

III-OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Cáritas Diocesana de Vitoria**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021-2022-2023 para la empresa Cáritas Diocesana de Vitoria. Código convenio número 01003442012008.

ANTECEDENTES

El día 19 de abril de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 15 de abril de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.- El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero.- Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 23 de abril de 2021

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Convenio de Cáritas Diocesana de Vitoria
2020-2021-2022-2023****Artículo 1.- Ámbito territorial, funcional y personal**

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente marco, todas las/os contratadas/os de Cáritas Diocesana de Vitoria.

Artículo 2.- Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años y su vigencia se extenderá desde el 1 de enero del 2020 hasta el 31 de diciembre del 2023.

El convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del presente convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3.- Inaplicación

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo mayoritario de cada parte para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 4.- Jornada laboral

El calendario laboral se realizará del 15 de enero al 15 de enero del siguiente año. Tanto la jornada como los días festivos se adjuntarán en un anexo cada año.

La jornada laboral para los cuatro años será de 1.636 horas.

Entre junio y septiembre (ambos incluidos) se establece jornada continua en los centros y servicios que la tarea así lo permita definiéndose el comienzo y el final de dicho período en el calendario laboral anual.

Ante la imposibilidad por parte de la parte de la plantilla del derecho a hacer jornada intensiva en verano se computarán las horas no disfrutadas, hasta un máximo de 24 horas el disfrute de dichas horas se negociará con la empresa.

Los días festivos anuales retribuidos:

- 15 de marzo, festividad de Sta. Luisa de Marillac.
- Un día de libre disposición. Ambos días se podrán disfrutar en cualquier momento.
- Cuatro días laborables en navidad. (Según coincidan las fiestas de cada año.)
- Los servicios y programas lo harán de forma consensuada con dirección.

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Artículo 5.- Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales.

Dicho disfrute será desde el 1 de agosto hasta el 31 de agosto, pudiéndose trabajar, si el trabajador así lo solicita y siempre que la actividad lo permita, la segunda quincena de agosto.

Se fija la fecha de apertura para la solicitud de trabajar la segunda quincena de agosto en el mes de mayo. La empresa contestará a las solicitudes antes del 15 de junio.

En el caso de que el personal trabajador causara baja por incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

Artículo 6.- Horas extraordinarias

Las horas que excedan del cómputo anual determinado en el artículo 4 tendrán la consideración de horas extraordinarias. Dichas horas extraordinarias serán las computadas en caso de que se trabaje o se asista a cursos de formación en hora que superen la jornada de trabajo habitual en (sábados domingos y festivos).

La hora extraordinaria será compensada como hora y tres cuartos y preferentemente en tiempo.

La jornada que exceda de lunes a viernes no será denominada como hora extraordinaria. Dicha jornada no se podrá acumular siendo el propio trabajador el que la reajuste en el menor tiempo posible.

Artículo 7.- Salario

Se acuerda el marco salarial siguiente: 2020 queda prorrogado, lo que supone que no habrá subida salarial. Por otra parte, se pacta un aumento salarial del 1 por ciento para cada uno de los años 2021, 2022 y 2023.

Artículo 8.- Antigüedad

Este complemento consiste en el abono del 5 por ciento del salario base por cada trienio. El mismo comienza a devengarse a partir del día 1 de enero del año que se cumple el trienio, estableciéndose en once el número máximo de trienios a percibir (33 años).

A partir del 1 de enero de 2014 la antigüedad se devengará por quinquenio y el complemento de antigüedad se abonará de la siguiente forma:

A partir del 1 de enero de 2014 se abonará un complemento del 5 por ciento del salario base por cada quinquenio devengado hasta esa fecha desde la fecha de ingreso. Si la cantidad resultante fuera inferior a la que hubiera percibido por los trienios efectivos acumulados hasta el 31 de diciembre 2013, la diferencia se abonará en un complemento personal. Este complemento se abonará a título personal exclusivamente a quienes lo hayan devengado por la aplicación del sistema de antigüedad por trienios vigente hasta el 31 diciembre 2013. Este complemento no será absorbible y tendrá los incrementos que para el caso se pacten en los convenios de futuro.

El quinquenio se devengará a partir del 1 de enero del año en que se cumpla, estableciéndose en 7 el número máximo de quinquenios.

Artículo 9.- Gratificaciones extraordinarias

Se establece dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en julio y diciembre en cuantía que para cada categoría profesional se fija en las tablas salariales más la suma del concepto de la antigüedad y complemento de antigüedad de aquellos trabajadores que lo perciba.

Artículo 10.- Baja por enfermedad

Se completarán las prestaciones de incapacidad temporal hasta alcanzar el 100 por ciento del salario desde el primer día de la baja.

Artículo 11.- Dietas y locomoción

Si por necesidad de la Institución una contratada/o hubiera de incurrir en gastos de locomoción, manutención y alojamiento, los mismos serán abonados previa presentación de los justificantes correspondientes.

Los gastos de locomoción, cuando el transporte se realice en el vehículo de los trabajadores se abonarán a razón de 0,30 euros el kilómetro, más los gastos de que se pueda generar por la autopista y el parking.

Artículo 12.- Permisos y licencias

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos, sin perjuicio de lo establecido en la ley por las siguientes causas:

a) Por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge, abuelos/as, nietos/as, padres-madres, suegros/as, hijos/as, hermanas/os naturales o políticos, 3 días laborables que podrán ampliarse hasta 2 o más en caso de desplazamiento al efecto, o prolongación de la enfermedad.

b) En caso de que se produzca hospitalización del pariente, la licencia podrá ampliarse mientras dura el ingreso hospitalario, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa sobre las fechas concretas de disfrute de la licencia.

c) Por matrimonio de padres-madres, hijos/as, hermanas/os naturales o políticos, un día.

d) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de familia o especialista, siempre y cuando se justifique.

e) Traslado de domicilio, un día.

f) Por el tiempo necesario para el acompañamiento, hijos/as menores de catorce años al médico, siempre que trabajen ambos cónyuges o miembros de la pareja y sea coincidente el horario de trabajo de ambos. De la misma manera se reconoce el permiso para acompañamiento a consultas médicas de especialistas y atención primaria de familiares de primer grado derivado del Servicio Vasco de Salud Osakidetza como de consultas privadas.

g) Derecho a reducción de la jornada por cuidado de menores de doce años, o persona con discapacidad física o psíquica.

h) Se reconoce expresamente la posibilidad de acumular la hora de reducción de jornada por lactancia en periodos completos, fijando quince días completos por lactancia para jornada de ocho horas.

i) Dieciocho días naturales por matrimonio o pareja de hecho conforme a la legislación vigente.

j) Dos días por asuntos propios.

k) Conciliar vida laboral y familiar, los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia preferencial para la reducción la jornada diaria.

Todos estos puntos se reconocerán a las parejas de hecho registradas.

Artículo 13.- Nacimiento, adopción o acogimiento y cuidado del menor

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor, suspenderá el contrato de trabajo tanto de la madre biológica, como del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas.

Las 6 primeras semanas inmediatamente posteriores al parto son siempre obligatorias. Se justifica esta equiparación, en el caso de la madre biológica con la finalidad de asegurar la protección de su salud, y en el de la otra parte, la de cumplir los deberes de cuidado.

Tras esas 6 semanas, se podrán distribuir las 10 restantes a voluntad en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que la hija o hijo cumpla 12 meses (en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa). Se deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días la distribución de la duración de este derecho.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, la duración será de 16 semanas ininterrumpidas para cada parte adoptante, guardadora o acogedora, cuyas 6 primeras semanas serán tras la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa y las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en períodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida en los 12 meses siguientes.

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que la o el menor deba permanecer en hospitalización por tiempo superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas.

En los supuestos de discapacidad de la hija o hijo en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hija o hijo distinto del primero, se ha aumentado la duración de la suspensión de los contratos en 2 semanas, una para cada uno de los progenitores.

Artículo 14.- Permisos no retribuidos

Todas/os los trabajadores /as tendrán derecho a lo siguiente:

- a) Derecho a una excedencia por plazo no menor a cuatro meses y máximo cinco años.
- b) Derecho a la suspensión de contrato por paternidad, durante trece días interrumpidos en régimen de jornada completa o parcial.
- c) Cáritas se compromete a guardar el puesto de trabajo a la persona que solicite dicha excedencia. Y en todo caso a la reincorporación a la plantilla.
- d) Conceder permiso las horas necesarias para asistir a los funerales de tíos y sobrinos. Este permiso se considera como permiso no retribuido o recuperable.
- e) Se concederá un permiso de una jornada a disposición de los trabajadores, dicha jornada se recuperará a lo largo del ejercicio anual.

Artículo 15.- Salud e higiene en el trabajo

Cáritas se compromete a observar las normas de seguridad e higiene en el trabajo contenida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se realizarán revisiones sanitarias anuales. Para las pruebas se concretará lugar, fecha y hora, siendo en horario de trabajo.

Artículo 16.- Reducción de la jornada y contratación por bajas

Cáritas asume el compromiso de completar las reducciones y las bajas por enfermedad en su totalidad de tal forma que, el derecho de una trabajadora/o no suponga el detrimento del derecho de otro/a. Esta sustitución tendrá que completarse en un plazo no superior a 15 días.

Artículo 17.- Contrato relevo

Será de aplicación al personal de Cáritas Diocesana de Vitoria que cumpla los requisitos para acceder a la jubilación parcial establecidos en la normativa siguiente: El Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre de 2002 en sus artículos 9 al 18, la LGSS. 166, 1 y 2, modificado por la Ley 27/2011 artículo 1; RDL 29/2012 disposición adicional primera – suspensión el 31 de marzo de 2013, relativas a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad. Suscriben el acuerdo en los siguientes términos:

Requisitos. Los trabajadores y trabajadoras deberán solicitarlo por escrito a Cáritas Diocesana de Vitoria, con una antelación de un mes, indicando su interés en la jubilación parcial, la fecha a partir de la cual vaya a surtir efectos y el porcentaje de tiempo de trabajo a realizar.

Procedimiento. La dirección solicitará a la unidad donde el trabajador preste sus servicios información relativa a la propuesta de porcentaje de tiempo a realizar, fechas y horarios. Cáritas y el trabajador/a concertarán, previo acuerdo, un contrato a tiempo parcial. Cáritas Diocesana de Vitoria se compromete a favorecer la utilización de la jubilación parcial entre su personal mediante las contrataciones previstas en la normativa, que podrán llegar a ser a tiempo completo si se considera conveniente para el servicio.

Tiempo de trabajo. El número de días de trabajo a realizar se pactarán entre la empresa y los trabajadores aplicando los porcentajes correspondientes en el convenio aplicable en cada momento.

Retribuciones. El trabajador percibirá sus retribuciones con carácter mensual, en todos sus conceptos, en forma proporcional a la jornada parcial que figure en su contrato.

Artículo 18.- Promoción interna

Quando quede un puesto libre, y se considera la necesidad de que sea cubierto, o un puesto de nueva creación, se ofrecerá en primera instancia a las/os trabajadoras/as de la plantilla para que puedan optar a dichos puestos. Las personas con derecho a participar en vacantes de promoción interna o puestos de nueva creación, serán aquellas que tengan al menos 6 meses de antigüedad en Cáritas durante los últimos 12 meses. Tener la titulación exigida o los requisitos solicitados para el puesto. Experiencia demostrable, en los puestos que no requieran titulación.

El procedimiento será el siguiente.

Se informará sobre el puesto vacante con un plazo de 15 días de antelación, siempre que no sea de urgente necesidad cubrir la plaza vacante. Las personas candidatas, dispondrán de 10 días para presentar sus solicitudes, vía mail a la Secretaría General de Cáritas Diocesana de Vitoria.

La información del puesto se hará vía mail a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a los centros de trabajo.

Las candidaturas serán valoradas por la Dirección de Cáritas Diocesana de Vitoria, estará también presente en dicho proceso un representante de los trabajadores. El acta será firmada por la dirección y representante de los trabajadores.

Cáritas responderá por escrito a las solicitudes, al finalizar dicho plazo.

Las personas trabajadoras que tengan una persona familiar dependiente a cargo tendrán prioridad al traslado de centro a otro más próximo o mejor comunicado con su domicilio o el de la persona familiar, en el caso de vacantes en puestos idénticos.

Artículo 19.- Formación

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales los/as trabajadores/as podrán asistir, a juicio de la empresa, a los cursos de formación profesional que se impartan, estos serán en horario laboral de no ser así nos remitiríamos al artículo 6 horas extraordinarias.

Las/os trabajadores/as podrán proponer, a través de su responsable directo, la realización de cursos, jornadas, seminarios, organizados por otras instituciones.

Después de entregar las solicitudes a la Dirección esta tendrá cinco días de plazo para notificar la respuesta de no ser así se dará como aceptado el permiso.

Se autoriza al personal de Cáritas, y de común acuerdo con la dirección, a la asistencia de un cursillo de formación y reciclaje anual, directamente relacionado con actividad que realiza en la Institución. Dicho permiso no conllevará la deducción de sueldo y no podrá exceder de cinco días laborales.

La financiación de los cursos, jornadas y seminarios correrá a cuenta de Cáritas Diocesana de Vitoria.

Artículo 20.- Derechos sindicales

Se podrá celebrar una Asamblea anual dentro del horario laboral.

Artículo 21.- Representante de los trabajadores/as

Tendrá derecho a asistir al Consejo Diocesano de Cáritas en representación de los/as trabajadores/as, teniendo voz y voto. (En aplicación del artículo 22g del estatuto de Cáritas Diocesana de Vitoria).

Le serán comunicados por escrito todos los acuerdos tomados por la comisión permanente en relación con asuntos laborales.

También podrá acudir a las reuniones que conjuntamente se celebren de comisión permanente y directores de las Cáritas parroquiales.

Artículo 22.- Bodas de plata

Se otorgará puntualmente en el año que se genere una gratificación extraordinaria, que consiste en un mes de salario a quien cumpla veinticinco años de trabajo en Cáritas.

Artículo 23.- Seguro de accidentes

La empresa ha contratado una póliza de seguro para cubrir las incidencias que se produzcan.

Artículo 24.- Comisión paritaria

Se constituirá una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de 4 miembros, 2 por la parte social y 2 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier norma de este convenio de empresa.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio de empresa.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales – PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Anexo al convenio

Las partes acuerdan la obligación de negociar los siguientes puntos en el momento en el que se den las condiciones pertinentes:

- Plus de responsabilidad: en el marco del proceso de marco y plan estratégico de Cáritas Diocesana de Vitoria es previsible que en el período de junio 2022 a 31 de diciembre 2023 se revise el actual organigrama de Cáritas y que dicha revisión suponga aumento de responsabilidades en algunos puestos. Se contemplará la posibilidad de un complemento económico que durará el tiempo que dure la responsabilidad y que no se consolidará una vez finalizada dicha responsabilidad.

- A la luz de la reforma de las pensiones que, previsiblemente, se produzca a lo largo de esta legislatura, las partes se comprometen a la revisión del artículo 17 que, quedando prorrogado en su actual redacción, puede verse ampliado a otros supuestos.

Tablas salariales 2021

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
Titulado Superior	2.237,30
Titulado Medio	2.041,12
Técnico/a Superior	
Oficial 1ª administrativo	2.023,56
Oficial 2ª administrativo	1.977,49
Monitor/a	1.565,45
Técnico/a	
Recepcionista	1.390,47
Auxiliar de limpieza y peones	1.350,48
Dependiente	1.410,90

Tablas salariales 2022

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
Titulado Superior	2.259,67
Titulado Medio	2.061,53
Técnico Superior	
Oficial 1ª administrativo	2.043,80
Oficial 2ª administrativo	1.997,26
Monitor/a	1.581,10
Personal técnico	
Recepcionista	1.404,37
Auxiliar de limpieza y peones	1.363,99
Dependiente	1.425,01

Tablas salariales 2023

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
Titulado Superior	2.282,27
Titulado Medio	2.082,15
Técnico Superior	
Oficial 1ª administrativo	2.064,24
Oficial 2ª administrativo	2.017,24
Monitor/a	1.596,92
Personal técnico	
Recepcionista	1.418,42
Auxiliar de limpieza y peones	1.377,63
Dependiente	1.439,26