

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona -La Caixa- (Código de Convenio n.º: 90007332011992) que fue suscrito con fecha 9 de enero de 2012, 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, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 21 de febrero de 2012.- El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

SÉPTIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA

Negociado entre los Representantes del Patronato designados por la Dirección General Ejecutiva y los Representantes legales de los/las Trabajadores/as. Fundación «La Caixa»

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (en adelante Fundación «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/as por cuenta de la Fundación «La Caixa», incluidos los trabajadores en situación de expatriación a otro país distinto del Estado Español.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

Artículo 5. Duración.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 2 años, por lo cual sus efectos se extinguirán el 31 de diciembre de 2013.

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 «La Caixa» 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) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los períodos de consultas de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

f) 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.





8. 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 a 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 modificación sustancial de condiciones de trabajo, al objeto de poderlas solventar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Niveles profesionales.

Artículo 14. Niveles Profesionales.

Clasificación salarial por niveles profesionales:

Fundación «La Caixa», 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 asunción 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 y
- 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 as 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: C1, C2, C3 y C4.

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

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 turnos 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/das 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 «La Caixa» 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 al suyo 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/ de la interesado/a 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/a, 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/de las trabajadores/as, 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, permisos y reducciones de jornada.

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) Dieciocho días naturales en caso de primer matrimonio y de quince días naturales para posteriores matrimonios.

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) Tres días una vez al año y el resto 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) Tres 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.

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. Durante la baja de maternidad, la Fundación «La Caixa» garantiza a sus trabajadoras un complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, se perciba la totalidad de la retribución de la trabajadora.

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. Este permiso lo disfrutará 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, aplicándose no obstante cualquier régimen mejor que pueda prever el Estatuto de los Trabajadores en cada momento. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Durante la duración de la baja por paternidad, la Fundación «La Caixa» garantiza a sus trabajadores un complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, se perciba la totalidad de la retribución del trabajador.

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 art. 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/la trabajador/a 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 art. 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/la trabajador/a.

El/la trabajador/a 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 veinte 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 veinte meses, podrán acogerse, desde el nacimiento del hijo/a hasta el día en que este cumpla los veinte 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 veinte 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 nueve 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 2 años y podrá solicitarse entre los 0 y 9 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 trabajador/a con hijos entre los 9 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 1 año.

m) El trabajador/a podrá acordar a título individual con la Fundación «La Caixa» una reducción de su jornada de un mínimo de un octavo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, para supuestos no establecidos por la Ley. La Fundación «La Caixa» acordará individualmente con el/la trabajador/a la reducción de jornada siempre que haya una causa perentoria y necesaria del/la trabajador/a.

n) El/La trabajador/a cuando se incorpore a la Fundación «La Caixa» después de una baja de enfermedad continuada de 9 meses o más, tendrá derecho a solicitar una reducción, durante los tres primeros meses de incorporación, de entre un octavo y la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

A petición del trabajador/a se valorará la posibilidad de prorrogar esta reducción.

o) 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.



p) 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.

q) 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 2011. 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 el importe de 0,29 euros para los años 2012 y 2013.

4. Durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece una ayuda para comida consistente en la entrega de un tiquet restaurante por día efectivo de trabajo en jornada partida de importe 8,25 euros para los años 2012-2013.

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

Artículo 28. Graduación de las faltas.

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

1. Faltas leves:

- a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, que no causen



perjuicio irreparable.

b) No cursar a su tiempo la baja por enfermedad, salvo que se 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.

h) Fumar en las instalaciones de la empresa o 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 cualquier de los efectos legales para los cuales se soliciten.

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

3. Faltas muy graves:

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

Artículo 29. Sanciones.

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

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

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

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; traslado de Departamento o Servicio por un período de 3 meses hasta 1 año; inhabilitación para ascender de 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/las Delegados/as de Personal.

3. En relación a las garantías de los miembros de los Comités de Empresa y de los/las Delegados/as 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. Año 2012.

1. El Salario Base durante el año 2012 será el vigente al 31 de diciembre de 2011.

Artículo 33. Año 2013.

1. El Salario Base durante el año 2013 será el vigente al 31 de diciembre de 2012.

Se creará una Comisión Paritaria que estudiará la posibilidad de aplicación de alguna mejora salarial aplicable al año 2013 si la coyuntura económica y del entorno fuera mejor a la prevista en el momento de la negociación del presente convenio.

Dicha Comisión también estudiará posibles indicadores de referencia a aplicar en el futuro en relación a los incrementos salariales.

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

1. Los/Las empleados/as de la Fundación «La Caixa» 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 35. 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, será la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2011.

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 36. 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 37. 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 del/de la trabajador/a.

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/la superior inmediato/a.

Artículo 38. 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, del 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 39. 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 2012, 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 40. 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 SEGURCAIXA 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 41. 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 42. Anticipos para necesidades diversas y avance de pagas.

a) Anticipos para necesidades diversas:

La Fundación «La Caixa» 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. A título individual se podrá pactar con el/la trabajador/a la posibilidad de retornar a razón del 7% en el supuesto que el/la trabajador/a esté pasando una situación difícil y perentoria.

b) Avance de pagas:

El/la Trabajador/a tendrá derecho al avance de las pagas devengadas y no cobradas.

Tanto para los anticipos como para el avance de pagas el importe a abonar se ingresará en la misma cuenta en la que la Fundación «La Caixa» abona la nómina al/la trabajador/a.

Artículo 43. Ayuda de guardería P0, P1 y P2.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una ayuda para

los/las empleados/as con hijos/as inscritos/as en P0, P1 o P2 en guardería, consistente en la entrega mensual de un tique guardería.

El importe del tique guardería se cifra en 105 euros para los años 2012 y 2013.

Este tique no se recibirá durante el mes de agosto.

Los/las trabajadores/as con hijos/as que no asistan a la guardería recibirán una ayuda por hijo/a de 500 euros anuales.

El año en que el/la hijo/a inicie P3 recibirá la parte proporcional de los 500 euros. 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 y, en este caso, los 500 euros serán proporcionales a los meses en que el niño no asista a la guardería.

En caso de que tanto el padre como la madre trabajen en la Fundación «La Caixa», no se duplicará la cantidad a percibir por dicho concepto.

Artículo 44. Ayuda escolar desde P3 y hasta los 23 años.

Los/las trabajadores/as de la Fundación «La Caixa» en activo recibirán una cantidad por cada hijo/a desde P3 y hasta los 23 años. El importe será el vigente a 31 de diciembre de 2011.

Se tendrá 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 y será en concepto del próximo curso escolar.

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

Artículo 45. 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 será la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2011.

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 será la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2011.

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 será la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2011.

Estas cantidades se percibirán proporcionalmente cuando se comparta 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 solo pago anual y a petición del/ de la interesado/da, durante el mes de febrero. (El pago se corresponderá a los 12 meses anteriores que haya habido discapacidad entendiendo que el mes es entero), 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 46. Jubilación.

1. En el momento del cese del trabajador por jubilación éste percibirá, junto con la liquidación de partes proporcionales, un premio de jubilación equivalente a tres mensualidades del salario anual bruto.

2. A partir de los 63 años y como período previo 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 47. 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 48. Gratificación por 25 años y 35 años de antigüedad en la Empresa.

Los/las trabajadores/as que cumplan 25 o 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 un obsequio que puede ser la entrega de un regalo institucional por valor de 1.200,00 euros o el pago de 1.200,00 euros brutos.

Artículo 49. 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 50. Uniformes.

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

Artículo 51. Ayuda por utilización de vehículo particular.

Se establece un pago anual único para los/las Gestores/as Sociales y con nivel inferior a C1, cuyo importe será la cantidad vigente al 31 de diciembre de 2011.

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 52. 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 53. 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 54. Plan de Igualdad.

La Fundación «La Caixa» en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de Oportunidades ha elaborado el correspondiente Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad se ha realizado mediante una Comisión que ha adoptado las decisiones para propiciar el cumplimiento de la norma e incorporar las medidas existentes en materia de igualdad de oportunidades.

La Fundación «La Caixa» mantiene su compromiso junto con los/las representantes de los/las trabajadores/as, con el trato igualitario entre hombres y mujeres, y que fue avalado en 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.

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 2011.

Disposición adicional tercera.

Durante la vigencia de este convenio las partes acuerdan establecer una bolsa de horas trimestral para cada empleado/da cuyo uso y funcionamiento se regulará y seguirá por una comisión paritaria constituida al efecto. La comisión se constituirá en el momento de entrada en vigor del convenio.

Disposición adicional cuarta.

En la línea del compromiso de la Fundación con las medidas de innovación en relación a la organización del trabajo, los firmantes de este convenio se comprometen, en un plazo no superior a seis meses desde la entrada en vigor a crear una comisión de carácter paritario con el objetivo de establecer medidas innovadoras para la Fundación relativas a nuevas formas de organización del trabajo.

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.er 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.

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 artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa reglamentaria que lo desarrolla.

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 «La Caixa» es el siguiente:

1. De lunes a jueves:

- Entrada: de 8.00 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 17.00 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 14:45horas 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 enero de 2012.

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 «La Caixa» vigentes para el año 2012 y

2013

La tabla salarial para el año 2012 y 2013 está pendiente de la correspondiente revisión que proceda en el caso de que el Índice Real de Precios al Consumo para el año 2011 no coincida con el previsto para el mismo año.

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 los/las trabajadores/as.

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 Nivel 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.