

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**11597** *Resolución de 29 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa».*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa» (código de convenio n.º 90102302012016), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 2024, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante Acta de 24 de mayo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 29 de mayo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **IV CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN BANCARIA CAIXA D'ESTALVIS I PENSIONS DE BARCELONA, «LA CAIXA» 2024-2027 NEGOCIADO ENTRE LOS REPRESENTANTES DESIGNADOS POR LA DIRECCIÓN GENERAL Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

##### CAPÍTULO 1

##### Ámbito y revisión

##### Sección 1. Ámbito

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, «la Caixa» (en adelante, Fundación Bancaria la Caixa).

## 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 por cuenta de la Fundación Bancaria «la Caixa», incluidos los trabajadores en situación de expatriación en otro país distinto del Estado español.

Asimismo, el presente convenio colectivo constituye una garantía de condiciones mínimas, en todo lo que no se oponga a la legislación nacional o a acuerdos individuales, para las personas que presten servicios en Portugal en virtud de contrato local. La aplicación de la presente cláusula no podrá dar lugar a duplicidades ni a la suma de condiciones; en consecuencia, prevalecerá la condición más favorable para los trabajadores.

## Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2024 y tendrá una duración de cuatro años, por lo cual sus efectos se extinguirán el 31 de diciembre de 2027.

## Artículo 5. *Absorción y compensación.*

El conjunto de los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo sustituye de forma íntegra toda la regulación estipulada en el anterior convenio colectivo de aplicación.

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 6. *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.

### *Sección 2. Revisión*

## Artículo 7. *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 de cualquiera de sus prórrogas.

Podrá efectuar la denuncia cualquiera de las representaciones legitimadas del convenio colectivo, debiendo comunicarlo a la otra representación y a la autoridad laboral.

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 8. *Prórroga.*

El convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en los mismos términos, por periodos sucesivos de un año, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia, de conformidad con lo que se establece en el artículo 7.

#### Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

1. Como órgano para la interpretación y la vigilancia del convenio colectivo, se crea la Comisión Paritaria, que además ejercerá 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 ocho miembros, cuatro en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de la Dirección de la Fundación Bancaria «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 de 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) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.
- En caso de falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, las partes integrantes se someterán a un procedimiento de mediación ante los órganos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de la Fundación SIMA, en Madrid, o ante cualquier otro órgano de mediación que decidan las partes.
- También se acudirá a estos procedimientos de mediación ante los mismos órganos indicados en el párrafo anterior en caso de existir discrepancias entre la empresa y la parte social en la negociación para la inaplicación de las condiciones de trabajo, al objeto de poder solventarlas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.
  - g) Resolver cuestiones relativas a la igualdad y al ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

4. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes o, al menos, una vez al trimestre. La solicitud se formulará por escrito dirigido al presidente o presidenta, que se habrá 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 siete días 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 estará en Barcelona, avenida Diagonal, 621, y las reuniones se efectuarán en el lugar que determine el presidente o presidenta.

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

### *Sección 3. Prelación de normas, estructura de la negociación colectiva y articulación*

#### *Artículo 10. Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán con carácter preferente las relaciones entre la Fundación Bancaria «la Caixa» y sus trabajadores.

En todo lo no previsto se aplicarán las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y la normativa general complementaria, y con carácter supletorio y complementario, todo lo dispuesto en el contrato de trabajo individual.

#### *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 atención a lo establecido en la disposición adicional segunda.

## CAPÍTULO 2

### **Grupos profesionales**

#### *Progresión profesional, vacantes y modalidades contractuales*

#### *Artículo 12. Definición de los grupos profesionales.*

La Fundación Bancaria «la Caixa» establece cuatro grupos y doce niveles profesionales.

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación laboral que agrupa a las personas según sus aptitudes profesionales, responsabilidades y tareas profesionales. Dentro de cada grupo existen distintos 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.

La tarea que debe desarrollar cada uno de los trabajadores de la Fundación Bancaria «la Caixa» en función del nivel profesional que tenga asignado queda especificada 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 en los que no se indica, se respetará lo que establezcan los artículos 24 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Grupo A: A1, A2 y A3:

Definición conceptual: Es el grupo de personas que realizan tareas auxiliares en la gestión de proyectos, programas o servicios.

Dentro del grupo y en cada uno de los niveles, los trabajadores estarán integrados en dos líneas profesionales que formalmente no constituyen subgrupos:

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

Línea profesional 2: También es el bloque inicial para los profesionales con perspectiva de crecimiento hacia otros grupos. Está previsto que 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 el entorno de la Fundación Bancaria «la Caixa» 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. Los trabajadores 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. Se realizarán tareas sujetas a supervisión.

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

Nivel A3:

Línea profesional 1: Autonomía, iniciativa y capacidad para organizar y resolver 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 Bancaria «la Caixa». Competencia profesional y consolidación de la experiencia en las tareas auxiliares para la futura gestión de proyectos.

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 Bancaria «la Caixa» y que, en distintos grados, colaboran en su creación.

Reúnen las siguientes competencias profesionales:

- Compromiso.
- Comunicación.
- Eficacia y eficiencia.
- Horizontalidad.
- Influencia y liderazgo.
- Innovación.
- Orientación al servicio.
- Visión estratégica.

Conocimientos y requisitos:

Formación genérica y específica para dar respuesta competente en la gestión, creación o apoyo técnico de los proyectos, programas o servicios. Diplomatura, licenciatura o formación técnica especializada en CFGS (para las nuevas incorporaciones).

Definición de los niveles:

Nivel B1:

Es el nivel inicial del grupo B. A las personas integradas en este nivel se les requiere iniciativa de actuación dentro del marco de los proyectos, programas o servicios profesionales correspondientes.

Deben tener un conocimiento amplio del oficio o de la profesión:

- Se encargan, por delegación, de gestionar y controlar los proyectos, programas o servicios, comparativamente, de menor complejidad.
- Pueden coordinar la labor de personal auxiliar.
- En el proceso de análisis de los problemas cotidianos, necesitan supervisión.
- Identifican los problemas sencillos o repetitivos y priorizan su resolución.
- Aportan al equipo sus conocimientos específicos y aplican los conocimientos nuevos y las habilidades adquiridas.
- Pueden participar en los procesos de evaluación de proyectos, programas o servicios como forma de aprendizaje.
- Son rigurosas con el cumplimiento de los estándares normativos de calidad fijados o acordados con los proveedores y colaboradores.
- Argumentan sus puntos de vista respecto a los proyectos, programas o servicios que gestionan.

Nivel B2:

Respecto del nivel B1, a las personas integradas en el nivel B2 se les requiere una mayor madurez profesional y una mayor responsabilidad en la eficiencia del proyecto:

- Los proyectos, programas o servicios son de mayor complejidad que en el nivel anterior. También son más complejas las relaciones con proveedores, equipos y áreas.
- Pronostican riesgos a partir de datos, tendencias y experiencia.
- Están abiertas a nuevos métodos de trabajo y colaboran y ayudan a superar los problemas técnicos que se puedan generar.
- Son consultadas en su área de conocimiento por el equipo y los compañeros.
- Afrontan los problemas que pueden resolver por sí solas y son capaces de improvisar actuaciones ante situaciones urgentes e imprevistas en su ámbito de actuación.
- Ejecutan las tareas asignadas con eficiencia, saben adecuar el esfuerzo a los temas importantes y tienen presentes los objetivos de los proyectos, programas o servicios en los que trabajan.

- Trabajan con calidad, sin necesidad de orientación y supervisión permanente.
- En los procesos en los que participan, utilizan su conocimiento de la cultura de la Fundación Bancaria «la Caixa» para obtener mejores resultados.
- Pueden participar y aportar en el proceso de toma de decisiones del equipo.
- Saben defender públicamente los proyectos, programas o servicios en los que participan.
- Pueden tener personal de categoría inferior a su cargo.

#### Nivel B3:

Respecto del nivel B2, las personas integradas en el nivel B3 asumen más proyectos, programas o servicios, o bien estos son de mayor complejidad. Aumenta, por lo tanto, la complejidad de las relaciones y se requiere más capacidad para dirigir.

El nivel B3 es un nivel de mayor autonomía profesional y de mayor implicación en la eficiencia de los resultados. Características de las personas que trabajan en este nivel:

- Son responsables de precisar los detalles técnicos de los trabajos que se les encargan dentro de su especialidad, con un conocimiento amplio de las alternativas técnicas.
- Gestionan los gastos de una actividad o proyecto de envergadura o complejidad limitada, en relación con el cual supervisan y controlan el trabajo de industriales y colaboradores externos.
- Ponen a prueba ideas nuevas y métodos nuevos.
- Pueden afrontar problemas complejos.
- Pueden desarrollar nuevos planteamientos valorando e integrando los puntos de vista de los demás.
- Están dispuestas a implementar nuevas técnicas y formas de actuación que conocen, y a enseñarlas a los compañeros.
- Identifican oportunidades de mejora en su área o departamento y proponen soluciones nuevas y eficaces.
- Gestionan los recursos técnicos, materiales, económicos y humanos necesarios para la consecución de los objetivos de los proyectos, programas o servicios de acuerdo con criterios de eficiencia y sostenibilidad.
- Se implican con el equipo en el que están integradas en el mantenimiento de los estándares de calidad fijados.
- Evalúan los resultados del servicio prestado de acuerdo con los criterios de calidad acordados.
- Aprovechan el conocimiento que tienen de la Fundación Bancaria «la Caixa» para impulsar proyectos o acciones de mejora.
- Comparten la información de forma abierta y proactiva. Se preocupan de que se entienda con claridad su mensaje.

#### Nivel B4:

Características de las personas que pertenecen a este nivel:

- Actúan y toman decisiones por delegación de su responsable.
- Realizan tareas complejas que requieren un alto grado de especialización.
- Coordinan tareas de equipo internas o externas y se responsabilizan de su seguimiento.
- Participan en la definición y creación de proyectos, programas o servicios, y de objetivos de su área de responsabilidad.
- Gestionan los proyectos, programas o servicios económica y técnicamente.
- Realizan encargos a proveedores y colaboradores.
- Se coordinan con otros departamentos y áreas.
- Analizan, valoran, gestionan y resuelven las anomalías e incidencias en su ámbito de responsabilidad.

- Analizan desde una perspectiva amplia para llegar a conclusiones que solucionan problemas funcionales.
- Participan en equipos de trabajo, comités o grupos específicos para impulsar cambios.
- Participan en la creación de métodos o canales específicos para transmitir información y conocimientos a todo el departamento.
- Identifican oportunidades de mejora y proponen soluciones nuevas y eficaces.
- Gestionan y pueden establecer sistemas de coordinación y seguimiento de la ejecución de los programas, proyectos o servicios en los que participan, poniendo especial atención en la eficiencia y la eficacia.
- Proponen cambios o actuaciones para mejorar la calidad del trabajo o del servicio que prestan. Definen y acuerdan con los proveedores y colaboradores los estándares de calidad que deben alcanzarse en el proyecto, programa o servicio, y proponen métodos y sistemas de trabajo para alcanzarlos.
- Son capaces de gestionar la actividad teniendo en cuenta los objetivos de la organización.
- Comparten ideas y opiniones con los equipos como apoyo en la toma de decisiones.

Grupo C: C1, C2, C3 y C4:

Definición conceptual: Es el grupo de personas que tienen la responsabilidad de dirigir a personas y equipos, liderar grupos de proyectos, programas o servicios, o gerenciar áreas o centros.

Así pues:

- Ejercen el mando y el liderazgo de forma 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 al respecto.
- Organizan y distribuyen la tarea, y evalúan los resultados.
- Lideran y dan apoyo a sus equipos, y se preocupan por su motivación y formación.

Conocimientos y requisitos:

- Licenciatura para las nuevas incorporaciones a la Fundación Bancaria «la Caixa».
- Capacidades y competencias profesionales y relacionales.
- Sólida profesionalidad comprobada.
- Motivación profesional. Capacidad creativa. Iniciativa.
- Habilidades como persona emprendedora y para el liderazgo.
- Cualidades personales para dirigir y para trabajar en equipo.

Grupo D: D1:

Comité de Dirección, directores corporativos y de área.

Artículo 13. *Progresión profesional.*

Grupo A: Nivel A1, A2 y A3:

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

- Situación inicial: nivel A1.
- Al cabo de tres años: nivel A2.
- Al cabo de cinco años en el nivel A2: nivel A3.



Línea profesional 2: Además de la progresión por antigüedad, puede darse un crecimiento más rápido por asunción de mayor nivel profesional y de nuevas responsabilidades. Se producirá mediante la evaluación anual del responsable o la responsable.

Definición del tránsito entre los niveles A3 y B1.

El tránsito del nivel A3 al B1 se producirá mediante la evaluación anual del desempeño, a propuesta del responsable o la responsable. La evaluación debe reflejar concretamente este progreso de mayor nivel de responsabilidad, de conocimientos y de autonomía, es decir, debe reflejar que las funciones han cambiado realmente y que son equiparables a las del nivel B1.

Los trabajadores que hayan estado más de cuatro años en el nivel A3 podrán solicitar una evaluación específica de cambio de nivel a su responsable o director o directora. Si esta evaluación específica, junto con las dos últimas anuales, es satisfactoria, se establecerá un firme compromiso del responsable o la responsable o director o directora de proponer un cambio de nivel dentro del ejercicio correspondiente.

Hasta que el cambio de nivel sea efectivo, en el plazo de dos meses se concederá un complemento equivalente a la situación que corresponda al nuevo nivel de acceso.

La evaluación puede repetirse cada año.

Grupo B: B1, B2, B3 y B4.

Progresión por antigüedad. La permanencia asegura un progreso:

- Situación inicial: nivel B1.
- Al cabo de diez años: nivel B2.
- A partir del nivel B2, la progresión no se basa en la permanencia ni en la antigüedad. El cambio de nivel a partir del nivel B2 se logra a propuesta del respectivo o respectiva responsable o director o directora, quien valorará la acción profesional de acuerdo con la evaluación por competencias vigente.

A estos efectos, se valorarán:

- Las evaluaciones por competencias en la Fundación Bancaria «la Caixa»;
- la formación y la experiencia.

La entrevista de evaluación por competencias constituirá el proceso principal de valoración.

El director o directora de cada área establecerá el grado de complejidad profesional y de progreso profesional que se debe alcanzar para pasar de nivel. Deberá hacerlo de forma coherente con las demás áreas de la Fundación Bancaria «la Caixa» y con el apoyo del Área de Dirección de Personas.

Grupo C: C1, C2, C3 y C4:

Progresión 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 se dirigen;
- de la participación en la creación de propuestas y estrategias de la Fundación Bancaria «la Caixa».

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

**Artículo 14. Vacantes y proceso de cobertura.**

Cuando se presente 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 deberán reunir los trabajadores para acceder a él. Se notificará a la representación de los trabajadores la publicación de estos procesos de cobertura interna antes de su comunicación a la plantilla.

Si el proceso es declarado desierto, la Dirección contratará a personal externo.

**Artículo 15. Modalidades contractuales.**

1. Las partes firmantes de este convenio acuerdan la posibilidad de celebrar el contrato de formación en alternancia y el contrato de trabajo para la obtención de la práctica profesional, tal y como reflejan el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa reglamentaria que lo desarrolla.

2. En los contratos para la obtención de la práctica profesional, durante el primer año de vigencia del contrato, la retribución anual bruta de una trabajadora o trabajador contratado en prácticas no será inferior al 80 % del salario bruto fijado en convenio para un trabajador o trabajadora con igual o equivalente nivel profesional.

Durante el segundo año de vigencia del contrato, la retribución anual bruta será del 100 % del salario bruto fijado en convenio para un trabajador o trabajadora con igual o equivalente nivel profesional.

**CAPÍTULO 3****Tiempo de trabajo****Sección 1. Jornada laboral ordinaria y distribución****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 Bancaria «la Caixa» y, por delegación de los mismos, de la dirección facultada, y la ejercerán de acuerdo con las finalidades que se establezcan 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 Bancaria «la Caixa», con las limitaciones establecidas por la ley.

**Artículo 17. Jornada.**

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de 1.717 horas en cómputo total, que equivalen a un promedio semanal de 37 horas con 50 minutos, sin perjuicio de la posible existencia de contrataciones a tiempo parcial. A efectos del cumplimiento de la jornada anual mencionada, se estará a lo previsto en el calendario laboral correspondiente a cada año.

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.

Cuando por razón de necesidades del servicio se prolongue la jornada diaria, el tiempo de exceso será compensado con tiempo equivalente de descanso, que se disfrutará de común acuerdo y dentro de los doce meses siguientes, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento del centro.

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

La jornada acordada en el presente artículo se distribuirá de tal forma que los trabajadores disfruten de un mínimo de un día y medio de descanso semanal.

#### Artículo 18. *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 de lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores sobre la voluntariedad, debieran realizarse horas extraordinarias, estas se compensarán mediante descanso. Cuando no fuera posible la compensación con descanso, las horas extraordinarias serán retribuidas con el 75 % de recargo sobre el precio de la hora ordinaria.

#### Artículo 19. *Horario.*

Con carácter general, el horario de trabajo en la Fundación Bancaria «la Caixa» es el siguiente:

– De lunes a jueves:

- Entrada: de 8.00 a 9.30 horas, con carácter flexible.
- Pausa para comida: de 13.30 a 15.15 horas, con carácter flexible y con una pausa mínima de 45 minutos.
- Salida: de 16.45 a 19.15 horas, con carácter flexible, en función de la hora de entrada y de la duración de la pausa para comida.

El cómputo total diario deberá ser de ocho horas.

– Viernes:

- Entrada: de 8.00 a 9.00 horas, con carácter flexible.
- Salida: de 15.00 a 16.00 horas, con carácter flexible, en función de la hora de entrada.

El cómputo total diario deberá ser de siete horas.

El trabajador o trabajadora comunicará al responsable o la responsable correspondiente su opción habitual en el momento de la elaboración del calendario laboral.

Se establece un horario intensivo durante tres meses y medio, que se realizará desde el 1 de junio hasta el 15 de septiembre (ambos días incluidos) y de acuerdo con el calendario laboral de cada año.

Esta jornada será de lunes a viernes, con entrada de 8.00 a 8.30 horas y salida de 15.00 a 15.30 horas, entendiéndose que en el cómputo anual se respetará el límite de 1.717 horas anuales.

Para las vigilias de los cuatro días festivos significativos (Reyes, Jueves o Viernes Santo en función de la comunidad autónoma, Navidad y Año Nuevo), el horario será:

- Entrada: de 8.00 a 9.00 horas, con carácter flexible.
- Salida: de 15.00 a 16.00 horas, con carácter flexible, en función de la hora de entrada.

El cómputo total diario deberá ser de siete horas.

Quedan exceptuados del cumplimiento de este horario los trabajadores que son contratados para funciones específicas o incompatibles con el horario general. En ese caso, el horario deberá pactarse de forma individual.

#### Artículo 20. *Calendario laboral.*

En el mes de diciembre de cada año se elaborará, entre la Dirección y la representación de los trabajadores, 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 ese momento, no se podrán efectuar cambios en el horario, salvo de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, siguiendo los procedimientos legales al efecto.

Si, tras la fijación del calendario laboral, resulta un sobrante de horas de trabajo con relación a la jornada máxima anual fijada en este convenio colectivo, el remanente de horas se dedicará –si fuera necesario– a actividades formativas, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

#### *Sección 2. Vacaciones anuales*

#### Artículo 21. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores de la Fundación Bancaria «la Caixa» disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones anuales, computados según el calendario laboral oficial de cada comunidad autónoma.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

2. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones de acuerdo con la planificación que efectúe el director o directora de cada centro de trabajo y dentro del respeto absoluto de las disposiciones del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores podrán, si lo desean, fraccionar los días laborables de vacaciones en dos periodos y estos podrán coincidir con la época vacacional escolar.

Dicha planificación se procurará que se realice durante el primer trimestre del año.

En el caso de que los trabajadores no puedan disfrutar de las vacaciones en el año natural meritado, excepcionalmente las podrán realizar hasta el final de la Semana Santa de cada comunidad del año siguiente.

3. En virtud del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, la persona afectada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en unas fechas distintas y una vez finalizada la suspensión del contrato aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

Si el periodo de vacaciones coincide con una situación de incapacidad temporal por causas distintas a las descritas en el párrafo anterior que impida el disfrute total o parcial durante el año meritado, la persona afectada podrá disfrutarlas una vez finalice la incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que hayan estado meritadas.

#### *Sección 3. Excedencias, permisos, suspensión del contrato y reducción de jornada*

#### Artículo 22. *Excedencias voluntarias y forzosas.*

##### 1. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederán excedencias forzosas a los trabajadores que sean designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten su asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será la exigida para el ejercicio del cargo que la motiva. Dichos trabajadores se reintegrarán al final de la excedencia en el 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.

## 2. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria, como regla general, dará derecho únicamente a conservar un derecho preferencial para el reingreso en las vacantes de nivel igual o similar al suyo que existan o se produzcan en la Fundación Bancaria «la Caixa». Este tipo de excedencia se entenderá siempre sin derecho a ningún tipo de retribución, salvo que se disponga lo contrario para supuestos específicos, y el tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad. Si el trabajador o trabajadora no solicita el reingreso, como mínimo, un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva.

a) Excedencia por finalización de estudios, exigencias familiares o causas análogas.

Los trabajadores 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 Bancaria «la Caixa». El trabajador la podrá solicitar en una única petición, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El mismo trabajador o trabajadora solamente podrá ejercer este derecho nuevamente transcurridos cuatro años desde el final de la excedencia anterior. El ejercicio por parte del trabajador o trabajadora de un trabajo que signifique una competencia al que realiza la Fundación Bancaria «la Caixa» durante el tiempo de excedencia producirá el efecto de pérdida definitiva del derecho a la reincorporación del interesado o interesada en la empresa.

b) Excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogida permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos trabajadores y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Durante el primer año, el trabajador o trabajadora 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 trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa o familia monoparental, 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 o monoparental, y hasta un máximo de dieciocho meses, si se trata de una de categoría especial.

El periodo de tiempo durante el cual el trabajador esté en situación de excedencia por los motivos expuestos computará a efectos de antigüedad.

- c) Excedencia por acción de voluntariado.

Los trabajadores con una antigüedad superior a un año podrán solicitar la excedencia para acciones de voluntariado por un plazo no superior a seis meses. El mismo trabajador o trabajadora podrá ejercer este derecho una vez cada tres años. Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia para acciones de voluntariado tendrán reserva de su puesto de trabajo y se les computará la antigüedad.

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

- d) Excedencia por violencia de género.

Las trabajadoras consideradas víctimas de violencia de género tendrán derecho al periodo de excedencia que necesiten, establecido de común acuerdo y renovable.

El derecho de reingreso será inmediato, en el puesto de trabajo más adecuado y de acuerdo con la trabajadora.

El periodo de tiempo durante el cual la trabajadora esté en situación de excedencia por los motivos expuestos computará a efectos de antigüedad.

#### Artículo 23. *Permisos no retribuidos.*

El personal que haya completado como mínimo un año de servicio efectivo podrá solicitar licencias sin sueldo por un periodo no inferior a cinco días ni superior a seis meses. Dichas licencias se 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.

#### Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

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

a) Veinte días naturales para el primer matrimonio o pareja de hecho, que se disfrutarán de manera continuada y desde la fecha del hecho causante. Para sucesivos matrimonios o parejas de hecho, quince días naturales continuados, que se contarán desde el primer día laborable posterior al hecho causante si este tiene lugar en día no laborable.

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 la comunidad autónoma, dentro del ámbito territorial al que afecte.

b) Cinco días laborables por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador o trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de este o esta.

c) Diez días laborables en caso de acogida legal o adopción legal.

d) Tres días laborables por defunción del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días más si por este motivo el trabajador o trabajadora necesita desplazarse al efecto a un municipio situado a más de 100 km de su domicilio habitual.

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

f) Cinco días laborables inmediatamente posteriores a la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor, y 10 días laborables en caso de parto múltiple.

g) Treinta días laborables para el trabajador o trabajadora en caso de que se diagnostique una discapacidad a su hijo o hija, desde el nacimiento y hasta los 12 años del menor. Este permiso lo podrá disfrutar el padre o la madre desde la detección de la discapacidad.

h) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad y conocimiento de la empresa estudios para la obtención de un título académico o profesional.

i) 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.

j) Tres días en el año natural por asuntos propios sin necesidad de justificación. El disfrute de los tres días solo podrá tener lugar durante el año natural y no serán acumulables.

k) Tres días laborables por nacimiento de nietos.

#### Artículo 25. *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción o acogida.*

El nacimiento de un hijo o hija conllevará la suspensión del contrato de trabajo durante dieciséis semanas para los progenitores, siendo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto obligatorias para ambos progenitores. En el caso de parto múltiple, las dieciséis semanas se verán ampliadas en una adicional por cada hijo o hija diferente del primero o primera. Transcurridas las seis primeras semanas, el resto podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o de jornada parcial, ya sea de manera acumulada o ininterrumpida, y hasta que el hijo o hija tenga doce meses. El trabajador o trabajadora deberá comunicar a la Fundación Bancaria «la Caixa» el modo en que disfrutará de las diez semanas restantes con una antelación mínima de quince días a cada periodo semanal.

El derecho a la suspensión del contrato por nacimiento es individual y no puede ser transferido al otro progenitor.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. Durante la suspensión del contrato, la Fundación Bancaria «la Caixa» garantiza a los progenitores el complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, perciban la totalidad de la retribución.

Del mismo modo, se disfruta de la suspensión del contrato en los supuestos de adopción, de guarda con finalidad de adopción y de acogida permanente de menores de hasta 6 años, así como de menores de más de 6 años que presenten discapacidad o que, por circunstancias y experiencias personales, o por el hecho de ser de procedencia extranjera, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, en los términos y condiciones previstos en el apartado 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones que sean de aplicación en materia de Seguridad Social.

#### Artículo 26. *Reducción de jornada.*

1. Los trabajadores, por cuidado de lactante menor de nueve meses y según el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. No será posible usar la hora de ausencia, ya sea de forma fraccionada o no, al inicio o a la finalización de la jornada, sino que habrá que usarla durante la jornada.

En los casos de nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogida múltiple, la duración del permiso se incrementará de manera proporcional desde los 9 meses hasta los 20 meses del lactante.

El trabajador o trabajadora que ejerza este derecho podrá sustituirlo por voluntad propia por una reducción de su jornada laboral en media hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la jornada, siempre de acuerdo con lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador o trabajadora podrá sustituir este derecho por la acumulación de 22 días laborables de permiso, que deberán ser disfrutados una vez haya finalizado la suspensión del contrato y hasta los 20 meses del menor. En caso de parto múltiple, este permiso se extiende a un periodo de 44 días laborables.

Los trabajadores, por cuidado del lactante menor de veinte meses, podrán acogerse, desde el nacimiento del hijo o hija hasta el día en que cumpla los 20 meses, a una jornada continua especial por cuidado de hijo o hija, la cual se detalla en el anexo II.

El trabajador o trabajadora que acumule el derecho al cuidado del lactante en virtud del tercer párrafo de este precepto no podrá acogerse a la jornada continuada especial por cuidado de hijo o hija detallada en el anexo II.

Los trabajadores que adopten o acojan a un hijo o hija tendrán derecho a la jornada especial continuada prevista en el anexo II para cuidar al menor hasta que cumpla los 20 meses. En el caso de que el hijo o hija tenga más de 20 meses en el momento de la adopción o acogida, los trabajadores podrán usar este derecho durante cinco meses desde la finalización de la suspensión del contrato.

En el supuesto de que ambos progenitores presten actividad laboral en la Fundación Bancaria «la Caixa», solamente uno de ellos tendrá derecho a esta jornada continua especial.

2. El trabajador o trabajadora que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Si el trabajador o trabajadora afectado lo solicitase, dicha reducción de jornada podrá ser hasta los 12 años del menor, aplicando la correspondiente reducción salarial.

El trabajador o trabajadora con un hijo o hija con discapacidad 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 dos años y podrá solicitarse entre los 0 y los 9 años del menor. Esta facultad podrá ser ejercida solo por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en la Fundación Bancaria «la Caixa», 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.

3. Aquellos trabajadores que tengan a su cuidado directo al cónyuge o pareja de hecho, o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, podrán acogerse a la reducción de jornada con la pertinente reducción salarial. La edad de la persona que dé lugar a la reducción de jornada no supondrá un requisito para su reconocimiento, siendo entonces a estos efectos irrelevante.

4. El trabajador o trabajadora con hijos entre los 12 años y la mayoría de edad tendrá derecho a solicitar una reducción de entre un octavo y la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Esta reducción de jornada durará como máximo un año por hijo o hija.

5. El trabajador o trabajadora podrá acordar a título individual con la Fundación Bancaria «la Caixa» una reducción de su jornada de un octavo, con la reducción



proporcional de sus retribuciones, para supuestos no establecidos por la ley. Esta reducción, que tendrá como finalidad promover y facilitar la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador o trabajadora, tendrá la duración de un año, si bien las partes podrán pactar una sola prórroga de un año adicional. Si, transcurrida la duración máxima, persiste la voluntad de ambas partes de mantener la reducción de la jornada y del salario, se someterá la petición a la Comisión Paritaria para que determine el mejor modo de instrumentar y materializar esta voluntad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.3.g.

6. El trabajador o trabajadora, al incorporarse a la Fundación Bancaria «la Caixa» después de una baja por enfermedad continuada de nueve meses o más, tendrá derecho a solicitar, durante los tres primeros meses de incorporación, una reducción de entre un octavo y la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

A petición del trabajador o trabajadora, se valorará la posibilidad de prorrogar esta reducción.

#### *Sección 4. Conciliación de la vida laboral y familiar*

##### *Artículo 27. Protección de la vida familiar.*

Las partes acuerdan que la trabajadora embarazada cuyo puesto de trabajo lo permita pueda teletrabajar el 100 % de la jornada durante los dos meses previos a la fecha prevista de parto, de conformidad con la política de teletrabajo de la Fundación Bancaria «la Caixa». También acuerdan hacer extensiva esta medida a los trabajadores que temporalmente tengan movilidad reducida que sea compatible con el alta laboral.

Asimismo, aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidad podrán disfrutar de una jornada continuada presencial o, ante necesidades específicas del hijo o hija, podrán compaginar una jornada semanal de 20 horas presenciales con la realización del resto de la jornada semanal a distancia. En todo caso, el cómputo total ha de ser del 100 % de la jornada. Las 20 horas semanales presenciales se distribuirán en los cinco días de la jornada laboral.

Estas solicitudes se acordarán previa autorización del responsable o la responsable y estarán sujetas a las necesidades derivadas del puesto de trabajo.

La Comisión Paritaria actuará como mediadora en caso de que sea necesario.

### CAPÍTULO 4

#### **Disposiciones varias y seguridad y salud laboral**

##### *Artículo 28. Dietas y kilometraje.*

1. Como compensación por los gastos de viajes realizados por cuenta de la Fundación Bancaria «la Caixa», los trabajadores percibirán los siguientes importes durante la vigencia del presente convenio colectivo:

- Para la manutención por día completo, se abonará la cantidad de 62 euros brutos. Para recibir este importe es obligatorio que los trabajadores pernocten.
- Para la manutención por medio día, se abonará la cantidad de 35 euros brutos.

Tanto para la manutención del día completo como para la manutención de medio día no será necesaria la presentación de comprobantes.

Sin embargo, los trabajadores podrán 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 desplazamiento y de alojamiento se abonarán aparte.

2. Por viajes al extranjero realizados por cuenta de la Fundación Bancaria «la Caixa» no se abonarán dietas, sino que se abonarán los gastos de manutención previa presentación de los comprobantes. Los gastos de desplazamiento y de alojamiento se abonarán aparte.

3. Como compensación por los gastos de viajes realizados en vehículo propio por cuenta de la Fundación Bancaria «la Caixa», los trabajadores percibirán, en concepto de kilometraje, el importe de 0,37 euros brutos por kilómetro durante la vigencia del presente convenio colectivo.

#### Artículo 29. *Prevención de riesgos laborales.*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como tienen el deber de observar y llevar a cabo todas las medidas de prevención que se les indiquen.

Asimismo, tienen el derecho de 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 5

### Retribuciones

#### Artículo 30. *Principio general.*

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

#### Artículo 31. *Años 2024, 2025, 2026 y 2027.*

El salario base durante el año 2024 será el vigente a 31 de diciembre de 2023, incrementando en él un 4,50 %. Todo ello, con efectos desde el 1 de enero de 2024, de acuerdo con el anexo I.

Se prevé para el año 2024 una cláusula de revisión de como máximo un 1,00 % no retroactivo si el IPC interanual de diciembre de 2023 es superior al 4,5 %.

El salario base durante el año 2025 será el vigente a 31 de diciembre de 2024, incrementando en él un 3,00 %. Todo ello, con efectos desde el 1 de enero de 2025.

El salario base durante el año 2026 será el vigente a 31 de diciembre de 2025, incrementando en él un 3,00 %. Todo ello, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

El salario base durante el año 2027 será el vigente a 31 de diciembre de 2026, incrementando en él un 3,00 %. Todo ello, con efectos desde el 1 de enero de 2027.

Para los años 2025, 2026 y 2027 se prevé una cláusula de revisión de como máximo un 1,00 % para cada uno de los años, no retroactivo, si el IPC interanual de diciembre del año anterior es superior al 3,00 %.

Las tablas salariales se revisarán cada año de acuerdo con lo negociado en el presente convenio colectivo.

#### Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores de la Fundación Bancaria «la Caixa» percibirán doce pagas anuales. Las pagas extraordinarias están prorrateadas en el recibo de nómina mensual.

#### Artículo 33. *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 anual será de 900 euros brutos.

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

La empresa garantizará el importe total anual del complemento personal de antigüedad meritado de acuerdo con el párrafo primero del presente artículo al trabajador o trabajadora que cause baja definitiva de la empresa. En estos casos, la empresa liquidará al trabajador o trabajadora, en el momento de ser baja definitiva, la diferencia entre el importe abonado prorrateado desde el momento en que nace el derecho a la percepción y el importe total del trienio que le corresponda durante aquel año.

## CAPÍTULO 6

### Mejoras sociales

#### Artículo 34. *Ayuda para comida.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se establece una ayuda para comida por día efectivo de trabajo en jornada partida por un importe de 11,50 euros brutos para el año 2024, de 12 euros brutos para el año 2025, de 12,50 euros brutos para el año 2026 y de 13 euros brutos para el año 2027.

La ayuda para comida también queda reconocida para cuando se trabaje desde el domicilio y en los supuestos recogidos en el artículo 27 sobre protección de la vida familiar.

La ayuda para comida no se recibirá en los siguientes supuestos: prestación de servicios en jornada continuada o intensiva, vacaciones, permisos, incapacidad temporal, durante la suspensión del contrato de trabajo, comidas institucionales, formaciones y cualquier otro supuesto que no implique un gasto efectivo para el trabajador o trabajadora.

La ayuda de comida cotizará y tributará según la legislación vigente.

#### Artículo 35. *Complemento de baja por incapacidad temporal (IT).*

1. En los casos de incapacidad temporal (IT) y durante toda la duración de la misma, la Fundación Bancaria «la Caixa» garantiza al trabajador o trabajadora afectado un complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, perciba la totalidad de la retribución.

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

3. La baja médica se comunicará automáticamente desde el servicio público de salud o la mutua laboral por vía telemática a la empresa. Aun así, se recomienda al trabajador o trabajadora que la comunique a su responsable inmediato/a por el canal que mejor le convenga.

4. La Fundación Bancaria «la Caixa» podrá verificar el estado del enfermo o enferma, mediante reconocimiento a cargo del personal médico que designe, en el domicilio de la persona afectada.

La negativa del trabajador o trabajadora 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 o a la superior inmediato.

Artículo 36. *Fondo de pensiones.*

Los trabajadores de la Fundación Bancaria «la Caixa» disponen de un plan de pensiones en el cual la aportación será únicamente por parte de la Fundación Bancaria «la Caixa». A partir de la incorporación del trabajador o trabajadora, la Fundación aportará el 8,50 % sobre el salario que el reglamento regula como pensionable durante la vigencia del presente convenio.

Las condiciones de este fondo están reguladas en el reglamento del plan de pensiones de la Fundación Bancaria «la Caixa».

Con carácter transitorio, los trabajadores incorporados entre los años 2015 y 2020 continuarán con lo que se regula en la cláusula 36 del 3.º Convenio Colectivo de la Fundación Bancaria «la Caixa», en la cual se establece que durante los meses 25 a 120 de relación laboral (ambos incluidos), la Fundación Bancaria «la Caixa» aportará el 9,5 % del salario pensionable. A partir del mes 121 de relación laboral, la aportación será del 8,5 % del salario pensionable.

Artículo 37. *Prestación de riesgo.*

Los trabajadores de la Fundación Bancaria «la Caixa» en activo dispondrán de una prestación de riesgo por incapacidad, viudedad y orfandad.

El importe de la prestación está regulado en el reglamento del plan de pensiones.

Esta prestación de incapacidad, viudedad y orfandad será automática a partir de la incorporación del trabajador o trabajadora a la Fundación Bancaria «la Caixa».

Artículo 38. *Asistencia sanitaria.*

La Fundación Bancaria «la Caixa» 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 SegurCaixa Adeslas. Esta póliza contemplará los servicios sanitarios de atención primaria, especialistas, atención hospitalaria y una revisión médica anual a petición de la persona interesada. 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, serán potestad y correrán a cargo de la Fundación Bancaria «la Caixa».

Artículo 39. *Ayudas para estudios profesionales y de idiomas de los trabajadores.*

1. La Dirección de la Fundación Bancaria «la Caixa» tendrá la facultad de otorgar a su personal becas de estudios con una asignación económica de hasta el 100 % de la matrícula o de los gastos de inscripción, debidamente justificados, cuando supongan 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 o trabajadora podrá solicitar la beca correspondiente a la Dirección de la Fundación Bancaria «la Caixa», siendo de libre decisión de esta dirección su concesión.

2. Los trabajadores en activo 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 1.500 euros brutos al año por trabajador o trabajadora, 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 trabajador o trabajadora curse sus estudios será de libre elección. En cualquier caso, el máximo de horas subvencionadas por idioma será de 400 anuales. Por otra parte, el trabajador o trabajadora deberá acreditar un mínimo del 70 % de aprovechamiento del curso y se tomarán como referencia las horas realizadas en relación con las horas programadas para poder solicitar en años sucesivos una nueva beca. El trabajador o trabajadora deberá realizar la formación fuera del horario laboral.

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

## Artículo 40. *Anticipos para necesidades diversas.*

La Fundación Bancaria «la Caixa» concederá al trabajador o trabajadora que lo solicite un anticipo del importe de hasta una mensualidad bruta, con un máximo de 8.000 euros brutos. Aquellas personas con un salario bruto mensual inferior a 4.000 euros brutos podrán optar a dicha cantidad como máximo. Para solicitar este anticipo no será necesaria justificación previa y se amortizará a base de deducciones a razón del 10 % bruto de cada una de las mensualidades del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora no podrá solicitar un nuevo anticipo en el plazo de un año desde la amortización del anterior anticipo solicitado.

Aquellas personas con un anticipo activo a fecha 31 de diciembre de 2023 de acuerdo con el 3.º Convenio Colectivo de la Fundación Bancaria «la Caixa», continuarán con las mismas condiciones acordadas en su momento hasta su amortización.

Cuando durante el periodo de amortización del anticipo el trabajador o trabajadora cause baja definitiva en la Fundación Bancaria «la Caixa» por cualquier motivo, esta amortización puede ser objeto de compensación contra el último recibo de salario, la liquidación correspondiente y/o la indemnización por finalización de contrato.

## Artículo 41. *Ayuda escolar de 0 a 26 años.*

Los trabajadores de la Fundación Bancaria «la Caixa» en activo percibirán en el año 2024 una cantidad por cada hijo o hija de 0 a 2 años de 1.300 euros brutos anuales y de 650 euros brutos anuales por cada hijo o hija de 3 a 26 años.

Para el año 2025, los importes serán de 1.350 euros brutos anuales y 675 euros brutos anuales respectivamente, y para los años 2026 y 2027, la ayuda será de 1.400 euros brutos anuales y 700 euros brutos anuales respectivamente.

Se reconocerá el mismo derecho cuando se presente declaración judicial de tutela y/o declaración administrativa de acogida, siempre que las personas tuteladas o acogidas convivan con el trabajador o trabajadora y estén a su cargo. El límite de edad de 26 años deberá 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 y será en concepto de ayuda para el próximo curso escolar. Para las nuevas incorporaciones, esta ayuda escolar se percibirá por el primer curso escolar completo y por la parte proporcional del curso anterior desde su incorporación, y se abonará todo en el mes de agosto.

En caso de que tanto el padre como la madre trabajen en la empresa, se abonarán a ambos las cantidades a percibir por este concepto.

Aquellos trabajadores que acrediten su condición de familia monoparental, la ayuda escolar que recibirán será para el año 2024 de 2.600 euros brutos para hijo o hija de 0 a 2 años y de 1.300 euros brutos para hijo o hija de 3 a 26 años, y para los siguientes años será de 2.700 euros brutos y 1.350 euros brutos para el año 2025, y de 2.800 euros brutos y 1.400 euros brutos para los años 2026 y 2027 respectivamente, por cada hijo o hija.

De acuerdo con la normativa aplicable, se entiende por familia monoparental aquella que está formada por uno o más hijos menores de 21 años, o de 26 si estudian, que conviven con una sola persona y dependen económicamente de esta.

Para los supuestos en que la condición de familia monoparental necesite interpretación, esta se analizará y será resuelta en la Comisión Paritaria.

## Artículo 42. *Ayudas familiares de carácter excepcional.*

a) Los trabajadores en activo de la Fundación Bancaria «la Caixa» con una antigüedad mínima de un año que tengan efectivamente a su cargo a padre, madre o

pareja de hecho, o hijo o hija de más de 26 años, con certificación oficial de discapacidad y/o gran dependencia percibirán las siguientes ayudas por cada uno de ellos:

1. Cuando exista una certificación oficial de discapacidad en un grado comprendido entre el 33 % y el 49%, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe será de 1.150 euros brutos anuales.
2. Cuando exista una certificación oficial de discapacidad en un grado comprendido entre el 50% y el 65%, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe será de 1.800 euros brutos anuales.
3. Cuando exista una certificación oficial de discapacidad en un grado comprendido entre el 66 % y el 100%, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe será de 2.650 euros brutos anuales.

Esta ayuda dejará de percibirse en relación con los supuestos del apartado a en los siguientes casos:

- Cuando la persona con un grado de discapacidad entre el 33 % y el 65 % realice trabajos remunerados o disfrute de pensiones o ayudas públicas cuya cantidad supere el cómputo anual de una vez y media el salario mínimo interprofesional.
- Cuando la persona con un grado de discapacidad superior al 65 % realice trabajos remunerados o disfrute de pensiones o ayudas públicas cuya cantidad supere el cómputo anual de tres veces el salario mínimo interprofesional.
- Cuando algún organismo oficial se haga cargo totalmente de la atención de la persona con discapacidad.
- Cuando la persona con discapacidad, ya sea padre, madre o pareja de hecho, o hijo o hija, deje de estar a cargo del trabajador o trabajadora.

b) Los trabajadores en activo de la Fundación Bancaria «la Caixa» con una antigüedad mínima de un año que tengan efectivamente a su cargo a un hijo o hija con certificación oficial de discapacidad percibirán:

1. Desde el nacimiento y hasta los 26 años, si el grado de discapacidad es al menos del 33 %, la cantidad de 5.000 euros brutos anuales. En caso de que el grado de discapacidad sea del 65 % o superior, la cantidad a percibir será de 6.000 euros brutos anuales.
2. A partir de los 26 años, las mismas cantidades que se establecen para la ayuda por padre, madre o pareja de hecho.

Esta ayuda es incompatible con las ayudas por hijo o hija del artículo 41.

Estas cantidades se percibirán íntegras por el trabajador o trabajadora de la Fundación Bancaria «la Caixa».

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

Se reconoce el mismo derecho cuando se presente una declaración judicial de tutela, siempre que las personas tuteladas convivan con el trabajador o trabajadora y estén a su cargo.

Esta ayuda se abonará en un solo pago anual, y a petición de la persona interesada, durante el mes de febrero (el pago corresponderá a los doce meses anteriores en que haya habido discapacidad, entendiéndose que el mes es entero), previa presentación del certificado oficial que acredite la discapacidad y el grado correspondiente.

Cuando ambos progenitores trabajen en la Fundación Bancaria «la Caixa», no se duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

#### Artículo 43. *Ayuda por nacimiento, acogida o adopción legal.*

Los trabajadores percibirán un pago único de 900 euros brutos por nacimiento, acogida o adopción legal de un hijo o hija.

En el supuesto de que tanto el padre como la madre trabajen en la empresa, se abonará a ambos la percepción de esta ayuda.

Artículo 44. *Ayuda en caso de defunción de padre o madre, pareja de hecho, hijo o hija.*

Los trabajadores percibirán la cantidad de 2.000 euros brutos en caso de fallecimiento de padre o madre legal y de 3.000 euros brutos en caso de fallecimiento de pareja de hecho, hijo o hija legal.

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

Artículo 45. *Gratificación por 25 años y 35 años de antigüedad en la empresa.*

Los trabajadores que cumplan 25 o 35 años de servicio en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de cinco días laborables seguidos que disfrutarán en el año natural en el que cumplan los 25 o 35 años de servicio. El trabajador o trabajadora podrá elegir la fecha del permiso, siempre que lo avise con siete días naturales de antelación.

Asimismo, se abonará una gratificación extraordinaria de 3.000 euros brutos.

Artículo 46. *Seguro de accidente profesional colectivo.*

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

Artículo 47. *Ayuda por utilización de vehículo particular.*

Esta ayuda pretende explícitamente favorecer la seguridad en los desplazamientos, de modo que los beneficiarios puedan realizarlos con un vehículo asegurado a todo riesgo, en las condiciones que determine la persona interesada en la correspondiente póliza concertada bajo su responsabilidad.

Se establece un pago anual único de 700 euros brutos para los delegados territoriales y gestores sociales con nivel profesional inferior a C1.

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

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

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

## CAPÍTULO 7

### Régimen disciplinario

Artículo 48. *Principio general.*

Siguiendo la sistemática utilizada en los convenios colectivos periódicamente editados, se introduce a continuación el capítulo dedicado al régimen disciplinario.

Artículo 49. *Faltas.*

Se considerará falta cualquier acto u omisión del trabajador o trabajadora que suponga una infracción de los deberes y funciones que tiene encomendados o que resulte contrario a lo que preceptúan las disposiciones legales vigentes.

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

#### Artículo 50. *Gradación 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 las formaciones normativas publicadas por la empresa y de obligado cumplimiento.

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, pluses 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 cuyo 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 ni daños al personal o a los elementos de trabajo.

h) Fumar en las instalaciones de la empresa o en el centro 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 cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

e) El consumo de sustancias que alteren significativamente el rendimiento habitual, siempre y cuando no sea recurrente, en cuyo caso se considerará falta muy grave.

##### 3. Faltas muy graves:

El incumplimiento del código ético y todas las faltas previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo hincapié especialmente en 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, y toda aquella reincidencia en la comisión de cualquiera de las faltas que se califican como graves.

#### Artículo 51. *Sanciones.*

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

##### 1. Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.



2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días; traslado de departamento o servicio por un periodo de tres meses a un año; inhabilitación para ascender de nivel durante tres años como máximo; despido.

Artículo 52. *Procedimiento sancionador.*

1. Las sanciones se comunicarán a la persona interesada por escrito y se dará conocimiento de las faltas graves al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

2. Para la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario. El expediente se iniciará enviando al trabajador o trabajadora un pliego de cargos en el que se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta. Seguidamente, se enviará el pliego al Comité de Empresa o a los delegados de personal, quienes, al igual que el trabajador o trabajadora afectado, 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, finalizado el plazo de cinco días hábiles, aunque el trabajador o trabajadora afectado o los representantes sindicales no hayan hecho uso de su derecho a formular alegatos por escrito, podrá imponer al trabajador o trabajadora la sanción que considere procedente de acuerdo con la gravedad de la falta y con lo que se haya pactado en el presente convenio colectivo.

La sanción se comunicará por escrito al trabajador o trabajadora y, seguidamente, se trasladará al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

3. En relación con las garantías de los miembros del Comité de Empresa y de los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, este convenio se remite a lo que dispone el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO 8

### Representantes de los trabajadores

Artículo 53. *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, cierre o traspaso de centros, y de los cambios de las líneas maestras de trabajo de la Fundación Bancaria «la Caixa».

También se informará a los representantes de los trabajadores de las promociones, ascensos y cambios de nivel profesional que tengan lugar en la plantilla, en los términos siguientes:

1. La comunicación de los datos laborales entregados a los representantes de los trabajadores deberá perseguir tres objetivos: asegurar la veracidad de la información, permitir la función de control de los representantes de los trabajadores y respetar la normativa en materia de protección de datos personales.

2. Toda la información relativa a las promociones, ascensos y cambios de nivel profesional se comunicarán a la representación social una vez al año.

Artículo 54. *Bolsa de horas sindicales.*

Los 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 distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total. Estos podrán quedar relevados del trabajo durante el tiempo correspondiente sin perjuicio de su remuneración.

El mecanismo de dicha acumulación será objeto de una regulación específica que elaborará la Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO 9

### Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 55. *Plan de Igualdad.*

La Fundación Bancaria «la Caixa», en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la normativa de desarrollo, ha elaborado el correspondiente Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad ha sido elaborado por una comisión que ha adoptado las decisiones necesarias para propiciar el cumplimiento de la norma e incorporar las medidas existentes en materia de igualdad de oportunidades.

La Fundación Bancaria «la Caixa» mantiene su compromiso, junto con los representantes de los trabajadores, con el trato igualitario entre hombres y mujeres, que fue avalado en el año 2006 por la calificación Óptima, otorgada a la Fundación Bancaria «la Caixa» por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que se consolidó en 2011 con la concesión, por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, del distintivo de Igualdad en la Empresa a la Fundación Bancaria «la Caixa».

## CAPÍTULO 10

### Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera

El personal que venía percibiendo el complemento personal de dedicación 96 seguirá percibiéndolo. Las cantidades relativas a este complemento personal vienen reflejadas en el anexo III del presente convenio. El importe del citado complemento se abonará prorrateando su importe anual actual en las doce pagas ordinarias del año.

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 fuese por declaración judicial, laudo arbitral o disposición legal, ya fuese por reclamación individual o colectiva que pudiera producir efectos colectivos, cualquiera que fuese el título de la reclamación, se iniciará la apertura de un periodo de negociación, que tendrá la duración que ambas partes establezcan para cada caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo al respecto.

Disposición adicional tercera.

Durante la vigencia de este convenio, la bolsa de horas será de un máximo de 65 anuales. Su uso y funcionamiento está regulado y publicado en la intranet de la Fundación Bancaria «la Caixa». El seguimiento de su funcionamiento se realizará en la Comisión Paritaria.

## Disposición adicional cuarta.

Con fecha 22 de noviembre de 2019, las partes firmantes del presente convenio acordaron la política de registro de jornada que resulta de aplicación en la empresa, dando cumplimiento de esta manera a las obligaciones que derivan del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. Su uso y funcionamiento está regulado y publicado en la intranet de la Fundación Bancaria »la Caixa«, donde consta el protocolo y reglamento de funcionamiento. El seguimiento de su funcionamiento será supervisado por la Comisión Paritaria.

## Disposición adicional quinta.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan la política y funcionamiento del derecho a la desconexión digital recogido en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. Las pautas de ejercicio de este derecho se encuentran publicadas en la intranet de la Fundación Bancaria »la Caixa«. El seguimiento de su funcionamiento será supervisado por la Comisión Paritaria.

## Disposición adicional sexta.

Las partes han acordado un modelo de teletrabajo para toda la plantilla de dos días a la semana de carácter voluntario. Su uso y funcionamiento está regulado y publicado en la intranet de la Fundación Bancaria »la Caixa«. El seguimiento de su funcionamiento será supervisado por la Comisión Paritaria.

## Disposición adicional séptima.

Con la voluntad de contribuir a la erradicación de la violencia de género y a los cambios culturales necesarios para ello, además de dispensar un nivel de protección adecuado a las víctimas de esta violencia de género, la comisión paritaria establecerá en el primer semestre de vigencia de este convenio, en un documento específico y ordenado, todos los derechos y beneficios de la trabajadora que acredite la condición de víctima de violencia de género. Este documento será sometido a una revisión periódica para incorporar todas aquellas mejoras que se deriven de los cambios legales o de los acuerdos o decisiones de la empresa, así como las consideraciones que se puedan hacer en el marco del Plan de Igualdad.

## Disposición adicional octava.

La aplicación del artículo 40 de anticipos para necesidades diversas puede quedar sujeto a revisión en función del alcance de su implementación y la viabilidad presupuestaria de la empresa. La modificación del artículo 40 deberá ser acordado entre la representación social y la representación empresarial en su Comisión Paritaria.

## Disposición adicional novena.

Es voluntad de la empresa avanzar en un sistema de evaluación del trabajador o trabajadora, así como reformular el sistema de niveles profesionales que se adapten mejor a la nueva realidad y tendencia organizativa de la empresa.

## Disposición final primera.

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

## ANEXOS

## ANEXO I

## Tablas salariales de la Fundación Bancaria «la Caixa» para el año 2024

Nivel	Sueldo anual	Sueldo mensual
Nivel D1	91.474,49	7.622,87
Nivel C4	83.768,80	6.980,73
Nivel C3	78.682,09	6.556,84
Nivel C2	66.974,34	5.581,20
Nivel C1	61.630,86	5.135,91
Nivel B4	55.210,21	4.600,85
Nivel B3	50.744,20	4.228,68
Nivel B2	45.317,79	3.776,48
Nivel B1	42.291,89	3.524,32
Nivel A3	36.028,48	3.002,37
Nivel A2	31.425,72	2.618,81
Nivel A1	25.207,52	2.100,63

Las tablas salariales para los años 2024 (Anexo I), 2025, 2026 y 2027 serán publicadas en la intranet de la Fundación Bancaria «la Caixa», donde podrán ser consultadas por los trabajadores.

## ANEXO II

## Horario especial por cuidado de hijo o hija

El horario de trabajo de los trabajadores 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 8.00-8.30 horas a 15.30-16.00 horas.

Viernes: De 8.00-8.30 horas a 14.15-14.45 horas.

2. Horario durante el periodo de jornada intensiva:

De lunes a viernes: de 8.00-8.30 horas a 14.30-15.00 horas.

## ANEXO III

## Importes del complemento personal de dedicación 96

Grupos y niveles profesionales	Importe - Euros brutos/año
Grupos D y C	
Nivel D o nivel C4.	3.485,87
Grupo C	
Niveles C1, C2 y C3.	2.854,81

Grupos y niveles profesionales	Importe - Euros brutos/año
Grupo B	
Niveles B2, B3 y B4.	1.803,04
Grupos B y A	
Nivel B1 o niveles A1, A2 y A3.	1.412,38

En el caso de que un trabajador o trabajadora cambie de nivel salarial y ello comporte un cambio de complemento personal de dedicación, se le asignará el nuevo importe por este concepto.