

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-5507 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Cáritas Diocesana de Santander, para el periodo 2015-2017.*

Código 39100332012015

Visto el texto del Convenio Colectivo de Cáritas Diocesana de Santander, para el periodo 2015-2017, suscrito con fecha 30 de enero de 2015 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los Delegados de personal en representación del personal afectado; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de abril de 2015.

La directora general de Trabajo,

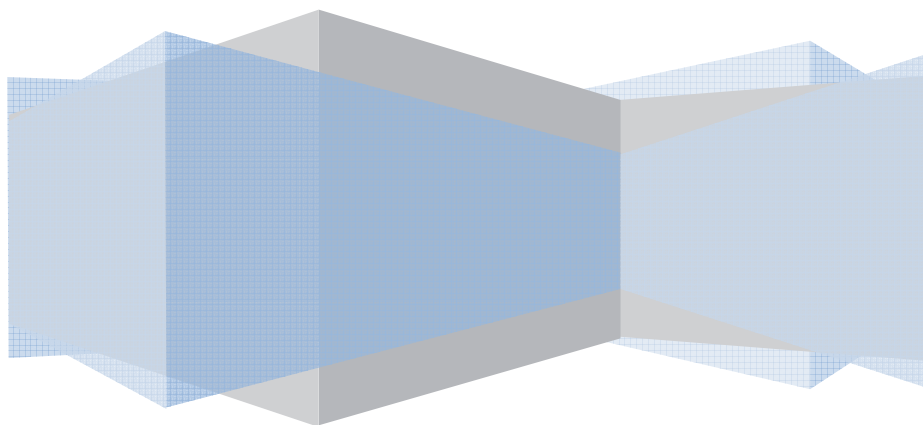
Rosa María Castrillo Fernández.

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

CONVENIO COLECTIVO CÁRITAS DIOCESANA DE SANTANDER

Santander 1 de enero de 2015



CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

ÍNDICE

PREÁMBULO	pág 3
• Nuestra Identidad • Nuestra Misión • Visión • Nuestros Valores	
CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO	pág 4
• Art.1 Ámbito funcional • Art.2 Ámbito territorial • Art.3 Ámbito personal • Art.4 Ámbito temporal • Art.5 Denuncia y prórroga • Art.6 Norma no discriminatoria • Art.7 Garantías personales	
CAPÍTULO 2: COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	pág 5
• Art.8 Definición y composición • Art.9 Funciones y competencias • Art.10 Funcionamiento	
CAPÍTULO 3: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	pág 6
• Art.11 Definición	
CAPÍTULO 4: FORMACION	pág 6
• Art.12 Derechos y deberes de los trabajadores • Art.13 Desarrollo de la formación	
CAPÍTULO 5: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	pág 7
• Art.14 Vigilancia de la salud • Art.15 Protección a la maternidad	
CAPÍTULO 6: RÉGIMEN DISCIPLINARIO	pág 9

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

• Art.16 Principios de ordenación • Art.17 Graduación de las faltas • Art.18 Sanciones • Art.19 Prescripción • Art.20 Procedimiento sancionador	
CAPÍTULO 7: JORNADA	pág 12
• Art.21 Jornada laboral • Art.22 Horario	
CAPÍTULO 8: VACACIONES	pág 12
• Art.23 Vacaciones	
CAPÍTULO 9: PERMISOS	pág 14
• Art. 24 Permisos retribuidos • Art.25 Permisos sin retribución	
CAPÍTULO 10: EXCEDENCIAS	pág 16
• Art.26 Excedencias	
CAPÍTULO 11: ASCENSOS	pág 17
• Art.27 Ascensos	
CAPÍTULO 12: JUBILACIÓN	pág 17
• Art.28 Jubilación	
CAPÍTULO 13: CLAÚSULAS SALARIALES	pág 17
• Art.29 Cláusulas salariales	
ANEXO I: TABLA SALARIAL 2015	pág 20
ANEXO II: TABLA SALARIAL 2016	pág 21
ANEXO III: TABLA SALARIAL 2017	pág 22

PREÁMBULO

NUESTRA IDENTIDAD

Cáritas Diocesana de Santander es el organismo de acción sociocaritativa de la Iglesia Diocesana, con personalidad jurídica propia, sin ánimo de lucro y cuya FINALIDAD es realizar la acción caritativa y social de la Iglesia en la Diócesis, así como promover, coordinar e instrumentar la comunicación cristiana de bienes y ayudar a la promoción humana y al desarrollo integral de todas las personas. (*Art. 3 Estatuto de Cáritas Diocesana de Santander*).

Es expresión del ministerio de la caridad de la comunidad cristiana, inspirado en el Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia.

NUESTRA MISIÓN

La misión de Cáritas Diocesana de Santander, como acción de la comunidad cristiana, es promover el desarrollo integral de las personas y los pueblos, especialmente de los más pobres y excluidos.

VISIÓN

Ser testimonio de la fraternidad de la comunidad cristiana con todas las personas, en especial con las más empobrecidas y excluidas, optando por una sociedad más solidaria, justa y participativa.

NUESTROS VALORES

- **CENTRALIDAD DE LA PERSONA:** La persona es el centro de nuestra acción. Defendemos su dignidad, reconocemos sus capacidades, impulsamos sus potencialidades y promovemos su integración y desarrollo.
- **JUSTICIA:** Trabajamos por la justicia y la transformación de las estructuras injustas como exigencia del reconocimiento de la dignidad de la persona y de sus derechos.
- **SOLIDARIDAD:** Nos caracteriza nuestro sentimiento de unión a los que sufren y nuestra convicción de igualdad y justicia.
- **PARTICIPACIÓN:** Somos una organización abierta a la participación de nuestros agentes y de los destinatarios de nuestra acción social, que trabaja en equipo favoreciendo la integración de los que formamos Cáritas.
- **AUSTERIDAD:** Desde nuestro estilo de vida ponemos nuestra voluntad en la utilización ética y coherente de los recursos.
- **ESPÍRITU DE MEJORA:** Desarrollamos nuestra actividad buscando permanentemente mejorar y aplicar ideas innovadoras, siempre en beneficio de la persona, la comunidad y la sociedad en su conjunto.
- **TRANSPARENCIA:** Compartimos una cultura institucional basada en la ética y en la apertura de la información hacia todos los interesados en nuestra labor.

Atendiendo a la propia naturaleza y fines de Cáritas, la dirección y los trabajadores se obligan a respetarlos y cumplirlos.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Este convenio lo conciertan, por parte de la empresa el Director y el Secretario General, y por parte de los trabajadores, los delegados de personal.

ART.1 AMBITO FUNCIONAL

La aplicación del presente convenio se extiende a las relaciones laborales de todo el personal de Cáritas Diocesana de Santander así como del personal que sea contratado por la Institución durante la vigencia del mismo.

ART. 2 AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo donde desarrolle su labor el personal contratado por Cáritas Diocesana de Santander.

ART. 3 AMBITO PERSONAL

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena contratados por Cáritas Diocesana de Santander, sea cual sea su modalidad de contratación.

ART. 4 AMBITO TEMPORAL

Este convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015, independientemente de la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC) y su duración finalizará el 31 de diciembre de 2017.

ART. 5 DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente convenio se prorrogará cada 3 años si ninguna de las partes lo denunciase por escrito con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento.

En caso de denuncia, que tendrá que realizarse por escrito, continuará rigiendo el presente convenio mientras duren las deliberaciones y se acuerde otro nuevo.

ART. 6 NORMA NO DISCRIMINATORIA

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

ART. 7 GARANTÍAS PERSONALES

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

Se respetarán, manteniéndose estrictamente ad personam, las condiciones económicas particulares que se vinieran disfrutando con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

CAPITULO 2

COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ART. 8 DEFINICIÓN Y COMPOSICIÓN

La Comisión Paritaria del Convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Se compone de sus cuatro miembros, dos designados por la Entidad y dos por los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

La constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio. En la primera reunión, los cuatro miembros, elegirán por unanimidad un/a secretario/a para transmitir a las partes los acuerdos.

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

ART. 9 FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Sus funciones son las siguientes:

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

ART. 10 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.

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

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 actas de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA). Las resoluciones o acuerdos adoptados por este órgano tendrán carácter vinculante para ambas partes.

CAPÍTULO 3

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 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 a los trabajadores y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativas de aplicación.

CAPITULO 4

FORMACIÓN

ART. 12 .El personal de Cáritas Diocesana de Santander 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 entidad, así como el derecho de cualificación y promoción profesional.

ART.13 DESARROLLO DE LA FORMACIÓN.

La formación profesional de cada trabajador/a 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, y se establecerá, previo acuerdo con el trabajador/a, como parte de la planificación formativa de Cáritas Diocesana de

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

Santander. Para ello, se dispondrá de al menos 20 horas formativas, dando prioridad a la formación institucional y/o confederal sobre cualquier otra. La organización del plan formativo individual se desarrollará con la consulta al coordinador correspondiente y la aprobación de la Dirección. Su financiación correrá a cargo de la Entidad.

La dirección de Caritas Diocesana de Santander ha de considerar como de fundamental interés la mejora de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación espiritual o identitaria. Así mismo pondrá especial interés en la formación de los trabajadores y trabajadoras menos cualificados.

CAPÍTULO 5

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 14: VIGILANCIA DE LA SALUD.

1. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, de acuerdo con la L 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa de desarrollo de la misma. El derecho de los trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la actividad preventiva en todas las actividades de la Institución, allá donde la persona trabajadora desarrolle su cometido laboral, y de la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección y la salud de los trabajadores.
2. La Entidad formalizará con un servicio externo un Convenio de Vigilancia de la Salud para todas las personas contratadas. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento.
3. Las revisiones médicas se realizarán dentro de la jornada laboral, o en su defecto, serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.
4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.
5. Las medidas de vigilancia y control se llevarán a cabo respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, así como la confidencialidad de toda la información relativa a su salud.

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

6. La persona trabajadora será informada de manera conveniente y confidencial acerca de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometida.
7. Cáritas Diocesana de Santander garantizará que toda persona trabajadora reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipo de trabajo.
8. Los trabajadores, mediante sus Representantes Legales, tienen derecho a participar en la Institución en las cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos en el trabajo.

ART. 15: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

1. En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Entidad procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual.
2. Si dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de riesgo durante el embarazo, según lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos correspondientes, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de riesgo contemplada en el artículo 26.3 de la LPRL.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

CAPÍTULO 6

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 16: PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral y la organización de la Entidad, así como las garantías y defensa de los intereses de los trabajadores.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la entidad de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.
3. Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.
4. Toda falta requerirá de una comunicación escrita y motivada de la Entidad al Trabajador.

ART. 17: GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

1. Se considerarán faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo de un mes.
- c. La no comunicación con antelación debida de la inasistencia al trabajo por una causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de dicha comunicación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que no constituya falta grave o muy grave.
- e. La desatención o falta de corrección leve de trato con el público siempre que no constituya falta grave.
- f. La embriaguez no habitual en el trabajo. Acudir al trabajo bajo los efectos de algún estupefaciente.
- g. La falta de aseo o limpieza personal no habitual.
- h. La desatención a las advertencias de un superior hasta en tres ocasiones.
- i. Las ofensas de palabra u obra contra algún compañero dentro del centro de trabajo.

2. Se considerarán faltas graves:

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo **entre 4 y 5** ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo cuando cause grave perjuicio para la Entidad.
- d) 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 se derivasen perjuicios graves para la Entidad.
- e) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos u otros bienes de la Entidad para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos que no suponga falta muy grave.
- g) La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se deriven perjuicios graves para la entidad.
- h) Las ofensas de palabra u obra contra otras personas dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.
- i) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción distinta a la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante tres meses.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante cinco días en un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Entidad, o de otras personas dentro de las dependencias de la Entidad.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Entidad.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta gravemente en el trabajo.
- g) El abuso de autoridad por parte de quienes desempeñen funciones de mando.
- h) El acoso sexual y/o mobbing.
- i) *La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados, cuando de ellos se derivasen perjuicios graves para la Entidad.*
- j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

- k) La reincidencia en la comisión de faltas graves, siempre que el trabajador hubiere sido sancionado dos o más veces por faltas graves con anterioridad, durante un año.

ART. 18 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 quince días a un mes 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 uno, dos y tres meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ART.19 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, o en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

ART.20 PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1. Para la imposición de una sanción distinta de la amonestación verbal, será preceptiva la incoación de un expediente que deberá contener:

- a) Escrito provisional de comunicación al afectado de la posible falta que se le imputa, redactado por un instructor nombrado al efecto por la Dirección.
- b) Escrito en el que el afectado exponga las alegaciones que crea pertinentes, que deberá ser presentado en los 10 días siguientes a la recepción de la comunicación del apartado a)
- c) Escrito definitivo de calificación de la falta redactado por el instructor, que será elevado a la Dirección en los diez días siguientes a la recepción del escrito de alegaciones, y que será comunicado también por escrito al afectado.
- d) Escrito de resolución elaborado por la dirección que contenga la falta cometida y la sanción impuesta, que será comunicado al afectado en los diez días siguientes a la recepción del escrito del apartado c).

2. las sanciones impuestas por la Dirección serán recurribles por el afectado ante la jurisdicción competente según el Estatuto de los Trabajadores.

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

CAPITULO 7

JORNADA

ART. 21 JORNADA LABORAL. Para los años de vigencia de este convenio (2015, 2016 y 2017) la jornada laboral será de 37 horas semanales.

Se establece una jornada máxima anual de 1.665.

ART. 22 HORARIO. *La jornada de trabajo con carácter general será de lunes a viernes sin perjuicio de las especificidades que exijan los programas y en función de las necesidades del servicio.*

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de 5 horas deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no superior a 20 minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO 8

VACACIONES

ART. 23 VACACIONES sin cambiar

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, quedan fijadas en 22 días laborables por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios devengados durante un año natural y antes de los primeros 15 días del año siguiente.

Serán distribuidas:

- Se disfrutarán al menos *12 días laborables en verano, a los efectos, del 15 de junio al 15 de septiembre.*
- Los *otros 10* el resto del año a petición del trabajador y en función de las necesidades del servicio.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

2. Los trabajadores negociarán los turnos de vacaciones en su equipo de trabajo con su responsable/coordinador y se llevará la propuesta a la Entidad. Se valorará la cobertura del servicio, la solicitud en plazo (2 meses) y la rotación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una *incapacidad temporal derivada del embarazo*, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del trato de trabajo previsto en el artículo 48.4.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Se establece el derecho de las madres y de los padres a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad o paternidad y lactancia. Así mismo se reconoce este derecho en el caso de adopción o acogimiento.

CAPÍTULO 9

PERMISOS

ART. 24. PERMISOS RETRIBUÍDOS

Además de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el carácter no laboral de la tarde de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre y una mañana a elegir de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

1. Veinte días naturales, en caso de matrimonio o análogo.
2. Tres días por el nacimiento de hijo o adopción, consecutivos o no, comprendidos en el periodo de 15 días a partir de la fecha del nacimiento o

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

llegada del adoptado al hogar. Cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad, dicho permiso se ampliará a cuatro días.

3. Tres días naturales por fallecimiento y dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días en el caso de que haya que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma. En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso mientras dure la misma, mediando el correspondiente preaviso.
4. Medio día para acudir al entierro de familiares de 3º y 4º grado de consanguinidad o afinidad.
5. Por el tiempo necesario para asistir el trabajador o acompañar a sus hijos, esposos, análogos y a los padres a la consulta médica cuando no fuera posible acudir fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente y con justificación.
6. Un día por mudanza.
7. Por el tiempo necesario para atender los daños producidos por catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador, con justificación.
8. El día de la boda de sus padres, hijos y hermanos.
9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Entidad pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Entidad.

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

10. Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

11. 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador después del periodo de maternidad haya unido a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dadas las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días laborables.

La Entidad podrá suscribir o mantener contratos de interinidad para cubrir la baja tanto de maternidad, de acumulación de la lactancia como de las vacaciones, por el tiempo que duren estos supuestos.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella de acuerdo con el artículo 37.5 del E.T.

13. Para realizar exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales, académicos o profesionales, el trabajador tendrá derecho al correspondiente permiso, que comprenderá un día por examen ampliable si se precisa para traslado a otra población ubicada a mas de 300km.

14. Un día en caso de separación o divorcio.

15. Dos días de permiso retribuido al año, a elección del trabajador, con aviso a la empresa con 24 horas de antelación y condicionado a un máximo del 20% de la plantilla de cada servicio, siendo su concesión por orden de solicitud. No serán acumulables a días de vacaciones o a puentes.

ART. 25. PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

El personal contratado podrá solicitar permiso sin retribución entre una semana y tres meses por motivos familiares de salud que requieran atención continuada y que sean justificables. Este permiso no generará salario pero será cotizado a la seguridad social por parte de la entidad.

Criterios a tener en cuenta:

- Haber agotado el período vacacional.
- Haber agotado los dos días de permiso retribuido.
- Haber agotado los dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Que no suponga un grave perjuicio para la entidad.

Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

CAPITULO 10

EXCEDENCIAS

ART.26. EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por una plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario,

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros puestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ART.27. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.
3. En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá incorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.
4. En el supuesto del parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliadas 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 caso de fallecimiento de la madre.

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean interrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre o la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CAPITULO 11

ASCENSOS

ART. 28. ASCENSOS

Cuando se produzcan vacantes en Cáritas Diocesana de Santander, se informará a los representantes de los trabajadores para hacer llegar dicha información al resto de la plantilla.

1. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, experiencia y competencias personales del trabajador para el puesto, así como las facultades organizativas de la dirección.
2. Los ascensos y la promoción profesional en la entidad se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

CAPITULO 12

JUBILACIÓN

ART. 29. JUBILACIÓN

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

En lo que se refiere a jubilación nos remitimos a lo dispuesto en la normativa de la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

CAPITULO 13

CLAUSULAS SALARIALES

ART. 30. CLAÚSULAS SALARIALES

1. REGULACIÓN SALARIAL.

Art.30.1 *Salario Base y suplidos*: Para el año 2015 el salario base y los suplidos pactados se incrementarán en el 0.5%, quedando reflejados en la tabla salarial que como anexo I se une a este convenio.

Para el año 2016 el salario base y los suplidos pactados se incrementarán en el 0.5%, quedando reflejados en la tabla salarial que como anexo II se une a este convenio.

Para el año 2017 el salario base y los suplidos pactados se incrementarán en el 0.5%, quedando reflejados en la tabla salarial que como anexo III se une a este convenio.

2. COMPLEMENTOS SALARIALES.

Art.30.2 *Complemento Personal de Antigüedad Consolidada*.

A partir del 31 de diciembre de 1999 no se devenga cantidad alguna en concepto de antigüedad. No obstante, se mantiene la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida como "Complemento Personal de Antigüedad Consolidada", no pudiendo ser absorbida ni compensada y siendo revalorizable en el 0.5% para el año 2015, en el 0.5% en 2016, y en el 0.5% en 2017.

Art.30.3: *Pagas extraordinarias*. Cáritas Diocesana de Santander abonará al personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad, incluido, en su caso, el "Complemento Personal de Antigüedad Consolidada", con motivo de las Navidades y otra mensualidad igual como paga de verano dentro de la primera quincena del mes de julio.

Art.30.4: *Dietas, desplazamientos, suplidos y óbitos*.

Dietas: Los trabajadores, que por necesidades de servicio de la entidad, tengan que desplazarse a una población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de hasta 14,5 euros, cuando realicen una comida

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

fuera y pernocten en su domicilio, y hasta 26,5 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la entidad correrá con los gastos de alojamiento.

En caso de conformidad entre las partes podrá sustituirse este sistema de dietas por el de gastos pagados, debidamente justificados.

Desplazamientos: Si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo se abonarán 0,24 euros por kilómetro, actualizándose según marque la legislación vigente.

Suplidos: Asimismo, los empleados percibirán la cantidad mensual de 45,46 euros durante 2015; 45,69 euros durante 2016, y de 45,69 euros durante 2017 en concepto de indemnización o suplidos.

Prestación en caso de óbito: A partir del 1 de enero de 2015, en caso de fallecimiento del trabajador/a por cualquier causa, excepto por contingencias profesionales, su viuda/o o sus herederos legales tendrán derecho a un subsidio a cobrar en una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad.

Art.30.5: **Seguro por contingencias profesionales:** A partir del 1 de enero de 2015, la entidad concertará a favor de sus trabajadores un seguro por contingencias profesionales que cubra las siguientes:

- a) 30.000 euros por fallecimiento derivado de accidente de trabajo, enfermedad profesional.
- b) 30.000 por incapacidad profesional permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional.

Art.30.6: **Incapacidad temporal.** En el caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, el personal comprendido dentro del presente Convenio percibirá el importe integro de sus retribuciones salariales a partir de 1º día de la incapacidad laboral.

Las ausencias en que se aleguen causas de enfermedad y otras de fuerza mayor requerirán el aviso, lo antes posible, al responsable directo. A partir del segundo día de enfermedad se exigirá el parte de baja o certificado médico.

Art.30.7: **Salario Base.** Se entiende por salario base la retribución mensual correspondiente al grupo profesional de trabajador/a por la jornada regular de trabajo que figura como tal en las tablas salariales que se contemplan en ANEXOS I, II y III.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

Art.30.8: **Plus de responsabilidad.** Es un complemento del salario base que remunera la responsabilidad por la función que desarrolla el trabajador/a y que está sometido al incremento anual de 0.5%.

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

Se establecen varias modalidades:

- Secretario General
- Coordinador/a de área
- Responsable de proyecto o programa con seis o más trabajadores/as a su cargo.

Capítulo 14: DISCREPANCIAS

Artículo 31: En caso de discrepancias entre la empresa y los trabajadores respecto a la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan someter tales discrepancias al ORECLA.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE CÁRITAS DIOCESANA DE SANTANDER

AÑO 2015

NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SUPLIDOS ANUAL	PLUS DE RESPONSABILIDAD	TOTAL ANUAL
NIVEL I. Secretaría General	2.081,79	545,59	300,00	33.890,65
NIVEL II. Coordinadores/as, responsable de proyectos con 6 o más personas a su cargo.	2.004,65	545,59	150,00	30.710,69
NIVEL III. Trabajadores/as Sociales, educadores/as, administrativos/as (Oficial 1ª).	2.004,65	545,59		28.610,69
NIVEL IV. Monitores/as, auxiliar administrativo/a.	1.598,63	545,59		22.926,41

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

NIVEL V. Cocinero/a, limpiador/a.	1.194,24	545,59		17.264,95

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE CÁRITAS DIOCESANA DE SANTANDER

AÑO 2016

NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SUPLIDOS ANUAL	PLUS DE RESPONSABILIDAD	TOTAL ANUAL
NIVEL I. Secretaría General	2.092,20	548,32	301,50	34.060,12
NIVEL II. Coordinadores/as, responsable de proyectos con 6 o más personas a su cargo.	2.092,20	548,32	150,75	31.949,62
NIVEL III. Trabajadores/as Sociales, educadores/as, administrativos/as (Oficial 1ª).	2.092,20	548,32		29.839,12
NIVEL IV. Monitores/as, auxiliar administrativo/a.	1.606,62	548,32		23.041,00

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

NIVEL V. Cocinero/a, limpiador/a.	1.200,21	548,32		17.351,26

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE CÁRITAS DIOCESANA DE SANTANDER

AÑO 2017

NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SUPLIDOS ANUAL	PLUS DE RESPONSABILIDAD	TOTAL ANUAL
NIVEL I. Secretaría General	2.102,66	551,06	303,00	34.230,30
NIVEL II. Coordinadores/as, responsable de proyectos con 6 o más personas a su cargo.	2.102,66	551,06	151,50	32.109,30
NIVEL III. Trabajadores/as Sociales, educadores/as, administrativos/as (Oficial 1ª).	2.102,66	551,06		29.988,30

CVE-2015-5507

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

NIVEL IV. Monitores/as, auxiliar administrativo/a.	1.614,65	551,06		23.156,16
NIVEL V. Cocinero/a, limpiador/a.	1.206,21	551,06		17.438,00

2015/5507

CVE-2015-5507