

## 2. APLICACIÓN PRESUPUESTARIA 19.04.231G.752

## 2.A) Servicios de titularidad de corporaciones locales, empresas y agrupaciones de empresas

Número	Provincia	Corporación Local	Nombre del centro	Aportaciones		Situación
				CC.AA./C.L. Euros	M.T.A.S Euros	
1	Castellón.	Xilxes .....	C.E.I. de Primer Ciclo .....	29.979,58	29.979,58	Construc. 1.ª Fase.
2	Valencia.	Albalat dels Sorells ....	E.I.M. «Doña Carmen Barrufet Pastor» .	109.727,60	109.727,60	Construc. 1.ª Fase.
3		Almoines .....	E.I.M. «Mixenetes» .....	11.554,43	11.554,43	Ampliación plazas.
4		Alpuente .....	E.I.M. de Alpuente .....	3.822,70	3.822,70	Remodelación.
5		Beneixida .....	Centro de Educación Infantil .....	114.022,71	114.022,71	Construcción.
6		Benimodo .....	E.I.M. de Benimodo .....	71.349,84	71.349,84	Ampl. plaz. 1.ª Fase.
7		Montaverner .....	E.I.M. de Montaverner .....	22.663,67	22.663,67	Ampliación plazas.
8		Pobla de Vallbona ....	E.I.M. de la Pobla de Vallbona .....	74.255,47	74.255,47	Ampl. plaz. 1.ª Fase.
9		Villamarxant .....	C.E.I. de Primer Ciclo .....	77.042,37	77.042,37	Construc. 1.ª Fase.
10		Vilagordo del Cabriel ..	E.I.M. «El Bancal» .....	10.589,73	10.589,73	Construcción.
11		Xeraco .....	E.I.M. de Xeraco .....	362.613,09	362.613,09	Construcción.
Total .....				887.621,19	887.621,19	

**3937**

*RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (código de Convenio número 9007332), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2007, 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, apartados 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, 13 de febrero de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**IV CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA. FUNDACIÓN «LA CAIXA». (NEGOCIADO ENTRE LOS REPRESENTANTES DEL PATRONATO DESIGNADOS POR LA DIRECCIÓN GENERAL EJECUTIVA Y LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES)**

## CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2008.

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 2011.

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 2.ª

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 «La Caixa».

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

### Niveles profesionales

Artículo 14. *Niveles profesionales.*

Clasificación salarial por niveles profesionales

Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, establece 4 grupos y 12 niveles profesionales.

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación laboral que agrupa las personas según sus aptitudes profesionales, responsabilidades y tareas profesionales. Dentro de cada grupo existen diferentes niveles que corresponden a los intervalos que delimitan los diferentes grados de responsabilidad y autonomía.

El sistema de retribución viene determinado por la siguiente graduación de grupos y niveles profesionales:

Grupo A:

Nivel: A1.

Nivel: A2.

Nivel: A3.

Grupo B:

Nivel: B1.

Nivel: B2.

Nivel: B3.

Nivel: B4.

Grupo C:

Nivel: C1.

Nivel: C2.

Nivel: C3.

Nivel: C4.

Grupo D:

Nivel: D1.

Artículo 15. *Definición de los niveles profesionales.*

La tarea que debe desarrollar cada uno/una de los/las trabajadores/as de la Fundación «La Caixa», en función del nivel profesional que tenga asignado, queda especificado por las siguientes definiciones de los niveles profesionales. En aquellos niveles en los que se especifica, el ascenso de nivel se efectúa por antigüedad o por evaluación. En aquellos 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.

Grupo A: A1, A2 y A3.

Definición conceptual: Grupo de personas que realizan tareas auxiliares en la gestión de proyectos.

Dentro del grupo y en cada uno de los niveles, los/las empleados/as estarán integrados en 2 líneas profesionales que formalmente no constituyen subgrupos.

Línea profesional 1: Corresponde al bloque inicial profesional. El punto de partida de los trabajadores/as que realizan tareas auxiliares. Las expectativas de progresión profesional quedan circunscritas al grupo A porque no se prevé que el tipo de trabajo evolucione hacia una mayor complejidad.

Línea profesional 2: También es el bloque inicial para los profesionales que tienen la perspectiva de crecimiento hacia otros grupos. Se prevé que una buena parte de la plantilla de este perfil pase al grupo B.

Conocimientos y requisitos:

Conocimientos respecto a la línea profesional 1: Formación adecuada para las tareas auxiliares a realizar.

Conocimientos respecto a la línea profesional 2: Formación adecuada para el lugar de trabajo y para las expectativas de crecimiento.

En ambos casos se necesitan personas motivadas para trabajar en nuestro entorno y adecuadas al perfil profesional que cada lugar de trabajo requiere.

Definición de los niveles:

Nivel A1: Es el nivel inicial habitual para las nuevas contrataciones. Ocupan lugares de trabajo auxiliares y su tarea comporta el cumplimiento de instrucciones concretas.

Nivel A2:

Línea profesional 1: Mayor autonomía en la realización de las tareas auxiliares. Realizan tareas sujetas a supervisión.

Línea profesional 2: Mayor aportación personal y profesional que el nivel A1. Mayor conocimiento, calificación profesional y experiencia.

Nivel A3:

Línea profesional 1: Autonomía, iniciativa y capacidad para organizar y resolver las tareas auxiliares. Alto grado de autonomía para ejecutar los trabajos en el ámbito de su competencia profesional siguiendo unas directrices marco establecidas.

Línea profesional 2: Mejor conocimiento de la profesión y de las tareas que se realizan en la Fundación «La Caixa». Competencia profesional y consolidación de la experiencia en las tareas auxiliares para la futura gestión de proyectos.

Progresión profesional:

Línea profesional 1: Progresión por antigüedad. La permanencia asegura un progreso:

Situación inicial: Nivel A1.

Al cabo de 3 años: Nivel A2.

Al cabo de 5 años: Nivel A3.

Línea profesional 2: Además del crecimiento por antigüedad, puede haber un crecimiento más rápido por ascensión de mayor nivel profesional y de nuevas responsabilidades. Se producirá mediante la evaluación anual de su Jefe.

Definición del tránsito entre los niveles A3 y B1:

El tránsito del nivel A3 al B1 se producirá mediante la evaluación anual de su Jefe. La evaluación ha de reflejar concretamente este progreso de mayor nivel de responsabilidad, de conocimientos y más autonomía, es decir, ha de reflejar que las funciones hayan cambiado realmente y que sean equiparables a las del nivel B1.

Los/las empleados/as que hayan estado más de 4 años en el nivel A3 podrán solicitar una evaluación específica de cambio de nivel a su Jefe/Director/a. Si esta evaluación específica, juntamente con las dos últimas anuales, es satisfactoria, se establecerá un firme compromiso del Jefe/Director/a de proponer un cambio de nivel dentro del ejercicio correspondiente.

Hasta que el cambio de nivel no sea efectivo, en el termino de 2 meses se concederá un complemento equivalente a la situación que corresponda al nuevo nivel de acceso.

Cada año puede volver a pasar la evaluación.

Grupo B: B1, B2, B3 y B4.

Definición conceptual: Es el grupo formado por las personas que gestionan los proyectos, los programas y los servicios de la Fundación «La Caixa» y que, en diferentes grados, colaboran en su creación.

Están consolidados y asentados en el oficio.  
Aportan conocimientos y dan soporte técnico.  
Conocen la organización.

Se responsabilizan de la gestión de proyectos.  
Colaboran en la creación de los proyectos.

Tienen asignados objetivos determinados y comparten objetivos dentro del conjunto del área.

Trabajan coordinadamente con otros profesionales y áreas.

Negocian para la realización de los proyectos.

Coordinan las aportaciones de proveedores.

Conocimientos y requisitos: Formación genérica y específica para dar respuesta competente a la gestión, creación y/o soporte técnico de los proyectos. Diplomatura o licenciatura. (Para las nuevas incorporaciones en la Fundación «La Caixa»)

Definición de los niveles: La dirección de cada departamento establecerá el grado de complejidad profesional y de crecimiento profesional necesario para pasar de nivel. Lo realizará de forma coherente con las demás áreas de la Fundación «La Caixa» y con el soporte del área de Recursos Humanos.

Nivel B1: Es el nivel inicial del grupo B. A las personas integradas en este nivel se les requiere iniciativa de actuación dentro el marco de los correspondientes proyectos profesionales. Han de tener un amplio conocimiento del oficio o de la profesión.

Se encargan, por delegación, de gestionar y controlar los proyectos, comparativamente, de menor complejidad.

Pueden coordinar la tarea de algún auxiliar.

Nivel B2: Respecto del nivel B1, en este grado se requiere de mayor maduración profesional y una mayor responsabilidad en la eficiencia de los proyectos.

Los proyectos son de mayor complejidad que en el nivel anterior. También son más complejas las relaciones con los proveedores, equipos y áreas.

Nivel B3: Respecto del nivel B2, las personas integradas en este nivel asumen más proyectos y de mayor complejidad. Aumenta, por tanto, la complejidad de las relaciones y es necesario más capacidad para dirigir.

El nivel B3 es un nivel de mayor autonomía profesional y de mayor implicación en la eficiencia de los resultados.

Nivel B4: Las personas que pertenecen a este nivel:

Actúan y toman decisiones por delegación de su Jefe.

Realizan tareas complejas que requieren un alto grado de especialización.

Coordinan tareas de equipo y se responsabilizan de su seguimiento.

Participan en la definición y creación de proyectos y de objetivos de su área de responsabilidad.

Gestionan los proyectos económicamente y técnicamente.

Realizan encargos a proveedores y colaboradores. Se coordinan con otros departamentos y áreas.

Analizan, valoran, gestionan y resuelven las incidencias en su ámbito de responsabilidad.

Progresión profesional:

La progresión no se basa en la permanencia o antigüedad.

El cambio de nivel dentro del grupo B se consigue a través de la valoración del Jefe/Director/a, de la acción profesional y del cumplimiento de los objetivos. A este efecto se valorará:

La formación y experiencia.

Las capacidades, actitudes y competencias.

Las habilidades relacionales y de liderazgo.

La eficacia y la eficiencia.

La autonomía.

La entrevista de evaluación será el proceso principal para valorar estos parámetros.

La adscripción a uno u otro nivel también tendrá en cuenta la complejidad y la dimensión de los proyectos que se gestionan y de haberlos resuelto habitualmente con éxito.

Grupo C: 1, C2, C3 y C4.

Definición conceptual: Aquellas personas que tienen la responsabilidad de dirigir personas y equipos, liderar grupos de proyectos y/o gestionar áreas o centros.

Así pues:

Ejercen el mando y el liderazgo de manera explícita.

Generan y presentan propuestas nuevas.

Conocen el sector de referencia y actúan con competencia.

Programan y planifican las acciones y determinan los recursos necesarios.

Organizan y distribuyen la tarea y evalúan los resultados.

Lideran y dan soporte a sus equipos y se preocupan por su motivación y formación

Conocimientos y requisitos:

1. Licenciatura para las nuevas incorporaciones en la Fundación «La Caixa».

2. Capacidades y competencias profesionales y relacionales.

3. Sólida profesionalidad comprobada.

4. Motivación profesional. Capacidad creativa. Iniciativa.

5. Habilidades como emprendedor y de liderazgo.

6. Cualidades personales para dirigir y para trabajar en equipo.

Paso entre los niveles del grupo C:

En función:

De la dimensión y complejidad de los centros, áreas o grupos de proyectos que se dirigen.

Del volumen y complejidad de los equipos y recursos que dirigen.

De la participación en la creación de propuestas y estrategias de la Fundación «La Caixa».

La entrevista de evaluación también será el proceso principal para valorar estos parámetros.

Grupo D: D1.

Comité de Dirección.

Disposición para la aplicación de acuerdos particulares del nuevo sistema de niveles profesionales respecto al anterior sistema de categorías laborales del V Convenio Colectivo de la Fundación la Caja de Ahorros de Pensiones de Barcelona.

La aplicación de este nuevo sistema de niveles no tiene efectos retroactivos, pero de forma específica se garantiza los derechos adquiridos en el V Convenio Colectivo, por este motivo se establecen los siguientes acuerdos particulares de aplicación.

Categoría Oficial de 2.<sup>a</sup>: Transitoriamente el colectivo formado por los/as empleados/as que sean oficial de 2.<sup>a</sup> a 6 de octubre de 2006, fecha de la firma del acuerdo y que en la nueva clasificación estarán en el grupo A, nivel A3, pasaran al nivel B1 automáticamente en el momento que cumplan 4 años de antigüedad dentro de la categoría de oficial de 2.<sup>a</sup>

Categoría Ayudante Técnico de 2.<sup>a</sup>: Transitoriamente, el colectivo formado por los/as empleados/as que sean ayudante técnico de 2.<sup>a</sup> a 6 de octubre de 2006, fecha de la firma del acuerdo y que en la nueva clasificación estarán en el grupo A, nivel A2, pasaran al nivel A3 automáticamente en el momento que cumplan 4 años de antigüedad dentro de la categoría de ayudante técnico de 2.<sup>a</sup> y mantendrán el salario que les correspondería como ayudante técnico de 1.<sup>a</sup> mediante un complemento personal que actuará como el salario base.

Este complemento quedará absorbido, exclusivamente, en el momento del cambio al nuevo nivel.

Categoría Auxiliar de 2.<sup>a</sup>: Transitoriamente, el colectivo formado por los/as empleados/as que sean auxiliar de 2.<sup>a</sup> a 6 de octubre de 2006, fecha de la firma del acuerdo y que en la nueva clasificación estarán en el grupo A, nivel A1, pasaran al nivel A2 automáticamente en el momento que cumplan 3 años de antigüedad dentro de la categoría de auxiliar de 2.<sup>a</sup> según el nuevo modelo de clasificación por niveles.

Categoría Supervisor, Ayudante Técnico de Primera y Ayudante Técnico de Segunda: El colectivo formado por los/as empleados/as que actualmente tienen la categoría de supervisor, ayudante técnico de 1.<sup>a</sup> y ayudante técnico de 2.<sup>a</sup>, a 6 de octubre de 2006, fecha de la firma del acuerdo, y que en la nueva clasificación estarán en el nivel A3 (los supervisores y los ayudantes técnicos de 1.<sup>a</sup>) y en el nivel A2 (los ayudantes técnicos de 2.<sup>a</sup>), se les mantendrá la diferencia de salario base, que se produzca con motivo del cambio, en un complemento personal que actuará como el salario base. Este complemento quedará totalmente absorbido en el momento del cambio a un nuevo nivel.

CPD-Complemento personal de dedicación 96: El personal que actualmente percibe el complemento personal de dedicación 96 lo continuará percibiendo en las mismas condiciones, requisitos y cantidades previstas en la disposición adicional primera y anexo V del Cuarto Convenio Colectivo. Las cantidades relativas a este complemento vienen reflejadas en el anexo VI del actual Convenio Colectivo.

Este importe variará en el momento de cambiar a un nuevo nivel salarial que conlleve un cambio de CPD.

Los actuales subalternos de 1.<sup>a</sup> en el momento del cambio al nivel A3 percibirán el importe de 1.412,38€ en concepto de CPD.

Los actuales ayudantes técnicos de 1.ª mantendrán su CPD de 1.803,04€ en el momento del cambio al grupo B.

### 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 «La Caixa» 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 «La Caixa», 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 28 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, y dentro

del respeto absoluto de las disposiciones del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. El/la empleado/a podrá, si lo desea, fraccionar los 28 días laborables de vacaciones en 2 períodos y estos podrán coincidir con la época vacacional escolar.

Dicha planificación se realizará a principios de año.

##### Artículo 20. *Excedencias.*

1. 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 «La Caixa», por un término no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. 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 nivel igual o similar a la suya que existan o se produzcan en la Fundación «La Caixa».

El ejercicio por parte del/de la trabajador/a de un trabajo que signifique una competencia con el que realiza la Fundación «La Caixa», 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.

2. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Fundación «La Caixa» generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación «La Caixa» podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo y nivel profesional.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses, si se trata de categoría especial.

3. Los/las empleados/as con una antigüedad superior a un año podrán solicitar la excedencia para acciones de voluntariado, por un término no superior a seis meses. El/la mismo/a trabajador/a podrá ejercer este derecho una sola vez. Los/las trabajadores/as que se encuentren en situación de excedencia para acciones de voluntariado tendrán reserva de su puesto de trabajo.

La concreción para el ejercicio de este derecho se hará en función de las necesidades organizativas de la Fundación «La Caixa»

##### 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 y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes 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. La Fundación «La Caixa» complementará las percepciones que le correspondan por la Seguridad Social hasta el 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 y disposiciones aplicables en materia de Seguridad Social.

f) Dos días inmediatamente posteriores a la finalización del permiso de maternidad disfrutado por la madre.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento éste derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

h) 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.

i) Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, y según el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. En la Fundación «La Caixa» este derecho se aplicará para hijos/as menores de 17 meses. 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. Opcionalmente, los/las trabajadores/as, por lactancia de un/a hijo/a menor de diecisiete meses, podrán acogerse, desde el nacimiento del hijo/a hasta el día en que este cumpla los diecisiete meses, a una jornada continua especial por cuidado de hijo/a, la cual se detalla en el anexo V.

Los /Las trabajadores/as que adopten un hijo/a tendrán derecho a una jornada especial por cuidado de hijo/a hasta los 17 meses del/ de la menor, y en todo caso este derecho se disfrutará como mínimo 5 meses desde la incorporación de el/la trabajador/a a continuación del permiso por maternidad.

En el supuesto de que tanto la madre como el padre presten actividad laboral en la Fundación «La Caixa», solamente uno de ellos tendrá derecho a esta jornada continua especial.

El padre durante los dos primeros meses a contar desde el nacimiento de su hijo/a, 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.

j) El/La trabajador/a que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años, o un minusválido/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción, de entre un octavo y la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

El/La trabajador/a con hijo/a discapacitado/a tendrá derecho a solicitar una reducción de un octavo de su jornada sin la reducción proporcional de sus retribuciones. Esta reducción de jornada sin reducción salarial durará como máximo un año y podrá solicitarse entre los 0 y 8 años del menor.

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.

k) 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.

l) 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.

m) 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.

n) 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 «La Caixa», el/la empleado/a percibirá:

Para la manutención por día completo o por medio día se partirá de las cantidades vigentes al 31 de diciembre de 2007, y se calcularán 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. 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 «La Caixa» 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 «La Caixa», el/la empleado/a percibirá en concepto de kilometraje los siguientes importes: 0,26 euros para los años 2008 y 2009; y 0,27 euros para el año 2010 y 2011.

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: 6,50 euros para el año 2008; 7,00 euros para el año 2009; 7,75 euros para el año 2010, y 8,25 euros para el año 2011.

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 un nivel inferior a C1, 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.

Así mismo, 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 preceptúan 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 demostrara 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 recurrente; 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 discrimina-

ción 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 nivel 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/as 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/as 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 2008.**

1. El Salario Base durante el año 2008 será el vigente al 31 de diciembre de 2007, incrementado en el mismo porcentaje previsto por el índice de precios al consumo emitido inicialmente por el Gobierno del Estado Español correspondiente al año 2008 más el 1,00%, todo ello con efectos desde 1 de enero de 2008.

2. En el caso de que el índice de precios al consumo real establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2008, cerrado al 31 de diciembre de 2008, no coincida con el índice de precios al consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado Español para el año 2008, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar el Salario Base del año 2008, con efectos económicos de 1 de enero de 2008, de modo que el incremento del salario base durante el año 2008 sea el correspondiente al índice de precios al consumo real más el 1,00%.

**Artículo 33. Incremento para el año 2009.**

1. El salario base durante el año 2009 será el vigente al 31 de diciembre de 2008, incrementado en el mismo porcentaje previsto por el índice de precios al consumo emitido inicialmente por el Gobierno del Estado Español correspondiente al año 2009 más el 0,5%, todo ello con efectos desde 1 de enero de 2009.

2. En el caso de que el índice de precios al consumo real establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2009, cerrado al 31 de diciembre de 2009, no coincida con el índice de precios al consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado Español para el año 2009, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar el salario base del año 2009, con efectos económicos de 1 de enero de 2009, de modo que el incremento del salario base durante el año 2009 sea el correspondiente al índice de precios al consumo real más el 0,5%.

**Artículo 34. Incremento para el año 2010.**

1. El Salario Base durante el año 2010 será el vigente al 31 de diciembre de 2009, incrementado en el mismo porcentaje previsto por el índice de precios al consumo emitido inicialmente por el Gobierno del Estado Español correspondiente al año 2010 más el 0,5%, todo ello con efectos desde 1 de enero de 2010.

2. En el caso de que el índice de precios al consumo real establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2010, cerrado al 31 de diciembre de 2010, no coincida con el índice de precios al consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado Español para el año 2010, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar el salario base del año 2010, con efectos económicos de 1 de enero de 2010, de modo que el incremento del salario base durante el año 2010 sea el correspondiente al índice de precios al consumo real más el 0,5%.

**Artículo 35. Incremento para el año 2011.**

1. El salario base durante el año 2011 será el vigente al 31 de diciembre de 2010, incrementado en el mismo porcentaje previsto por el índice de precios al consumo emitido inicialmente por el Gobierno del Estado Español correspondiente al año 2011 más el 0,75%, todo ello con efectos desde 1 de enero de 2011.

2. En el caso de que el índice de precios al consumo real establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2011, cerrado al 31 de diciembre de 2011, no coincida con el índice de precios al consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado Español para el año 2011, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar el salario base del año 2011, con efectos económicos de 1 de enero de 2011, de modo que el incremento del salario base durante el año 2011 sea el correspondiente al índice de precios al consumo real más el 0,75%.

**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 todos los niveles profesionales un complemento personal de antigüedad cuyo importe, partiendo de la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2007, 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. 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 39. Complemento por baja por incapacidad temporal (IT).**

1. En los casos de incapacidad temporal, y durante toda la duración de la misma, la Fundación «La Caixa» 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/a del centro de trabajo, sin perjuicio de que se presente la copia dentro de las 72 horas siguientes.

4. La Fundación «La Caixa» 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 de el/la 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/a la superior inmediato/a.

**Artículo 40. Fondo de pensiones.**

Los/las trabajadores/as de la Fundación «La Caixa» 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, los años 2008 y 2009 el 3,50% y los años 2010 y 2011 el 3,75% del sueldo base y del complemento personal de dedicación, con expresa exclusión de los demás complementos existentes en la Fundación «La Caixa», sea cual sea su origen, y del 1,25% 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 4,25% y del 1,5% 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 41. Seguro de vida e invalidez permanente absoluta.**

Los/as trabajadores/as de la Fundación «La Caixa» en activo con una antigüedad mínima de un año en la Fundación «La Caixa» podrán disfrutar, a partir de 1 de enero de 2008, 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 la Fundación «La Caixa» y en un 30% 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 42. Asistencia sanitaria.**

La Fundación «La Caixa» procederá a la contratación gratuita, para toda la plantilla activa de trabajadores/as 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 Caixa».

**Artículo 43. Ayudas para estudios profesionales e idiomas de los/las trabajadores/as.**

1. La Dirección de la Fundación «La Caixa» tendrá la facultad de otorgar al personal de la Fundación «La Caixa» becas de estudios con una asignación económica de hasta el 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 «La Caixa», 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.

El coste máximo de la subvención será de 800 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% 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 44. *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 mudanzas), 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 a el/la empleado/a.

#### Artículo 45. *Ayuda escolar a hijos/hijas de 0 a 3 años.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una ayuda para los/las empleados/as con hijos de entre 0 y 3 años que asisten a guardería, consistente en la entrega mensual de un tique guardería. El importe del tique guardería se cifra en 100 euros para los años 2008 y 2009 y en 105 euros para los años 2010 y 2011.

Este tique no se recibirá en el mes de agosto.

Los/las trabajadores/as con hijos/as menores de 0 a 3 años y que no asistan a guardería percibirán una ayuda escolar por hijo/a de 500 euros anuales. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de agosto.

La percepción del tique guardería interrumpe el derecho a percibir la citada ayuda de 500 euros hasta la finalización de la ayuda tique guardería.

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

#### Artículo 46. *Ayuda escolar de 4 a 23 años.*

Los/las trabajadores/as de la Fundación «La Caixa» en activo percibirán una cantidad por cada hijo/a de 4 a 23 años, de 350 euros esta cantidad 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 «La Caixa» 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 «La Caixa» con una antigüedad mínima de un año que tengan efectivamente 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% y el 49%, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe, partiendo de la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2007, 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% y el 65%, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe, partiendo de la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2007, 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% y el 100%, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe, partiendo de la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2007, 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.

Estas cantidades se percibirán proporcionalmente cuando se comparte la carga económica entre varios familiares.

La Fundación «La Caixa» podrá solicitar toda la información necesaria para la adjudicación de esta ayuda.

Existirá el mismo derecho cuando se presente declaración judicial de tutela, siempre que convivan con el/la 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 «La Caixa» no se duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

Esta ayuda dejará de percibirse:

Cuando el/la disminuido/a con un grado de disminución entre el 33% y el 65% realice trabajos remunerados o disfrute de pensiones o ayudas públicas, cuya cantidad supere el cómputo anual de 1,5 veces el salario mínimo interprofesional.

Cuando el/la disminuido/a con un grado de disminución superior al 65% realice trabajos remunerados o disfrute de pensiones o ayudas públicas, cuya cantidad supere el cómputo anual de 3 veces el salario mínimo interprofesional.

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

Cuando el/la disminuido/a 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 periodo de carencia exigido al efecto por la normativa de aplicación.

4. Durante los dos años previos a la jubilación, los/las trabajadores/as podrán realizar el horario de jornada intensiva, si el puesto de trabajo lo permite. Alternativamente, podrán disfrutar de 15 días laborales de vacaciones complementarios, incluyendo 2 sábados.

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

Los/las trabajadores/as percibirán una cantidad a tanto alzado de 250,00 euros brutos por nacimiento de un hijo/a, 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 y 35 años de antigüedad en la empresa.*

Los/las trabajadores/as que cumplan 25 ó 35 años de servicio en la Empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 5 días naturales seguidos que disfrutarán en el año natural en el que cumplan los 25 o 35 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 1.200,00 euros.

#### Artículo 51. *Seguro de accidente profesional colectivo.*

Los/Las trabajadores/as de la Fundación «La Caixa» 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 y con nivel inferior a C1, cuyo importe, partiendo de la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2007 se calculará para cada uno de los años de vigencia del presente convenio de acuerdo al índice real de precios al consumo emi-



tido por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al año inmediatamente anterior y aplicado a partir del mes siguiente a su publicación.

El importe a percibir será en relación al kilometraje realizado en el año anterior. Para cantidades superiores a 5.000 kilómetros será del 100% del importe y de 1.000 a 5.000 kilómetros del 50% del importe.

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. Para el cobro de esta ayuda es necesaria la presentación de documento acreditativo del pago de la póliza a todo riesgo.

## CAPÍTULO VII

### Representantes de los/las trabajadores/as

#### Artículo 54. *Información general.*

Se informará a los representantes de los/las trabajadores/as, 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 «La Caixa».

#### Artículo 55. *Bolsa de horas sindicales.*

Los/las componentes 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/las delegados/as 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.

## CAPÍTULO VIII

### Plan de igualdad

#### Artículo 56. *Plan de igualdad.*

En la línea del compromiso, de la Fundación «La Caixa» y de los/las representantes de los/las trabajadores/as, con el trato igualitario entre hombres y mujeres, avalado el año 2006 por la Calificación Óptima otorgada a la Fundación «La Caixa», por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Los/las firmantes del presente convenio se comprometen, en un plazo no superior a seis meses desde su entrada en vigor, a crear una Comisión de carácter paritario al objeto de establecer las medidas necesarias en la Fundación «La Caixa» para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, sobre la Igualdad de Oportunidades.

Previamente a la adopción de medida alguna, la Fundación «La Caixa» elaborará a través de sus propios medios o mediante consultor externo una auditoría de su situación actual o diagnóstico de situación, donde se reflejará la situación real y concreta de la empresa respecto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Del resultado de tal diagnóstico se dará traslado a la Comisión creada y servirá de base para la elaboración del correspondiente Plan de igualdad.

Dicha Comisión adoptará las decisiones que estime oportunas para propiciar el cumplimiento real de la norma antedicha, además de incorporar las medidas ya existentes en materia de igualdad de oportunidades.

#### Disposición adicional primera.

El personal que venía percibiendo durante la vigencia del quinto 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 VI del quinto 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 2007.

#### 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 «La Caixa» las cuales, por su carácter disperso, no pueden ser desarrolladas dentro del marco reducido de este Convenio.

#### Disposición final 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% del salario bruto fijado en Convenio para un/a trabajador/a con igual o equivalente nivel profesional.

Durante el segundo año de vigencia del contrato, la retribución anual bruta será igual al 100% del salario bruto fijado en Convenio de un/a trabajador/a con igual o equivalente nivel 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 8.15 horas a 9.30 horas, de carácter flexible.

Pausa para comida: de 14.00 horas a 16.00 horas, de carácter flexible, pero con una pausa mínima de una hora.

Salida: de 17.15 horas a 19.30 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada y de la duración de la pausa para comida.

El cómputo total diario tendrá que ser de 8 horas.

Viernes: Entrada: de 8.00 horas a 9.00 horas, de carácter flexible.

Salida: de 14:45 horas a 15.45 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada.

El cómputo total diario tendrá que ser de 6:45 horas.

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, entrada de 8.00 horas a 8.30 horas y salida de 15.00 horas a 15.30 horas, 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 2008.

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 2008

La tabla salarial para el año 2008 está pendiente de la correspondiente revisión que proceda para el supuesto de que el índice de precios al consumo para el año 2007 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 «La Caixa», donde podrá ser consultada por todos los trabajadores.

#### ANEXO V

##### Horario especial por cuidado de hijo/a

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 8.00 horas a 15.30 horas.

Viernes: De 8.00 horas a 14.15 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 y niveles profesionales	Importe
Grupo D y C: Nivel D o nivel C4 . . . . .	3.485,87 euros brutos/año.
Grupo: C Niveles C1, C2 y C3 . . . . .	2.854,81 euros brutos/año.
Grupo: B Niveles B2, B3 y B4 a . . . . .	1.803,04 euros brutos/año.
Grupo: B y A Nivel B1 o niveles A1, A2 y A3 . . . . .	1.412,38 euros brutos/año.

En el caso de que un/una trabajador/a cambie de nivel salarial y esto comporte un cambio de CPD, se le asignará el nuevo importe del complemento personal de dedicación.

Los/las trabajadores/as provenientes de la categoría profesional de ayudantes técnicos en el V Convenio Colectivo de la Fundación «La Caixa» mantendrán su CPD de 1.803,04 euros.

Los/las trabajadores/as provenientes de la categoría profesional de subalterno de 1.ª en el V Convenio Colectivo de la Fundación «La Caixa» mantendrán su CPD en 1.021,72 euros, en el momento del cambio al nivel A3 percibirán el importe de 1.412,38€ en concepto de CPD.

#### 3938

*RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2008, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se publican las subvenciones concedidas al amparo de lo dispuesto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a actividades de estudio e investigación en el ámbito de la protección social.*

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 de la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a actividades de estudio e investigación en el ámbito de la protección social, se ha procedido a la concesión de dichas subvenciones, con cargo a la aplicación presupuestaria 48.95.480.9, mediante Resoluciones de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, en base a la propuesta remitida por el Director General de Ordenación de la Seguridad Social.

En consecuencia, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se procede a la publicación de los beneficiarios y cuantías concedidas, relacionados en el anexo que se acompaña.

Madrid, 18 de febrero de 2008.—El Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social, Javier Aibar Bernad.