

y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

2. Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 7,739 euros para 2003 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

En caso de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, mutua patronal o empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por 100 de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan, sin que la gratificación extraordinaria pueda ser minorada por esta causa de I.T., por lo que se abonará el 100 %, salvo en los casos en que el trabajador no lleve un año en la empresa.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2003.

4430

RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (Código de Convenio n.º 9007332), que fue suscrito con fecha 16 de enero de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Fundación en representación de la misma y, de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de febrero de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA. FUNDACIÓN «LA CAIXA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, que se encuentren situados en el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El ámbito del presente Convenio Colectivo comprende a todas las personas que tienen la calidad de trabajadores/as por cuenta de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2004.

Artículo 5. *Duración.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 4 años, por lo cual sus efectos se extinguirán el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia para la revisión del Convenio Colectivo se efectuará por escrito y dentro del plazo de tres meses antes de la fecha de su vencimiento inicial o del de cualquiera de sus prórrogas.

Podrá efectuar la denuncia cualquiera de las representaciones firmantes del Convenio Colectivo, debiendo comunicarlo a la otra representación y a la Autoridad Laboral.

Artículo 7. *Prórroga.*

El Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en los mismos términos, por períodos sucesivos de un año cada uno de ellos, si ninguna de las representaciones no procede a su denuncia de conformidad con lo que se establece en el artículo 6.

Las Tablas Salariales se revisarán cada año, incluso en caso de que no se denunciase el Convenio Colectivo.

Artículo 8. *Comisión Negociadora.*

La Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo se constituirá formalmente en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que se denuncie el Convenio.

Artículo 9. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones entre la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona y sus trabajadores/as con carácter preferente.

Con carácter supletorio y en todo lo no previsto, se aplicarán las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y la normativa general complementaria.

Artículo 10. *Absorción y compensación.*

El conjunto de los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo sustituye, íntegramente, las condiciones, tanto económicas como de trabajo, existentes en el momento de su entrada en vigor en cualquiera de los centros afectados.

Por lo que respecta a las disposiciones futuras que pudiesen promulgarse durante la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán efectos prácticos cuando, una vez consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen las condiciones del presente Convenio Colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se considerarán de forma global, con especial consideración a lo establecido en la disposición adicional segunda.

Artículo 12. *Garantía «ad personam».*

Con carácter estrictamente personal se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual, con excepción de lo que se dispone en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. *Comisión Paritaria.*

1. Como órgano para la interpretación y la vigilancia del Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria que, además, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo sometan a su consideración de común acuerdo.

2. La Comisión Paritaria estará formada por seis miembros, tres en representación de los/las trabajadores/as y otros tres en representación de la Dirección de la Fundación.

3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.
- c) Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
- d) Arbitrar soluciones para las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración.
- e) Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.

4. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito dirigido al Presidente, que habrá sido designado de común acuerdo, en el cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión Paritaria.

5. Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los diez días hábiles después de la fecha de su solicitud.

Se redactará un acta de todo lo tratado en las reuniones que firmarán todos los asistentes.

6. A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será en Barcelona, avenida Diagonal, 621, y las reuniones se efectuarán en el lugar que determine el Presidente.

7. La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Categorías laborales

Artículo 14. *Categorías laborales.*

Las categorías laborales vigentes en la Fundación Caja de Ahorros y de Pensiones de Barcelona son las siguientes:

- Subalterno de 2.^a
- Subalterno de 1.^a
- Auxiliar de 2.^a
- Auxiliar de 1.^a
- Oficial de 2.^a
- Oficial de 1.^a
- Ayudante técnico de 2.^a
- Ayudante técnico de 1.^a
- Técnico de 3.^a
- Técnico de 2.^a
- Técnico de 1.^a
- Monitor de 2.^a
- Monitor de 1.^a
- Supervisor.
- Responsable de 3.^a
- Responsable de 2.^a
- Responsable de 1.^a
- Jefe.
- Director.

Artículo 15. *Definición de las categorías laborales.*

1. La tarea que debe desarrollar cada uno/una de los/las trabajadores/as de la Fundación, en función de la categoría laboral que tenga asignada, queda especificada por las siguientes definiciones de las categorías laborales. En aquellas categorías en las que se especifica, el ascenso de categoría se efectúa por antigüedad. En aquellas que no se indica, se respetará lo que establezcan los artículos 24 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 24 del presente Convenio.

Subalterno de 2.^a: Es la persona que realiza tareas y servicios subalternos, como son: limpieza, correo, vigilancia, recepción, movimiento y expedición de mercancías, taquilla, información básica al público sobre precios, horarios, direcciones, etc. y de llevar a cabo encargos dentro y fuera de los centros de trabajo.

Subalterno de 1.^a: Tiene funciones del mismo tipo que las del Subalterno de 2.^a, pero con una antigüedad en la Empresa superior a cuatro años.

Auxiliar de 2.^a: Es la persona que realiza tareas básicas o elementales de tipo administrativo, bajo la dependencia de un Oficial u otro cargo de categoría superior.

Auxiliar de 1.^a: Es la persona que realiza el mismo tipo de tareas que el Auxiliar de 2.^a, pero con una antigüedad en la Empresa superior a 4 años. Depende de un Oficial o de otro cargo de categoría superior.

Ayudante Técnico de 2.^a: Es aquella persona que, con una formación a nivel FPI o asimilada, realiza tareas básicas o elementales de carácter técnico. Depende de un Técnico o de otro cargo de categoría superior.

Ayudante Técnico de 1.^a: Es aquella persona que realiza tareas del mismo tipo que el Ayudante Técnico de 2.^a, pero con una antigüedad en la Empresa superior a cuatro años. Depende de un Técnico o de otro cargo de categoría superior.

Oficial de 2.^a: Su responsabilidad se limita al conocimiento completo de la mecánica administrativa de su lugar de trabajo. Realiza tareas de tipo administrativo con iniciativa y responsabilidad delegadas.

Oficial de 1.^a: Es la persona que realiza el mismo tipo de tareas que el Oficial de 2.^a, pero con una antigüedad en la escala administrativa de oficiales de la Empresa superior a 4 años. Puede tener a su cargo personal auxiliar o subalterno.

Técnico de 3.^a: Su responsabilidad se limita a un conocimiento completo de su ámbito de trabajo y de las herramientas que debe utilizar, o bien de la actividad que debe llevar a cabo. Se encarga, con responsabilidad delegada por su superior, de la ejecución del trabajo o actividad, previamente desarrollada, que se le encargue.

Puede tener personal (subalterno o ayudante) a su cargo y puede colaborar en la realización técnica de los proyectos.

Técnico de 2.^a: Su responsabilidad consiste en precisar (concretar) los detalles técnicos de los trabajos que se le encarguen dentro de su especialidad, con un conocimiento amplio de las alternativas técnicas. Gestiona los gastos concretos de una actividad o proyecto de envergadura o complejidad limitada, en relación con la cual supervisa y controla el trabajo de industriales y colaboradores externos.

Puede tener a su cargo personal de categoría inferior.

Técnico de 1.^a: Es aquella persona que, con un título de grado medio o asimilado, lleva a cabo proyectos técnicos, encuentra soluciones a los nuevos proyectos dentro de su especialidad y asesora técnicamente a su jefe superior. Coordina la actividad de especialistas, asesores e industriales del proyecto. Elabora la propuesta económica del proyecto y certifica técnicamente la entrega del producto.

Puede tener personal de categoría inferior a su cargo.

Monitor de 2.^a: Es la persona que realiza tareas relacionadas con la didáctica y la divulgación en temas específicos dentro de la actividad de cada centro o en manifestaciones culturales.

Monitor de 1.^a: Es la persona que realiza tareas del mismo tipo que las del Monitor de 2.^a, pero con una antigüedad en la Empresa superior a dos años.

Supervisor: Es la persona que coordina, planifica y propone actividades o programas didácticos o divulgativos relacionados con las tareas específicas encargadas a los monitores.

Responsable de 3.^a: Es la persona que tiene la responsabilidad de actividades o proyectos concretos dentro de un área o un departamento de un centro grande o estándar, o bien la responsabilidad de todo un centro pequeño. Coordina las actividades del proyecto que realiza y de los colaboradores que intervienen en él. Elabora la propuesta económica del proyecto o actividad.

Responsable de 2.^a: Es la persona que tiene la responsabilidad de un área o un departamento de un centro grande o estándar. Coordina las

actividades de su área y tiene la responsabilidad de la realización de nuevos proyectos o actividades. Tiene iniciativa propia por delegación.

Elabora las propuestas económicas de su área.

Responsable de 1.ª: Es la persona que tiene la responsabilidad de definir, concebir o proyectar la actividad de un área general de un centro grande o de la Fundación, o bien las actividades de un centro estándar con iniciativa propia. Asesora técnicamente a sus superiores, interviene en el desarrollo de nuevos proyectos; propone, encarga y supervisa su ejecución. Supervisa y controla los gastos económicos de su área.

Tiene personal a su cargo.

Jefe: Es la persona que tiene asignada, con carácter permanente y plena iniciativa, la responsabilidad de un departamento general de la Fundación o de un centro grande, y depende directamente del Director.

Director: Es la persona que, bajo la dependencia inmediata del Patronato, dirige, coordina y se responsabiliza de la Dirección General de la Fundación.

2. Ambas partes acuerdan la constitución, en el plazo máximo de quince días, a partir de la aprobación del presente Convenio Colectivo por la Comisión Negociadora, de una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de cada una de las representaciones empresarial y social, encargada de la elaboración de un sistema de niveles profesionales, que sustituya al actual sistema de categoría laborales, que deberá finalizar su trabajo en el plazo máximo de un año y medio a contar desde su constitución. La citada Comisión Paritaria presentará el resultado de su trabajo a la Comisión Negociadora del Convenio, la cual previa aprobación del mismo, si procede, lo incorporará al texto del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 16. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente, es facultad exclusiva de los órganos rectores de la Fundación y, por delegación de los mismos, de su Director, facultad que ejercerán de acuerdo con las finalidades que se establecen en los Estatutos fundacionales.

En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas al fin institucional, los órganos rectores o las personas delegadas al efecto podrán establecer las instrucciones pertinentes para el desarrollo de la actividad de la Fundación, con las limitaciones establecidas por la Ley.

Artículo 17. *Jornada y horarios.*

1. La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo, será de 1.735 horas en cómputo total, que equivalen a un promedio semanal de 38 horas, sin perjuicio de la posible existencia de contrataciones a tiempo parcial. A efectos de cumplimiento de la jornada anual mencionada se estará a lo previsto en el calendario laboral correspondiente a cada año.

2. Se establece con carácter general el horario que se adjunta en el anexo III del presente Convenio Colectivo.

Quedan exceptuados del cumplimiento de este horario los/las trabajadores/as que:

a) Presten servicios en lugares de trabajo de atención al público. En este caso, el horario se podrá distribuir entre las horas de apertura al público del servicio. La Dirección podrá establecer que se trabaje hasta un máximo de un fin de semana de cada cuatro, pero en ningún caso podrá exigir que se trabajen consecutivamente dos o más fines de semana.

b) Presten servicios en lugares de trabajo dedicados al mantenimiento de instalaciones y/o de la producción; en este caso se establecerá el trabajo por turno rotativos. La Dirección podrá establecer que se trabaje hasta un máximo de un fin de semana de cada cuatro, pero en ningún caso podrá exigir que se trabajen consecutivamente dos o más fines de semana.

c) Sean contratados para funciones específicas o incompatibles con el horario general; en este caso los horarios deberán pactarse de forma individual.

3. En el mes de diciembre de cada año se elaborará, entre la Dirección y los Comités de Empresa correspondientes, un calendario laboral en el que se establecerá un procedimiento de cumplimiento de la jornada anual de trabajo efectivo en cada centro. A partir de este momento no se podrán

efectuar cambios en el horario, salvo un acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa, siguiendo los procedimientos legales al efecto.

4. Únicamente se mantendrán con carácter de garantía ad personam aquellas situaciones de hecho existentes en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo relativas al cómputo anual de la jornada.

5. Cuando por razón de necesidades del servicio se prolongue la jornada, el tiempo de exceso será compensado con tiempo equivalente de descanso, que se disfrutará de común acuerdo y siempre dentro del año natural, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento del centro.

La prolongación de jornada que dé lugar a descansos compensatorios habrá de ser autorizada por el responsable del centro de trabajo.

Artículo 18. *Descansos.*

La jornada acordada en el artículo 17 se distribuirá de tal manera que los/las trabajadores/as disfruten de un mínimo de un día y medio de descanso semanal.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Los/las empleados/as de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona disfrutarán de 27 días laborables de vacaciones anuales, computados según el calendario laboral oficial de cada Comunidad Autónoma y que deberán incluir 4 sábados.

Los/las empleados/as con una antigüedad en la Empresa inferior a un año disfrutarán de un período de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

Los/las empleados/as disfrutarán sus vacaciones de acuerdo con la planificación que efectúe la Dirección de cada centro de trabajo, previa consulta a los/las representantes de los/las trabajadores/as, y dentro del respeto absoluto de las disposiciones del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, el empleado podrá como mínimo fraccionar los 27 días laborables de vacaciones en dos períodos y que éstos coincidan con la época vacacional escolar (Semana Santa, Verano y Navidad).

Dicha planificación se realizará a principios de año.

Artículo 20. *Excedencias voluntarias.*

Los/las empleados/as con una antigüedad superior a un año podrán solicitar la excedencia voluntaria por razones de finalización de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas, siempre que ello no comporte el ejercicio de un trabajo que signifique una competencia al que realiza la Fundación, por un término no inferior a dos años ni superior a cinco. El/la mismo/a trabajador/a solamente podrá ejercer este derecho nuevamente transcurridos cuatro años del final de la excedencia anterior. Los/las trabajadores/as que se encuentren en situación de excedencia voluntaria conservarán únicamente un derecho preferencial al reingreso en las vacantes de categoría igual o similar a la suya que existan o se produzcan en la Fundación.

El ejercicio por parte del/de la trabajador/a de un trabajo que signifique una competencia con el que realiza la Fundación, durante el tiempo de excedencia, producirá el efecto de pérdida definitiva del derecho a la reincorporación del interesado en la empresa.

Las excedencias se entenderán siempre sin derecho a ningún tipo de retribución y, el tiempo de duración, no se computará a efectos de antigüedad. Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso en la Empresa, como mínimo, un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva.

Por lo que respecta a las excedencias para el cuidado de un hijo se aplicará lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Excedencias forzosas.*

Se concederán excedencias forzosas a los/las empleados/as que sean designados/as o elegidos/as para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será la exigida para el ejercicio del cargo que la motiva. Dichos/as empleados/as se reintegrarán al final de la excedencia al lugar de trabajo que tenían anteriormente, si bien deberán solicitar el respectivo reingreso en un plazo de un mes tras la finalización del cargo público, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Licencias y permisos.*

El/la trabajador/a, con previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que se exponen a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Asimismo, se tendrá derecho a este permiso retribuido en caso de unión estable de pareja de hecho que cumpla las condiciones y requisitos que legalmente se establecen, o se establezcan en el futuro, al efecto en el ámbito del Estado Español o de Comunidad Autónoma, dentro del ámbito territorial al que afecte.

b) Dos días, en caso de nacimiento de un hijo, o por accidente, enfermedad grave u hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y hasta cuatro días si por este motivo el/la trabajador/a necesita desplazarse al efecto a un municipio situado a más de 100 km del domicilio habitual del/de la trabajador/a.

Cinco días en caso de acogimiento legal y/o adopción legal.

c) Dos días, por defunción de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y hasta cuatro días si por este motivo el/la trabajador/a necesita desplazarse al efecto a un municipio situado a más de 100 km del domicilio habitual del/de la trabajador/a.

Cuando la defunción sea del cónyuge o de hijos/as el permiso será de tres días.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual y tres si el cambio de domicilio conlleva un cambio de localidad.

e) Dieciséis semanas por maternidad de la mujer trabajadora, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, pero en todo caso seis semanas deberán disfrutarse después del parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período citado. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. La Fundación complementará las percepciones que le correspondan por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su retribución total neta, siempre de acuerdo con la legislación vigente.

Asimismo, se disfrutará de este permiso retribuido en los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, así como cuando se trate de menores mayores de seis años discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, en los términos y condiciones previstos en el apartado cuarto del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y disposiciones aplicables en materia de Seguridad Social.

f) El personal que haya completado, al menos, un año de servicio efectivo, podrá solicitar licencias sin sueldo, por un período no inferior a cinco días ni superior a seis meses. Dichas licencias se le concederán dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá ser superior a seis meses cada dos años.

g) Los /Las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Por voluntad propia, el/la trabajador/a podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora con la misma finalidad, y siempre de acuerdo con lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 29/1999, de 5 de noviembre. Opcionalmente, los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de quince meses, podrán acogerse, desde el nacimiento del hijo hasta el día en que este cumpla los quince meses, a una jornada continua especial, la cual se detalla en el anexo V. En el supuesto de que tanto la madre como el padre presten actividad laboral en la Fundación, solamente uno de ellos tendrá derecho a esta jornada continua especial.

El padre durante el primer mes a contar desde el nacimiento de su hijo, tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo, si bien en cómputo semanal habrá de cumplir en todo caso la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio Colectivo.

h) El/La trabajador/a que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho

a una reducción, de entre un tercio y la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Esta facultad podrá ser ejercida sólo por uno de los cónyuges, en caso de que ambos trabajen en la Empresa, siempre que se den razones justificadas de funcionamiento de la empresa que impidan la simultaneidad.

La concesión de la reducción de jornada por este motivo será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

i) Las mismas condiciones establecidas en la letra anterior para la reducción de jornada serán de aplicación en el supuesto de que un/a trabajador/a tenga a su cuidado directamente a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no realice actividad retribuida.

j) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad y conocimiento de la Empresa estudios para la obtención de un título académico o profesional.

k) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de tipo público o personal, de acuerdo con lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

l) Un día por asuntos propios sin necesidad de justificar.

Artículo 23. *Dietas, kilometraje y tique restaurante.*

1. Como compensación a los gastos por viajes realizados por cuenta de la Fundación, el empleado/a percibirá:

Durante el año 2004, en concepto de manutención por día completo el importe de 47,50 euros y de 23,75 euros por medio día. Durante los siguientes años de vigencia del presente convenio colectivo los importes referenciados serán objeto de revisión anual en el mismo porcentaje experimentado por el índice real de Precios al Consumo emitido por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año inmediatamente anterior y aplicados en el mes siguiente a su publicación. En estos casos no será necesaria la presentación de comprobantes.

Sin embargo, el/la trabajador/a podrá optar por no aplicar el punto anterior y cobrar los gastos originados por su manutención, previa presentación de factura, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

Los gastos de desplazamientos y de alojamiento se abonarán aparte.

2. Por viajes al extranjero realizados por cuenta de la Fundación no se abonarán dietas, sino que se abonarán los gastos de manutención previa presentación de los comprobantes.

Los gastos de desplazamientos y de alojamiento se abonarán aparte.

3. Como compensación a los gastos por viajes realizados en vehículo propio por cuenta de la Fundación, el empleado/a percibirá en concepto de kilometraje los siguientes importes: 0,22 euros para los años 2004 y 2005; y 0,23 euros para el año 2006 y 2007.

4. Durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece una ayuda para comida consistente en la entrega de un tique restaurante por día efectivo de trabajo en jornada partida en los importes siguientes: 4,75 euros para el año 2004; 5,25 euros para el año 2005; 5,75 euros para el año 2006 y 6,25 euros para el año 2007.

Este tique restaurante no se recibirá en los siguientes supuestos: prestación de servicios en jornada continuada, intensiva, vacaciones, licencias, incapacidad temporal y cualquier otra circunstancia que motive la suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 24. *Vacantes y proceso de cobertura.*

Cuando se produzca la necesidad de contratar con carácter indefinido a una persona, ya sea por cobertura definitiva de vacante o por necesidad de crear un nuevo puesto de trabajo fijo, para la cobertura de puestos con categoría igual o inferior a la de Responsable de 3.^a, la Dirección establecerá un proceso público de cobertura interna con indicación de las condiciones que habrán de reunir los/las empleados/as para acceder a él. Si el proceso es declarado desierto, la Dirección contratará personal externo.

Ese proceso de cobertura se regirá por el acuerdo del 13 de mayo de 1996.

Artículo 25. *Prevención de riesgos laborales.*

El/La trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Prevención de Riesgos Laborales,

así como tiene el deber de observar y llevar a cabo todas las medidas de prevención que se le indiquen.

Asimismo, tiene el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y control de las medidas adoptadas a través de los representantes legales de la Dirección y de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 26. *Principio general.*

Siguiendo la sistemática utilizada en los Convenios Colectivos periódicamente editados, se introduce a continuación el capítulo dedicado al Régimen Disciplinario.

Sin embargo, los firmantes de este Convenio quieren dejar constancia expresa de que esta introducción no obedece a voluntad punitiva ninguna, sino que responde a la necesidad de reglamentar lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en ese aspecto.

Artículo 27. *Faltas.*

1. Se considerará falta cualquier acto u omisión del/de la trabajador/a que suponga una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario a lo que preceptúen las disposiciones legales vigentes.

2. Las faltas o infracciones laborales de los/de las trabajadores/as se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 28. *Graduación de las faltas.*

De conformidad con la clasificación que contiene el artículo anterior, y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves:

a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, que no causen perjuicio irreparable.

b) No cursar a su tiempo la baja por enfermedad, salvo que se demostre la imposibilidad de haberlo hecho.

c) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.

d) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre y cuando no se ocasione perjuicio irreparable.

e) No comunicar a la Empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los Seguros Sociales, Plus Familiares y retenciones de IRPF, dentro de los cinco días siguientes a su producción.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre y cuando la negativa no fuera manifestada verbalmente; en ese caso se calificará como falta grave.

g) La imprudencia en el trabajo respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o a los elementos de trabajo.

2. Faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquier de los efectos legales para los cuales se soliciten.

e) El consumo de sustancias que alteren sustancialmente el rendimiento habitual, siempre y cuando no sea reincidente; en ese caso se considerará falta muy grave.

3. Faltas muy graves: Merecen esa consideración todas las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo hincapié especialmente de la humillación pública, el abuso de autoridad, el acoso sexual y moral en el trabajo, las prácticas antisindicales y la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 29. *Sanciones.*

Las sanciones que puedan imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; traslado de Departamento o Servicio por un período de 3 meses hasta 1 año; inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo; despido.

Artículo 30. *Procedimiento sancionador.*

1. Las sanciones se comunicarán al/a la interesado/da por escrito, y se dará conocimiento de las faltas graves al Comité de Empresa o a los Delegados del Personal.

2. Para la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

El expediente se iniciará enviando al/a la trabajador/a un pliego de cargos en los cuales se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta. Seguidamente se enviará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, los cuales, igual como el/la trabajador/a afectado/a, dispondrán de cinco días hábiles para manifestar por escrito, que enviarán a la Dirección, lo que consideren conveniente para la aclaración de los hechos. La Dirección, cerrado el plazo de cinco días hábiles, aunque el/la trabajador/a afectado/a o los representantes sindicales no hayan hecho uso de su derecho a formular alegatos por escrito, podrán imponer al/a la trabajador/a la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo que se haya pactado en el presente Convenio Colectivo.

La sanción se comunicará por escrito al/a la trabajador/a y seguidamente se trasladará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal.

3. En relación a las garantías de los miembros de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores/as, este convenio se remite a lo que dispone el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 31. *Principio general.*

Todos los conceptos retributivos definidos en el presente Convenio se entienden referidos a sus importes brutos.

Artículo 32. *Incremento para el año 2004.*

1. El Salario Base durante el año 2004 será el vigente al 31 de diciembre de 2003, incrementado en el mismo porcentaje previsto por el Índice de Precios al Consumo emitido inicialmente por el Gobierno del Estado Español correspondiente al año 2004 más el 0,75 por 100, todo ello con efectos desde 1 de enero de 2004.

2. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2004, cerrado al 31 de diciembre de 2004, no coincida con el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado Español para el año 2004, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar el Salario Base del año 2004, con efectos económicos de 1 de enero de 2004, de modo que el incremento del Salario Base durante el año 2004 sea el correspondiente al Índice de Precios al Consumo Real más el 0,75 por 100.

Artículo 33. *Incremento para el año 2005.*

1. El Salario Base durante el año 2005 será el vigente al 31 de diciembre de 2004, incrementado en el mismo porcentaje previsto por el Índice de Precios al Consumo emitido inicialmente por el Gobierno del Estado Español correspondiente al año 2005 más el 0,5 %, todo ello con efectos desde 1 de enero de 2005.

2. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2005, cerrado al 31

de diciembre de 2005, no coincida con el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado Español para el año 2005, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar el Salario Base del año 2005, con efectos económicos de 1 de enero de 2005, de modo que el incremento del Salario Base durante el año 2005 sea el correspondiente al Índice de Precios al Consumo Real más el 0,5 %.

Artículo 34. *Incremento para el año 2006.*

1. El Salario Base durante el año 2006 será el vigente al 31 de diciembre de 2005, incrementado en el mismo porcentaje previsto por el Índice de Precios al Consumo emitido inicialmente por el Gobierno del Estado Español correspondiente al año 2006 más el 0,5 %, todo ello con efectos desde 1 de enero de 2006.

2. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2006, cerrado al 31 de diciembre de 2006, no coincida con el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado Español para el año 2006, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar el Salario Base del año 2006, con efectos económicos de 1 de enero de 2006, de modo que el incremento del Salario Base durante el año 2006 sea el correspondiente al Índice de Precios al Consumo Real más el 0,5 %.

Artículo 35. *Incremento para el año 2007.*

1. El Salario Base durante el año 2007 será el vigente al 31 de diciembre de 2006, incrementado en el mismo porcentaje previsto por el Índice de Precios al Consumo emitido inicialmente por el Gobierno del Estado Español correspondiente al año 2007 más el 0,5 por 100, todo ello con efectos desde 1 de enero de 2007.

2. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2007, cerrado al 31 de diciembre de 2007, no coincida con el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado Español para el año 2007, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar el Salario Base del año 2007, con efectos económicos de 1 de enero de 2007, de modo que el incremento del Salario Base durante el año 2007 sea el correspondiente al Índice de Precios al Consumo Real más el 0,5 por 100.

Artículo 36. *Pagas extraordinarias.*

1. Los/Las empleados/as de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona percibirán anualmente tres pagas extraordinarias que serán abonadas en los meses de marzo, junio y diciembre respectivamente.

2. Las pagas extraordinarias se acreditarán de fecha a fecha y en proporción al tiempo trabajado.

3. En cuanto al complemento personal de antigüedad acreditado a 31/12/91, se respetarán los acuerdos del acta de fecha 12/5/94, reflejada en el anexo I.

Artículo 37. *Complemento personal de antigüedad.*

El personal afectado por este convenio percibirá, por cada tres años de antigüedad en la empresa y para todas las categorías laborales un complemento personal de antigüedad cuyo importe, partiendo de la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2003, se calculará para cada uno de los años de vigencia del presente convenio de acuerdo al Índice Real de Precios al consumo emitido por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año inmediatamente anterior y aplicado a partir del mes siguiente a su publicación.

El cómputo de la antigüedad se iniciará el día del ingreso del/de la trabajador/a a la Empresa, independientemente de la modalidad contractual convenida, si bien el derecho a la percepción del complemento se hará efectivo el día 1 del mes en que cumpla el trienio.

Artículo 38. *Complemento Salarial.*

1. Los Auxiliares de 2.ª, siempre que su retribución anual sea inferior a 16.988,22 euros, a partir del mes correspondiente al cumplimiento del plazo de dos años de permanencia en la categoría, serán objeto de un incremento retributivo en la cantidad necesaria hasta alcanzar un salario anual por todos los conceptos de 16.988,22 euros, con el límite máximo de incremento de 2.013,79 euros brutos al año. Esta cantidad se consignará

en nómina en el concepto de complemento personal, y será distribuida prorrateándose su importe a lo largo de todas las pagas que se abonen al año, tanto ordinarias como extraordinarias.

2. Los Ayudantes técnicos de 1.ª, siempre que su retribución anual por todos los conceptos sea inferior a 25.500 euros brutos, a partir del mes correspondiente al cumplimiento del plazo de cuatro años de permanencia en la categoría, serán objeto de un incremento retributivo en la cantidad necesaria hasta alcanzar un salario anual por todos los conceptos de 25.500 euros, con el límite máximo de incremento de 2.731,04 euros brutos al año. Esta cantidad se consignará en nómina en el concepto de complemento personal, y será distribuida prorrateándose su importe a lo largo de todas las pagas que se abonen al año, tanto ordinarias como extraordinarias.

3. Los Oficiales de 1.ª, siempre que su retribución anual por todos los conceptos sea inferior a 29.000 euros brutos, a partir del mes correspondiente al cumplimiento del plazo de cuatro años de permanencia en la categoría, serán objeto de un incremento retributivo en la cantidad necesaria hasta alcanzar un salario anual por todos los conceptos de 29.000 euros, con el límite máximo de incremento de 2.960 euros brutos al año. Esta cantidad se consignará en nómina en el concepto de complemento personal, y será distribuida prorrateándose su importe a lo largo de todas las pagas que se abonen al año, tanto ordinarias como extraordinarias.

4. El importe del Complemento Personal referenciado en los apartados precedentes será objeto de compensación y absorción con ocasión de cualquier incremento retributivo que se produzca en el futuro.

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia. No obstante, si por la cobertura de eventualidades urgentes y no programables, y con respeto absoluto a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores sobre la voluntariedad, se hubieran de realizar horas extraordinarias, su realización se compensará en la forma prevista en el artículo 17 de este Convenio Colectivo.

En aquellos supuestos en que, por excepción, no fuera posible la citada compensación, las horas extraordinarias serán retribuidas con un 75 % de recargo sobre el precio de hora ordinaria.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 40. *Complemento por baja por Incapacidad Temporal (IT).*

1. En los casos de incapacidad temporal, y durante toda la duración de la misma, la Fundación garantiza a sus trabajadores/as un complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, se perciba la totalidad de la retribución pactada en el presente Convenio Colectivo.

2. Sin embargo, la Empresa sólo estará obligada a abonar ese complemento hasta un máximo de 90 días por año natural cuando sean diversos los procesos de IT del/de la trabajador/a. De todos modos, antes de aplicar esta cláusula, el/la trabajador/a tendrá derecho a exponer las razones que han ocasionado la circunstancia.

3. La baja médica deberá comunicarse de inmediato al jefe del Centro de Trabajo, sin perjuicio de que se presente la copia dentro de las 72 horas siguientes.

4. La Fundación podrá verificar el estado del/de la enfermo/a mediante reconocimiento a cargo del personal médico que designe y que tendrá lugar en el domicilio del enfermo/a.

La negativa del empleado/a a dicho reconocimiento comportará la supresión del complemento acordado en el punto 1 del presente artículo.

5. Toda ausencia breve por enfermedad que no comporte la baja médica deberá comunicarse lo antes posible al superior inmediato.

Artículo 41. *Fondo de pensiones.*

Los/las trabajadores/as de la Fundación en activo podrán disfrutar de un plan de pensiones colectivo, con aportaciones repartidas entre empresa y trabajadores/as. Dicha aportación será, para aquellos trabajadores/as de 54 años o menos, por parte de la empresa, el 2,5 por 100 del sueldo

base y del complemento personal de dedicación, con expresa exclusión de los demás complementos existentes en la Fundación, sea cual sea su origen, y del 1,25 por 100 de los mismos conceptos por parte del/de la trabajador/a. A partir de los 55 años de edad la aportación de la empresa será del 3 por 100 y del 1,5 por 100 por parte del/de la trabajador/a de los conceptos indicados. Las condiciones de este fondo están reguladas en el reglamento del Plan de Pensiones de la Fundación «la Caixa».

Artículo 42. *Seguro de vida e invalidez permanente absoluta.*

Los/as trabajadores/as de la Fundación en activo con una antigüedad mínima de un año en la Fundación podrán disfrutar, a partir de 1 de enero de 2004, de un seguro de vida de un capital asegurado por importe de 36.060,73 euros que cubrirá las contingencias de muerte por enfermedad y de invalidez permanente absoluta, ya sea esta última contingencia por enfermedad común o accidente. La cantidad asegurada ascenderá a 72.121,45 euros en caso de que la contingencia de muerte fuere por accidente. La cuota de la póliza será abonada en un 70 por 100 por la Fundación y en un 30 por 100 por el/la trabajador/a.

En todo caso el seguro de vida regulado en este artículo es de adhesión voluntaria, por lo que el/la trabajador/a deberá comunicar por escrito su voluntad de acogerse al mismo.

Artículo 43. *Asistencia Sanitaria.*

La Fundación procederá a la contratación gratuita, para toda la plantilla activa de trabajadores de la entidad, con una antigüedad mínima de seis meses, de una póliza colectiva de asistencia sanitaria que comercializa la compañía ADESLAS. Esta póliza contemplará los servicios sanitarios de atención primaria, especialistas, atención hospitalaria y una revisión médica anual a petición del interesado. El establecimiento y determinación en cada momento de las condiciones de la mencionada póliza, en la cobertura de las contingencias antedichas, así como la contratación de la misma, será potestad y correrán a cargo de la Fundación.

La entrada en vigor de este precepto se producirá a partir de la fecha en que se suscriba la correspondiente póliza con la compañía ADESLAS.

Artículo 44. *Ayudas para estudios profesionales e idiomas de los/las trabajadores/as.*

1. La Dirección de la Fundación tendrá la facultad de otorgar al personal de la Fundación becas de estudios con una asignación económica de hasta el 100 por 100 de la matrícula o gastos de inscripción, debidamente justificada, cuando comporte una formación que se considere necesaria para el ejercicio de su actividad o el desarrollo profesional dentro de la Empresa. Por lo tanto, todo trabajador/a podrá solicitar la beca correspondiente a la Dirección de la Fundación, siendo de libre decisión de esta Dirección su concesión.

2. Los/las trabajadores/as en activo y que acrediten al menos un año de prestación de servicios podrán beneficiarse de becas para cursar estudios de idiomas de cualquiera de las lenguas vernáculas oficiales del Estado Español y de alemán, francés o inglés.

El coste máximo de la subvención será de 781,32 euros brutos por trabajador/a y año (aproximadamente 100 horas), y se deberá aportar justificante del importe del coste del curso para percibir la beca en el importe que proceda. El centro en el que el/la trabajador/a quiera cursar sus estudios será de libre elección. En cualquier caso, el máximo de horas subvencionadas por idioma será de 400 horas, de modo que el/la trabajador/a deberá acreditar un mínimo del 70 por 100 de aprovechamiento del curso tomando como referencia las horas realizadas en relación con las horas programadas para poder solicitar para años sucesivos una nueva beca.

Sólo se podrá repetir una sola vez un curso del mismo nivel.

Artículo 45. *Anticipos para necesidades diversas.*

La Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona concederá a los/las trabajadores/as que lo soliciten anticipos por el importe máximo de cuatro mensualidades con el fin de hacer frente a gastos por acontecimientos familiares extraordinarios (bodas, paternidades, defunciones...), gastos de la primera vivienda (derivados de compras, mejoras o

mutanzas), gastos extraordinarios o imprevistos de carácter personal y familiar, siniestros en general, así como intervenciones quirúrgicas y gastos médicos.

En aquellos casos de empleados/as con contrato temporal, se concederá la cantidad máxima proporcional a la duración del contrato.

En ambos casos, dichos anticipos se amortizarán sin intereses a base de deducciones a razón del 10 % de cada una de las mensualidades de salario, tanto ordinarias como extraordinarias, correspondientes al empleado/a.

Artículo 46. *Ayuda escolar.*

Los/las trabajadores/as de la Fundación en activo percibirán una cantidad por cada hijo de 23 años o menor de dicha edad, cuyo importe, partiendo de la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2003, se revisará para cada uno de los años de vigencia del presente convenio de acuerdo al Índice Real de Precios al consumo emitido por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año inmediatamente anterior y aplicado a partir del mes siguiente a su publicación.

Existirá el mismo derecho cuando se presente declaración judicial de tutela y/o declaración administrativa de acogida, siempre que convivan con el/la trabajador/a y estén a su cargo.

Estos límites de edad deberán alcanzarse antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio.

La ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de Agosto de cada año.

Cuando tanto el padre como la madre trabajen en la Fundación se abonarán a ambos las cantidades a percibir por este concepto.

Artículo 47. *Ayudas familiares de carácter excepcional.*

Los/as trabajadores/as en activo en la Fundación con una antigüedad mínima de un año que tenga a su cargo a algún hijo, padre, madre o cónyuge con certificación oficial de minusvalía y/o gran dependencia percibirán las siguientes ayudas por cada uno de ellos:

1. Cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 33 por 100 y el 49 por 100, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe, partiendo de la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2003, se calculará para cada uno de los años de vigencia del presente convenio de acuerdo al Índice Real de Precios al consumo emitido por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año inmediatamente anterior y aplicado a partir del mes siguiente a su publicación.

2. Cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 50 por 100 y el 65 por 100, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe, partiendo de la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2003, se calculará para cada uno de los años de vigencia del presente convenio de acuerdo al Índice Real de Precios al consumo emitido por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año inmediatamente anterior y aplicado a partir del mes siguiente a su publicación.

3. Cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 66 por 100 y el 100 por 100, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe, partiendo de la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2003, se calculará para cada uno de los años de vigencia del presente convenio de acuerdo al Índice Real de Precios al consumo emitido por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año inmediatamente anterior y aplicado a partir del mes siguiente a su publicación.

Existirá el mismo derecho cuando se presente declaración judicial de tutela, siempre que convivan con el trabajador/a y estén a su cargo.

Esta ayuda se abonará en un único pago anual, y a petición del interesado, durante el mes de febrero, previa presentación del certificado oficial que acredite la deficiencia y el grado correspondiente.

Cuando tanto el padre como la madre trabajen en la Fundación no se duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

Esta ayuda dejará de percibirse:

Cuando el disminuido realice trabajos remunerados, cuya retribución supere en cómputo anual el salario mínimo interprofesional.

Cuando algún organismo oficial se haga cargo totalmente de la atención al disminuido.

Cuando el disminuido padre, madre o cónyuge deje de estar a cargo del/de la trabajador/a.

Artículo 48. Jubilación.

1. Los/Las trabajadores/as que no hayan ejercido el derecho a la jubilación con anterioridad deberán jubilarse forzosamente cuando cumplan los 65 años de edad.

2. En el momento del cese percibirán, junto con la liquidación de partes proporcionales, un premio de jubilación equivalente a tres mensualidades del salario anual bruto.

3. Únicamente en el caso de que no se acrediten los años preceptivos de carencia que exija en cada momento la normativa aplicable de Seguridad Social, dejará el/la trabajador/a de estar obligado/a a jubilarse aunque haya cumplido los 65 años de edad. En este caso, la jubilación tendrá lugar forzosamente a partir del momento en que se complete el período de carencia exigido al efecto por la normativa de aplicación.

Artículo 49. Ayuda por nacimiento, acogimiento o adopción legal.

Los/las trabajadores/as percibirán una cantidad a tanto alzado de 180,31 euros brutos por nacimiento de un hijo, acogida o adopción legal.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten servicios en la Entidad, sólo tendrá derecho a percibir esta ayuda uno de ellos, y no se duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

Artículo 50. Gratificación por 25 años de antigüedad en la Empresa.

Los/las trabajadores/as que cumplan 25 años de servicio en la Empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 3 días naturales seguidos que disfrutarán en el año natural en el que cumplan los 25 años de servicio. El/La trabajador/a podrá elegir la fecha siempre que lo avise con 7 días naturales de antelación.

Asimismo, se les hará entrega de un regalo institucional por valor de 900 euros.

Artículo 51. Seguro de accidente profesional colectivo.

Los/Las trabajadores/as de la Fundación que por motivos de trabajo tengan que viajar estarán cubiertos por un seguro de accidente profesional colectivo contratado por la Fundación «la Caixa».

Artículo 52. Uniformes.

La Empresa facilitará anualmente el vestuario y/o los complementos necesarios según las normas de cada centro, según el protocolo existente.

Artículo 53. Ayuda por utilización de vehículo particular.

Se establece un pago anual único para los Gestores Sociales, cuyo importe, partiendo de la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2003 de 530,30 euros, se calculará para cada uno de los años de vigencia del presente convenio de acuerdo al Índice Real de Precios al consumo emitido por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año inmediatamente anterior y aplicado a partir del mes siguiente a su publicación.

Este concepto se encuentra vinculado al puesto de trabajo, de modo que dejará de devengarse en el supuesto de cambio de funciones que impliquen la no utilización del vehículo particular para gestiones de trabajo de forma habitual.

Este pago pretende explícitamente favorecer la seguridad en los desplazamientos de modo que los beneficiarios puedan hacerlo con un vehículo asegurado a todo riesgo, en las condiciones que se determinen por el interesado en la correspondiente póliza concertada bajo su responsabilidad.

CAPÍTULO VII**Representantes de los/las trabajadores/as****Artículo 54. Información general.**

Se informará a los representantes de los trabajadores, dentro de un plazo de tiempo razonable, de los posibles cambios de los Estatutos fundacionales, de la apertura, el cierre o el traspaso de centros y de los cambios de las líneas maestras de trabajo de la Fundación.

Artículo 55. Bolsa de horas sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán del crédito de horas remuneradas que les corresponda de acuerdo con el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá efectuarse la acumulación de horas de los diversos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o diversos de sus componentes, sin superar el máximo total. Podrán quedar relevados del trabajo, durante el tiempo correspondiente, sin perjuicio de su remuneración.

El mecanismo de esa acumulación será objeto de una regulación específica que se elaborará a través de la Comisión Paritaria.

Disposición adicional primera.

El personal que venía percibiendo durante la vigencia del cuarto convenio colectivo el complemento personal de dedicación 96 continuará percibiéndolo en las mismas condiciones, requisitos y cuantías previstos en la disposición adicional primera y anexo V del cuarto convenio colectivo. Las cantidades relativas a éste complemento personal vienen reflejadas en el anexo VI del presente convenio. El importe del citado complemento podrá hacerse efectivo a tanto alzado en el mes de septiembre de cada año o abonarse prorrateando su importe anual actual en las doce pagas ordinarias del año, a opción del interesado/a, si bien la opción ejercida en favor del prorrateo no podrá modificarse durante la vigencia del convenio colectivo.

Disposición adicional segunda.

Son disposiciones esenciales del presente Convenio las relativas a la jornada y los horarios pactados, los conceptos salariales pactados, estén o no incluidos en la estructura salarial del Convenio, en los términos regulados en sus cláusulas, y las mejoras sociales y voluntarias.

Como consecuencia de todo ello, si cualquiera de las condiciones pactadas resultara nula o inaplicable en los términos concertados, ya sea por declaración judicial, laudo arbitral o disposición legal, ya sea por reclamación individual o colectiva que pudiera producir efectos colectivos, cualquiera que fuese el título de la reclamación, el Convenio en su totalidad se entendería como no firmado y no causaría ningún efecto desde la fecha en que se declarase dicha nulidad, con lo que quedaría prorrogado el Convenio vigente en 2003.

Disposición final primera.

Las disposiciones que contiene este Convenio Colectivo serán en cualquier caso interpretadas de acuerdo con las previsiones del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y las disposiciones posteriores que lo han modificado o lo modifiquen, y se considerará normativa complementaria de este Convenio las disposiciones que regulen funciones u oficios específicos de personal empleado de la Fundación las cuales, por su carácter disperso, no pueden ser desarrolladas dentro del marco reducido de este Convenio.

Disposición adicional segunda.

Este Convenio se firma en sus versiones catalana y castellana. En caso de dudas de interpretación, se utilizará el texto en lengua catalana.

ANEXO I**Acta de prorrateo del complemento personal de antigüedad**

Se acuerda que la cantidad acreditada a 31/12/91 que corresponde al Complemento Personal de Antigüedad, y que se explicitaba en el artículo 23.3 del 1.º Convenio Colectivo de la Fundación «la Caixa», se entenderá aplicada a las 15 pagas a partir del 1/1/92. La cantidad resultante, una vez deducido el valor de los trienios acreditados, se abonará prorrateada en doce pagas de igual importe, no computable a efectos de pagas extraordinarias, y no se verá afectada por cualquier variación del número de gratificaciones vigentes en cada momento.

12 de mayo de 1992.

ANEXO II**Contratación en modalidad de formación y en prácticas**

1. Objeto: Las partes firmantes de este Convenio acuerdan la posibilidad de celebrar contratos de formación y prácticas, tal como refleja el Real Decreto 488/1998.

2. Condiciones de los contratos en prácticas: Durante el primer año de vigencia del contrato, la retribución anual bruta de un/a trabajador/a

contratado/a en prácticas será igual al 80 por 100 del salario bruto fijado en Convenio para un/a trabajador/a con igual o equivalente categoría profesional

Durante el segundo año de vigencia del contrato, la retribución anual bruta será igual al 100 por 100 del salario bruto fijado en Convenio de un/a trabajador/a con igual o equivalente categoría profesional.

ANEXO III

Horarios

El horario de trabajo con carácter general en la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona es el siguiente:

1. De lunes a Jueves:

Entrada: De 8,30 horas a 9,30 horas, de carácter flexible.

Pausa para comida: De 14,30 horas a 16,30 horas, de carácter flexible, pero con una pausa mínima de una hora.

Salida: De 17,30 horas a 19,30 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada y de la duración de la pausa para comida.

2. Viernes:

Entrada: De 8,30 horas a 9,30 horas, de carácter flexible.

Salida: De 15,00 horas a 16,00 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada.

El/La trabajador/a comunicará al jefe correspondiente su opción en el momento de la elaboración del calendario laboral.

2. Se establece un horario intensivo de tres meses, que se realizará desde mediados de junio a mediados de septiembre, de acuerdo con el calendario laboral de cada año. Esta jornada será de lunes a viernes, de 8,00 a 15,00, entendiéndose que en el cómputo anual se respetará el límite de 1.735 horas anuales.

3. Este horario entrará en vigor a partir del 1 de febrero de 2004.

4. Las excepciones en el horario de trabajo detallado en este anexo son las que vienen expresamente señaladas en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

ANEXO IV

Tablas salariales de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona vigentes para el año 2004

La tabla salarial para el año 2004 está pendiente de la correspondiente revisión que proceda para el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo para el año 2003 no coincida con el real relativo al mismo año, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.4 del cuarto Convenio Colectivo. A partir del momento en que dicha tabla sea definitiva se procederá a su publicación en la Intranet de la Fundación, donde podrá ser consultada por todos los trabajadores.

ANEXO V

Horarios durante el período de lactancia

El horario de trabajo de los/las trabajadores/as que opten por la jornada continuada especial es el siguiente:

1. Horario durante todo el año excepto los tres meses de jornada intensiva.

De lunes a jueves: De 8,30 horas a 16,00 horas.

Viernes: De 8,30 horas a 14,45 horas.

2. Horario durante el período de jornada intensiva.

De lunes a viernes: De 8,30 a 15,00, o bien, de 8,00 a 14,30.

ANEXO VI

Importes del complemento personal de dedicación-96

Grupos profesionales	Importe — Euros brutos/año
Grupo: Directores y Jefes.	
Director y Jefe	3.485,87
Grupo: Responsables.	
Responsable de 1. ^a , 2. ^a y 3. ^a	2.854,81

Grupos profesionales	Importe — Euros brutos/año
Grupo: Monitores.	
Supervisor, Monitor de 1. ^a y 2. ^a	1.322,23
Grupo: Técnicos.	
Técnico de 1. ^a , 2. ^a y 3. ^a , Ayud. Técnico de 1. ^a y 2. ^a	1.803,04
Grupo: Administrativos.	
Oficial de 1. ^a y 2. ^a , Auxiliar de 1. ^a y 2. ^a	1.412,38
Grupo: Subalternos.	
Subalterno de 1. ^a y 2. ^a	1.021,72

En el caso de que un/una trabajador/a cambie de grupo profesional, se le asignará el importe del Complemento Personal de Dedicación correspondiente al nuevo grupo.

COMPROMISO I

Voluntad negociadora

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a negociar temas de interés para cualquiera de las dos partes y que sean presentados para su negociación, y cuando así se acuerde, los acuerdos quedarán incorporados en las siguientes ediciones del Convenio.

4431

RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de 16 de enero de 2004, donde se recogen los acuerdos de revisión económica para el año 2004, del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Securitas, S.A.

Visto el texto del acta de fecha 16 de enero de 2004 donde se recogen los acuerdos de revisión económica para el año 2004 del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Securitas, S.A. (Código de Convenio n.º 9006932), acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria de la que forman parte la empresa y Comités de empresa y Delegado de Personal firmantes de dicho Convenio en representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción de la citada revisión económica en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de febrero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

ACTA

Reunidas en Sevilla, a 16 de enero de 2004, las personas abajo referenciadas en los locales de la empresa Servicios Securitas, S. A., calle Porvenir, 18, en calidad de Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Servicios Securitas, S. A., de acuerdo con las previsiones del mismo, tras las oportunas deliberaciones, por unanimidad, alcanzan los siguientes acuerdos:

Primero.—Una vez conocido por las partes firmantes del Convenio Colectivo 2002-2004, el Índice de Precios al Consumo Real correspondiente al ejercicio de 2003, ambas partes, de acuerdo con las previsiones establecidas en el mismo, proceden a realizar la actualización de los conceptos económicos, que adjunto a este Acta se acompañan.

Segundo.—Siendo de conformidad de ambas partes, acuerdan remitir la citada revisión a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado.