporarse a la Entidad, tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período. La Entidad deberá ratificar, por escrito, a dicha persona trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

Artículo 57.- Excedencias Legales

1. Excedencia para cuidado de menor: El personal contratado tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, menor de tres años tanto lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

El periodo de excedencia es computable a efectos de antigüedad.

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

La persona trabajadora en situación de excedencia por cuidado de hijos podrá reincorporarse antes de su finalización, siempre y cuando lo solicite con antelación mínima de 30 días a la fecha prevista para su reincorporación. También podrá ampliar la duración de la misma hasta la máxima establecida, siempre y cuando lo solicite con una antelación de 30 días naturales.

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

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

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

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación



deberá ser convocado o convocada por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. La Entidad puede disponer de hasta un mes para reincorporar a la persona trabajadora. La persona trabajadora en situación de excedencia por cuidado de familiar podrá reincorporarse antes de su finalización siempre y cuando lo solicite con una antelación mínima de 30 días a la fecha deseada de reincorporación. También podrá ampliar la duración de la misma hasta la máxima establecida, siempre y cuando lo solicite con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del período inicialmente solicitado.

Artículo 58.- Excedencia forzosa

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

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

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

Artículo 59.- Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales

La persona trabajadora que sea elegida para un cargo sindical, de ámbito local, provincial o superior, podrá así mismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 60.- Solicitud de excedencias y reincorporación tras su finalización

En cualquiera de los casos, la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Entidad en el plazo de 15 días. Durante la situación de excedencia con derecho de reserva de puesto, la vacante podrá quedar cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. En el supuesto de desaparición del puesto de trabajo, la entidad ofrecerá durante el tiempo que dure el derecho a reserva de puesto a la persona trabajadora en excedencia, un puesto de igual o similar categoría al extinguido.

Artículo 61.- Reducción de la jornada

La persona trabajadora que por razones de guarda tenga a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con diversidad funcional que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario con un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción no podrán disfrutarla simultáneamente dos personas trabajadoras de la entidad por el mismo sujeto causante.

La concreción horaria de la reducción de la jornada diaria corresponde a la persona trabajadora, quien, además, deberá preavisar a la dirección con 15 días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria. Teniendo en cuenta la organización del trabajo. La reducción de la jornada deberá ser proporcional al horario base.



Será posible la aplicación de la reducción de jornada diaria en cómputo semanal, siempre y cuando la reducción alcance, al menos, 1/8 de su jornada semanal ordinaria.

Artículo 62.- Cobro durante el período de IT

1. Incapacidad Temporal:

Desde el primer día de Incapacidad Temporal por enfermedad común, profesional o accidente, a las personas afectadas por el presente Convenio, se les completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta 100% de la base reguladora de cotización durante un plazo máximo de doce meses.

Las personas trabajadoras de la Entidad están obligadas a comunicar en el mismo día, (salvo imposibilidad manifiesta y justificada), el alta, baja, prórroga de la incapacidad temporal sea por contingencias comunes o por la mutua, a su responsable de programa o director/a de centro o coordinador/a de área y programa de Desarrollo de Personas, y si es posible la duración aproximada de la misma.

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

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

Las bajas por Incapacidad Temporal (IT), producidas durante las vacaciones de la persona trabajadora, interrumpen este periodo vacacional.

2. Accidente de trabajo:

En caso de accidente de trabajo, la Entidad complementará el 100% de la base reguladora de cotización, a partir del día siguiente al accidente.

3. Incapacidad permanente:

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

Artículo 63.- Jubilaciones

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

Artículo 64.- Suspensión del contrato de trabajo

Se tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los casos y en las condiciones previstas en los artículos 45 a 48 el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI: COMPLEMENTOS SOCIALES

Artículo 65.- Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes

La Entidad efectuará la contratación de un seguro colectivo de accidentes individuales y responsabilidad civil, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte



de su plantilla, es decir, al conjunto del personal contratado afectado por el presente Convenio, que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social en la Entidad. La Entidad dará a conocer a los trabajadores y trabajadoras las cantidades garantizadas en las pólizas de seguro contratadas, cada vez que se actualicen.

TÍTULO VII: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 66.- Derechos Sindicales de los trabajadores y trabajadoras
El Comité de Empresa, y las secciones sindicales en su caso, tendrán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos.

Artículo 67.- Asambleas
El Comité de Empresa o el 20% del total de la plantilla podrá convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la Entidad. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de Cáritas.

TÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 68.- Principios informadores del régimen disciplinario
1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Entidad, así como para las garantías y defensa de los intereses legítimos del personal contratado, las personas participantes, el voluntariado y la organización.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del personal laboral, podrán ser sancionadas por la dirección de la Entidad de acuerdo a la graduación establecida en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por el personal contratado se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Entidad al personal.
5. La imposición de sanciones será notificada a los representantes legales del personal.
6. El personal contratado se atenderá al Código de Buena Conducta de la Entidad.

Artículo 69.- Graduación de las faltas
1.-Se considerarán como faltas leves:
a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.
b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
e) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la Entidad, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.



- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.
- g) Personarse en el trabajo con signos de embriaguez de forma puntual.
- h) Personarse en el trabajo con falta de aseo y limpieza personal de forma puntual.
- i) La desatención a las advertencias del superior hasta en tres ocasiones.
- j) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra algún compañero o compañera, dentro del centro de trabajo cuando sean de carácter leve.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un por un tiempo total de hasta 60 minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Entidad, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Entidad o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f) La falta de comunicación a la Entidad de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Entidad.
- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Entidad para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.
- h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Entidad.
- i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Entidad.
- j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.
- k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- l) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.
- m) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Entidad, de compañeros o compañeras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Entidad.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.



- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Entidad.
- f) La embriaguez habitual o consumo de sustancias si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Entidad.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual y/o laboral.
- l) La no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y 2.m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante un año.
- o) La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.

Artículo 70.- Sanciones

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

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

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

Artículo 71.- Prescripción

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

Artículo 72.- Infracciones de la Entidad

Ante la supuesta omisión o acción cometida por la Entidad que sea contraria a lo dispuesto en este Convenio o demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de la representación legal del personal contratado, tratará en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la Entidad. Si en el plazo de 15 días, desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o esta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá dirigirse a la Comisión Paritaria prevista en el presente Convenio.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto.



TÍTULO IX: GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 73.- Grupos Profesionales

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

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

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

El factor de responsabilidad podrá ser objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial específico reflejado en las tablas salariales.

Podrán asumir labores de coordinación de un centro o servicio el personal contratado encuadrado en cualquiera de los grupos profesionales que a continuación se detallan, siempre que sus competencias se adecuen a las descritas en la descripción del puesto, recibiendo por ello el complemento salarial correspondiente.

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

En este sentido, la concreción en las funciones de cada una de las categorías, se recoge en la Ficha de Descripción de Puestos de Trabajo (DPT)

Grupo profesional 0

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

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

- Secretario/a General.
- Coordinador/a de Área.
- Personal universitario que para el ejercicio de su puesto de trabajo precise de un master.

En este grupo estarán incluidos el personal con categoría G2N1 del convenio anterior.

Grupo profesional 1

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

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



- Coordinador/a de vicaría.
- Trabajador/a Social.
- Economista/ADE
- Educador/a Social.
- Técnico/a de Intervención Social o de grado medio
- Jurista
- Psicóloga/o; Pedagoga/o
- Terapeuta ocupacional
- Enfermera/o

Grupo profesional 2

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

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

- Administrativo/a
- Mediadoras/es interculturales/comunitarias/os
- Integradoras/es sociales, TASOC, TAFAD, TSEAS
- Monitoras/es taller
- TCAE
- Cocinera/o

Grupo Profesional 3

Personal encargado de tareas que requieran bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación profesional adecuados o con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas. Su responsabilidad estar limitada por una supervisión directa y sistemática. Sus tareas consistentes en la adecuación de la actividad, que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas. La formación mínima requerida será de Ciclos Formativos Medios.

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

- Recepción
- Aux de cocina.
- Aux. de programas
- Aux. administrativo

Grupo Profesional 4

Son puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas, simples y repetitivas

La formación básica ESO o formación profesional básica que puedan complementarse con experiencia.

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

- Portería
- Conserje - vigilante



- Personal limpieza.
- Personal almacén y reparto
- Telefonista.

Grupo Profesional 5

Son puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas, simples y repetitivas. Sin una formación mínima, pero con experiencia en puesto similar.

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

- Reprografía.

TITULO X: CONFLICTOS LABORALES

Artículo 74.-

Las partes se someten al procedimiento previsto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, de mediación en los conflictos derivados de la falta de acuerdo en el período de consulta en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo, con sometimiento previo a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, acordando que el arbitraje allí previsto no será obligatorio.

ANEXO: TABLA SALARIAL DE CÁRITAS DIOCESANA DE VALENCIA - AÑO 2023 - Grupo Profesional Nivel Salarial Salario Base Plus Coordinación (art 48)

Grupo Profesional		Salario Base	Plus Coordinación (art 48)
0		1982,98	(1) 320,85
1		1769,26	(2) 213,10
2		1590,24	(3) 142,71
3		1449,32	(4) 107,03
4		1348,41	(5) 71,36
5		1106,59	(6) 116,07
Kilometraje hasta 900 km/mes	0,31 cts km		
Kilometraje a partir 901 km/mes	0,32 cts km		

Ayuda por hijo/a: 71,96 €



TABLA SALARIAL DE CÁRITAS DIOCESANA DE VALENCIA - AÑO 2024 -
Grupo Profesional Nivel Salarial Salario Base Plus Coordinación (art 48)

Grupo Profesional		Salario Base	Plus Coordinación (art 48)
0		2042,47	(1) 330,47
1		1822,24	(2) 219,50
2		1637,95	(3) 146,99
3		1492,80	(4) 110,24
4		1388,86	(5) 73,50
5		1139,79	(6) 119,55
Kilometraje hasta 900 km/mes	0,31 cts km		
Kilometraje a partir 901 km/mes	0,32 cts km		

Ayuda por hijo/a: 74,12 €

- (1) Plus Secretario/a General.
- (2) Plus Coordinador/a de Área.
- (3) Plus responsable programa con seis o más personas trabajadoras a su cargo.
- (4) Plus responsable programa con cuatro o cinco personas trabajadoras a su cargo.
- (5) Plus responsable programa con tres personas trabajadoras a su cargo.
- (6) Plus puesto ad personam



En València, a 13 de diciembre de 2023

Representación de la Entidad

Aurora Aranda Heras
Directora

Salomé Fontaneda Martínez
Desarrollo de personas

Isidro Royo Miquel
Administrador

Representantes del personal contratado:

Consuelo Llopis Ordiñana

José Carlos Pérez Pardo

María Dolores Gandía López

Isabel Martínez García

Alba Solaz Navarro

Mireia Estellés Arnau

Amparo Parrado Abad

