

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Sección: Relaciones Laborales y Recursos
Asunto: Convenio Colectivo
Referencia: MRM/mps

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Cáritas Diocesana de Segovia, Código de Convenio 4000972, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 25-06-2004; para los años 2004, 2005, 2006 y 2007; suscrito de una parte por la representación de la Empresa, y de otra por la representación de los trabajadores, el 23 de junio de 2004, y y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/92 de 23 de diciembre y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral).

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 14 de julio de 2004.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Isabel Moralejo Carrasco.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
PARA EL PERSONAL LABORAL DE CÁRITAS
DIOCESANA DE SEGOVIA

CAPÍTULO I.- AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente convenio colectivo afecta a todas las dependencias o servicios existentes en la actualidad (c/San Agustín nº 4 y

centro ubicado en c/Riaza nº 6) o que pudieran crearse en el futuro en el ámbito territorial de Cáritas Diocesana de Segovia.

Artículo 2. - Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene como objeto la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre Cáritas Diocesana de Segovia y el personal que presta sus servicios en los centros dependientes de dicha entidad.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, cualquiera que se la modalidad de contratación, que desarrollen sus funciones en los centros dependientes de Cáritas Diocesana de Segovia.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia» y su duración será hasta de 31 de diciembre de 2007.

Sin perjuicio del anterior, los efectos económicos de este Convenio

se retrotraerán al 1 de enero de 2004.

Artículo 5. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio antes de los tres meses inmediatamente anteriores a su vencimiento.

De no denunciarse, se prorrogará automáticamente, aplicándose a los conceptos retributivos y pluses con efectos del 1 de enero de cada año a partir del 1 de enero de 2008, con el coeficiente que al 31 de diciembre anterior haya tenido el IPC.

Artículo 6. Garantía personal.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que sean superiores a aquellas de similar naturaleza establecidas en el presente Convenio y de las que ya disfrute el trabajador.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y para efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 8. Normativa referencial.

En lo expresamente previsto en el presente Convenio, se estará a la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores, y la Legislación Laboral vigente.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento del Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, nombrados por ésta, y sus reuniones se celebrarán en los locales de la empresa.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario semestralmente, y con carácter extraordinario cuando la circunstancia así lo hagan preciso, valorando dicha circunstancias ambas partes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, y sus dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como anexo. Se declara expresamente la nulidad de aquellos acuerdos que la Comisión Paritaria adopte excediéndose del ámbito de su propia competencia.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN DEL TRABAJO.

Artículo 10. Organización, racionalización y participación.

La organización técnica del trabajo corresponde a los órganos directivos de Cáritas Diocesana de Segovia, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de secciones, departamentos o centros de trabajo, pudiendo destinar a su personal a cualquiera de las secciones o centros de trabajo, de conformidad a las disposiciones legales vigentes. El trabajador está obligado a realizar su trabajo bajo la dirección de la entidad o persona en quien ésta delegue.

El trabajo de todo orden, prestado al servicio de Cáritas Diocesana de Segovia, tiene como objeto contribuir a la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia Diocesana, conforme con los estatutos de Cáritas Diocesana de Segovia, con el fin de promover y coordinar la Comunicación Cristiana de Bienes y de ayudar a la promoción humana y al desarrollo integral de todos los hombres.

Dadas las características definitorias de la entidad Cáritas Diocesana de Segovia, el criterio inspirador de este convenio es el cumplimiento de la responsabilidad de cada parte para lo cual se facilitará un clima de mutuo respeto, comprensión, colaboración y participación entre todos los miembros del personal laboral, así como entre éstos y los órganos directivos. Ante las situaciones de discrepancia será el diálogo, en primera instancia, el principal instrumento para superarlas.

Sin merma de la facultad que corresponde a la Dirección para organizar el trabajo del personal, éste podrá cursar, a través de los coordinadores y/o representante sindical, cuantas propuestas, encaminadas a la mejora de la organización y racionalización de dicho trabajo, le sugiera la práctica. Dichas propuestas serán informadas por los órganos pertinentes y la dirección de Cáritas adoptará la resolución que estime conveniente con relación a cada una de ellas.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo será de 1.780 horas al año para el ejercicio 2004 y 2005, de 1.755 horas al año para 2006 y de 1.710 horas al año para 2007.

La jornada de trabajo con carácter general será de lunes a viernes, sin perjuicio de las especialidades que exijan algunos centros de trabajo que precise la presencia y el trabajo del personal los siete días de la semana, estableciéndose para estos casos los turnos correspondientes, con el fin de tener cubierto el servicio y cumplir con la jornada y descanso semanales legales correspondientes.

En este último supuesto, los turnos y horarios se establecerán por la Dirección de la Empresa, previo informe no vinculante de la Representación Legal de los Trabajadores.

El exceso de tiempo trabajado, será recuperado en tiempo libre en la misma proporción o compensado económicamente en la forma que reglamentariamente se acuerde.

Aquel personal que a la fecha de publicación del presente convenio viniera disfrutando de una jornada inferior a la señalada mantendrá la que ya viniera realizando.

Los días 24 ó 31 de diciembre, a elección de los trabajadores, disfrutarán de día libre.

CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.

Artículo 12. Clasificación profesional.

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16, 22 y 24 del Estatuto de los Trabajadores. Se establecen los siguientes grupos profesionales en los que deberá integrarse todo el personal laboral.

Grupo A: El personal que esté en posesión del título expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente reconocido oficialmente o que teniendo titulación universitaria realice funciones de técnico superior. Licenciados, Técnicos Superiores y Directores Gerentes.

Grupo B: El personal que esté en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de Tercer Grado o título equivalente reconocido oficialmente o habilitación oficial.

Grupo C: El personal que esté en posesión del Título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, Bachiller LOGSE, Bachilleratos Experimentales, Formación Profesional Específica de Grado superior, Módulo Profesional Experimental de Nivel 3 o Formación Laboral y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación. Quedarán asimilados a esta categoría los monitores ocupacionales cualificados, previa demostración, que carezcan de titulación, los promotores de empleo y contables.

Grupo D: El personal que esté en posesión del Título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), haber superado el Primer Ciclo Experimental de la Reforma de Enseñanzas Medias, Formación Profesional Específica de Grado Medio, Módulo Profesional Experimental de nivel 2 o Formación Laboral y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se ha exigido esta titulación. Entre otros, administrativos, oficiales, traductores, secretarías/os.

Grupo E: El personal que esté en posesión del Título de Certificado de Escolaridad, Formación Profesional Elemental (Programa de Garantía Social) y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación. Auxiliares administrativos, conductores...

Grupo F: El personal que al ser contratado y ejerza funciones sin exigencia de titulación académica específica. Ordenanza, vigilante, limpiador/a.

Los trabajadores desarrollarán sus funciones conforme a su categoría profesional reconocida en el contrato de trabajo, los recibos oficiales de salarios y las necesidades a cubrir para las que se les contrató, sin perjuicio de otras que provisionalmente surjan y a las que haya que dar respuesta inmediata, dentro del Grupo Provisional de cada uno.

Artículo 13. Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando un trabajador realice tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente su ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre la categoría asignada y las funciones que realmente realice.

Cuando el trabajador de inferior categoría realice funciones de categoría superior a la que le corresponde, de forma perma-

nente o estable, durante un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la entidad u organismo competente la categoría profesional adecuada.

La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades perentorias y se prolongará por el tiempo imprescindible.

El trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente inferior a la suya durante un período no superior a 30 días consecutivos. Transcurrido dicho tiempo el trabajador no podrá volver a ocupar su puesto de categoría inferior hasta que no transcurra un año.

Artículo 14. Régimen retributivo.

Las retribuciones económicas del personal acogido a este Convenio está formada:

- a) Salario base correspondiente al grupo que corresponda
- b) Antigüedad consolidada
- c) Gratificaciones extraordinarias
- d) Otros complementos salariales.

Artículo 15. Salario base.

Constituye la retribución del trabajador que viene determinada por el grupo profesional al que pertenezca. Si la jornada realizada fuera inferior a la pactada en el presente convenio el salario base se reducirá proporcionalmente.

Para el ejercicio 2004 su cuantía vendrá determinada por la tabla salarial que se une al presente texto como anexo I.

Para el año 2005 y sucesivos hasta la finalización de su vigencia se aumentará con el Índice de Precios al Consumo previsto para cada anualidad.

Para el supuesto de que el I.P.C. real del período 1 de enero a 31 de diciembre de 2007 sufra variación respecto del previsto para tal período, los salarios de dicho ejercicio se revisarán, con efectos de 1 de enero de 2007, en la diferencia de ambas magnitudes.

Artículo 16. Antigüedad consolidada.

Por cada tres años de servicio reconocido por Cáritas Diocesana se percibirá un complemento personal de 42 euros/trienio devengado por el trabajador a fecha 31 de diciembre de 2003.

El plus de antigüedad se devengará únicamente hasta el 31 de diciembre de 2003. A partir de dicha fecha no se devengarán nuevos trienios consolidando cada trabajador la cuantía económica que viniera percibiendo a dicha fecha.

Como consecuencia de la supresión del devengo de nuevos trienios, los trabajadores que a la fecha señalada de 31 de diciembre de 2003 estuvieran devengando y no percibiendo el último trienio percibirán la cuantía de éste si hubiera transcurrido más de 18 meses desde la fecha del último. Por el contrario si no ha transcurrido dicho período tendrán derecho al 50% de dicha cantidad.

La cuantía final determinada conforme a los párrafos anteriores, que tendrá carácter consolidable y no absorbible, se reflejará en los recibos de salarios bajo el concepto de "antigüedad consolidada", gozando de los incrementos salariales anuales establecidos.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos gratificaciones extraordinarias por valor de 30 días de salario base y complemento de antigüedad.

Se percibirán en el mes de julio y diciembre de cada año. Se devengarán por semestres naturales cada año. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural correspondiente a cada paga.

El personal que no trabaje a jornada completa percibirá las mismas en proporción a la realizada.

Artículo 18. Plus de nocturnidad.

El personal que preste sus servicios en horario comprendido entre las 22 y 6 horas percibirá un complemento personal del 25% del salario base.

CAPÍTULO IV.-OTRAS CONSIDERACIONES.

Artículo 19. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, disfrutados de forma continuada en dos períodos a petición del trabajador. Se disfrutarán preferentemente entre el 15 de junio y 15 de septiembre de cada año, en función de las necesidades del servicio.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

Todos los trabajadores disfrutarán de los siguientes permisos retribuidos:

- 1.- 16 días naturales por matrimonio.
- 2.- 2 días en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente, y familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 4 en caso de desplazamiento.
- 3.- 3 días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo precisen desplazamiento se amplía dicho permiso en 2 días más.
- 4.- 1 día por cambio de domicilio habitual.
- 5.- 1 día de libre disposición al año, previo aviso por el interesado a la dirección.
- 6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En caso de examen para obtención de un título oficial, el necesario para realizar el mismo.
- 7.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en caso de que ambos trabajen. A decisión del trabajador/a estas horas de lactancia podrán ser acumuladas y disfrutadas a continuación del permiso de maternidad por espacio de un mes.

Artículo 21. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se indica a continuación.

Tendrán la consideración de faltas leves:

1. El retraso o negligencia en el cumplimiento de las funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales, información o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad pueda ser considerada como falta grave o muy grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de faltas de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, y en número de tres a cinco cometidas en el periodo de un mes.

4. No comunicar a la empresa los cambios personales que puedan afectar a las prestaciones con la Seguridad Social u otra relación con la Hacienda Pública.

5. La negativa rotunda a pasar las revisiones médicas que deban realizarse como consecuencia de medidas de prevención de riesgos laborales (vigilancia de la salud).

Tendrán la consideración de faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes ó menos de diez.
4. El abandono injustificado de puesto de trabajo.
5. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza y dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
6. La ausencia de notificación, en un plazo de 24 horas, de la situación de baja por IT.
7. La negligencia en el trabajo que afecte negativamente a la marcha de aquel.
8. La simulación de enfermedad u accidente.
9. Las discusiones públicas con los compañeros en el centro de trabajo.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. Dar a conocer procesos patológicos y datos íntimos de los usuarios.
2. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza de las gestiones encomendadas, o cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo sin justificar, durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas e injustificadas de puntualidad durante más de diez días al mes o durante más de 30 días al trimestre.
5. Los malos tratos de palabra u obra, psíquicos o morales, infringidos a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría o a los familiares de cualquiera de ellos, así como los abusos de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios.
7. La apropiación de objetos, documentos, material o cualquier otro efecto personal de los usuarios o de los trabajadores.
8. La negligencia en la administración de medicación.
9. Hacer públicos los datos personales o el teléfono de los usuarios, familiares o compañeros de trabajo o las personas allegadas a ellos.
10. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual u ofensivas dirigidas a cualquier trabajador, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas a personas con contrato indefinido, o las de represalia contra personas que las denunciaran.
11. La falta de disciplina u desobediencia en el trabajo.
12. La disminución voluntaria y continua del rendimiento normal del trabajo, cuando suponga negligencia por parte del trabajador.
13. La embriaguez o toxicomanías.

14. La reincidencia en la comisión de una falta grave, aunque sea de naturaleza distinta, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Artículo 22. Sanciones.

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

A) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Descuento proporcional de las retribuciones que sean correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad sin justificar.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Descuento proporcional de las retribuciones que sean correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad sin justificar.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

Con carácter previo a la adopción de la medida sancionadora que proceda la dirección recabará informe del representante de los trabajadores respecto de los hechos objeto de sanción.

Artículo 23. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los treinta días, las graves a los sesenta días y las muy graves a los noventa días, a partir de la fecha en la que se tuviera su conocimiento, y en todos los casos a los seis meses de producirse.

Artículo 24. Excedencia.

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

El trabajador en excedencia conserva el derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiere o se produjeran en la empresa.

Para las excedencias forzosas se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán disfrutar de licencia, sin derecho a retribución alguna, por un máximo de 30 días al año, en períodos no inferiores a una semana y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 25. Salud y prevención de riesgos laborales.

En materia de salud estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y en su normativa de desarrollo.

En todo caso, durante los primeros seis meses de vigencia del Convenio se nombrará al delegado de prevención, conforme al procedimiento establecido en la Ley 31/1995.

A través del Servicio de Prevención se establece la facultad de reconocer médicamente a los interesados.

Artículo 26. Formación y promoción.

La institución establecerá durante el mes de enero de cada año, con arreglo a sus posibilidades presupuestarias, un Plan de formación elaborado con la Comisión Paritaria, y en el que se preverá los cursos y seminarios destinados a la mejor prestación

del servicio y a la promoción de los empleados. El desarrollo de este Plan, será revisado en la Comisión Paritaria al menos una vez al año.

Artículo 27. Incapacidad Temporal.

En caso de incapacidad temporal los trabajadores percibirán un complemento que sumado a las prestaciones de Seguridad Social garantice el cobro del 100% del salario durante los 180 primeros días del proceso.

Artículo 28. Premio por natalidad.

La institución abonará 120 euros por el nacimiento o adopción de cada hijo.

Artículo 29. Gastos de comida y desplazamiento.

El personal percibirá el 100% del gasto de comida y desplazamiento realizado como consecuencia de su trabajo, previa autorización de la dirección y mediante justificación.

DISPOSICION ADICIONAL

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que desarrolle el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose la entidad a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

ANEXO I : Tabla Salarial 2004.

Grupo A	1153 euros/mes
Grupo B	1133 euros/mes
Grupo C	1103 euros/mes
Grupo D	1103 euros/mes
Grupo E	1073 euros/mes
Grupo F	1063 euros/mes

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los atrasos salariales derivados de la aplicación del presente convenio colectivo podrán hacerse efectivos en un plazo no superior a tres meses desde su publicación en el B.O.P., pudiendo fraccionarse dicho importe a lo largo de dichas mensualidades.

3010

SERVICIO TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE

ANUNCIO

Por D. Antonio Cubo María, se ha solicitado la adecuación y ampliación del Coto Privado de Caza SG-10.468, denominación "Los Alijares", con una superficie de 288 Has., sito en los términos municipales de Villacastín y Navas de San Antonio, en la provincia de Segovia, para lo cual se ha presentado la preceptiva documentación.