

Jefe de 1.ª Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Quedan adscritos a esta categoría aquellos trabajadores que realicen funciones informáticas de especial complejidad, poniendo a punto programas, completando los expedientes técnicos de los mismos.

Administrativo. Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa. Quedan adscritos a esta categoría los Cajeros sin firma, Secretarios/as de Dirección, así como las Telefonistas-recepcionistas, capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Visitador. Es aquel empleado que realiza inventarios de los inmuebles, mecanizándolos informáticamente, verificando su ubicación, estado e instalaciones. Acompaña a los posibles beneficiarios en la visita a los inmuebles, seleccionando los grupos en función de las solicitudes previas. Verifica el estado de la vivienda, una vez ha sido ésta desalojada, negociando con los propietarios las condiciones de dicha devolución. Asimismo, informa a los posibles beneficiarios en función del programa al que queda adscrito.

Auxiliar Administrativo. Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Quedan adscritos a esta categoría los Telefonistas Recepcionistas y Cobradores.

Las categorías y niveles salariales asignados a las mismas se aplicarán a partir del día 1 de enero de 2000. No obstante, no se verán afectados los niveles salariales que figuran en los contratos de trabajo suscritos y vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Categoría	Nivel salarial
Personal directivo:	
Gerentes	1
Titulados:	
Personal titulado de grado superior:	
Grupo A	2
Grupo B	4
Personal titulado de grado medio	5
Personal administrativo:	
Coordinador	3
Coordinador de captación	3
Jefe de 1.ª	4
Administrativo	5
Visitador	5
Auxiliar Administrativo	6

ANEXO

Tabla económica ejercicio 2000

Punto 1. Año 2000:

Niveles	Salario base — Pesetas/mes	Plus transporte — Pesetas
1	279.213	15.116
2	233.787	15.116
3	188.362	15.116
4	157.353	15.116
5	147.276	15.116
6	104.398	15.116

Punto 2. Año 2000:

Cada kilómetro: 24 pesetas.

19540 RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del 4.º Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.

Visto el texto del 4.º Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (código de Convenio número 9007332), que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores afectados y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 10 de octubre de 2000.—La Directora general, por ausencia (artículo 17 de la Ley 30/1992, y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2000.

Artículo 5. *Duración.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, por lo cual sus efectos se extinguirán el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 6. *Denuncia.*

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

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

Artículo 7. *Prórroga.*

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

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

Artículo 8. *Comisión Negociadora.*

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

Artículo 9. *Prelación de normas.*

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

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

Artículo 10. *Absorción y compensación.*

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

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

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se considerarán de forma global, con especial consideración a lo establecido en la disposición adicional 2.^a

Artículo 12. *Garantía «ad personam».*

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

Artículo 13. *Comisión Paritaria.*

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

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

3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria:

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Categorías laborales

Artículo 14. *Categorías laborales.*

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

Subalterno de segunda.
Subalterno de primera.
Auxiliar de segunda.
Auxiliar de primera.
Oficial de segunda.
Oficial de primera.
Ayudante técnico de segunda.
Ayudante técnico de primera.
Técnico de tercera.
Técnico de segunda.
Técnico de primera.
Monitor de segunda.
Monitor de primera.
Supervisor.
Responsable de tercera.
Responsable de segunda.
Responsable de primera.
Jefe.
Director.

Artículo 15. *Definición de las categorías laborales.*

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

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

Subalterno de primera.—Tiene funciones del mismo tipo que las del Subalterno de segunda, pero con una antigüedad en la empresa superior a cuatro años.

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

Auxiliar de primera.—Es la persona que realiza el mismo tipo de tareas que el Auxiliar de segunda, pero con una antigüedad en la empresa superior a cuatro años. Depende de un Oficial o de otro cargo de categoría superior.

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

Ayudante técnico de primera.—Es aquella persona que realiza tareas del mismo tipo que el Ayudante Técnico de segunda, pero con una antigüedad en la empresa superior a cuatro años. Depende de un Técnico o de otro cargo de categoría superior.

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

Oficial de primera.—Es la persona que realiza el mismo tipo de tareas que el Oficial de segunda, pero con una antigüedad en la escala administrativa de oficiales de la empresa superior a cuatro años. Puede tener a su cargo personal auxiliar o subalterno.

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

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

Técnico de segunda.—Su responsabilidad consiste en precisar (concretar) los detalles técnicos de los trabajos que se le encarguen dentro de

su especialidad, con un conocimiento amplio de las alternativas técnicas. Gestiona los gastos concretos de una actividad o proyecto de envergadura o complejidad limitada, en relación con la cual supervisa y controla el trabajo de industriales y colaboradores externos.

Puede tener a su cargo personal de categoría inferior.

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

Puede tener personal de categoría inferior a su cargo.

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

Monitor de primera.—Es la persona que realiza tareas del mismo tipo que las del Monitor de segunda, pero con una antigüedad en la empresa superior a dos años.

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

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

Responsable de segunda.—Es la persona que tiene la responsabilidad de un área o un departamento de un centro grande o estándar. Coordina las actividades de su área y tiene la responsabilidad de la realización de nuevos proyectos o actividades. Tiene iniciativa propia por delegación. Elabora las propuestas económicas de su área.

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

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

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 16. *Organización del trabajo.*

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

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

Artículo 17. *Jornada y horarios.*

1. La jornada anual de trabajo efectivo será de mil setecientos treinta y cinco horas en cómputo total, que equivalen a un promedio semanal de 38 horas, sin perjuicio de la posible existencia de contrataciones a tiempo parcial.

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 tres, pero en ningún caso podrá exigir que se trabajen consecutivamente dos o más fines de semana.

b) Presten servicio 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 tres, pero en ningún caso podrá exigir que se trabajen consecutivamente dos o más fines de semana.

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

3. En el mes de diciembre de cada año se elaborará, entre la Dirección y los Comités de Empresa correspondientes, un calendario laboral en el que se establecerá un procedimiento de cumplimiento de la jornada anual de trabajo efectivo en cada centro. A partir de este momento no se podrán efectuar cambios en el horario, salvo un acuerdo entre la Dirección de la empresa y los Comités de Empresa, siguiendo los procedimientos legales al efecto.

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

5. Cuando por razón de necesidades del servicio se prolongue la jornada, el tiempo de exceso será compensado con tiempo equivalente de permiso, 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 permisos habrá de ser autorizada por el responsable del centro de trabajo.

Artículo 18. *Descansos.*

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

Artículo 19. *Vacaciones.*

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

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

Los/las empleados/as disfrutarán sus vacaciones de acuerdo con la planificación que efectúe la Dirección de cada centro de trabajo, previa consulta a los/las representantes de los/las trabajadores/as, y dentro del respeto absoluto de las disposiciones del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha planificación se realizará a principios de año.

Artículo 20. *Excedencias voluntarias.*

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

El ejercicio por parte del/de la trabajador/a de un trabajo que signifique una competencia al que realiza la Fundación, durante el tiempo de excedencia, se entenderá como una rescisión unilateral del contrato.

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

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

Artículo 21. *Excedencias forzosas.*

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

Artículo 22. *Licencias y permisos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Quince días naturales en caso de constitución de una unión estable de pareja que cumpla los términos y los requisitos que legalmente se establezcan. Se reconoce actualmente dicho derecho exclusivamente a los/las trabajadores/as que presten servicios en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cataluña y constituyan una unión estable de pareja al amparo de la Ley 10/1998, de 15 de julio. Cuando las distintas Comunidades Autónomas o el Estado español regulen los derechos de las uniones estables de pareja se estará a lo que disponga dicha norma en el ámbito territorial al que afecte.

b) Dos días, en caso de nacimiento de un hijo, o por accidente, enfermedad grave u hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

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

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

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

g) Los/Las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Por voluntad propia, el/la trabajador/a podrá substituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora con la misma finalidad, y siempre de acuerdo con lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Opcionalmente, los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de doce meses, podrán acogerse, desde el día del nacimiento del hijo hasta el día en que éste cumpla los doce meses, a una jornada continua especial, la cual se detalla en el anexo VI.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Como compensación a los gastos por viajes realizados por cuenta de la Fundación, el empleado/a percibirá: Durante el año 2000, el importe de 6.800 pesetas en concepto de manutención por día entero y de 3.400 pesetas por medio día; durante el año 2001, el importe de 7.000 pesetas en concepto de manutención por día entero y de 3.500 pesetas por medio día; durante el año 2002 el importe de 7.200 pesetas en concepto de manutención por día entero y de 3.600 pesetas por medio día, y durante el año 2003, el importe de 7.450 pesetas en concepto de manutención por día entero y de 3.725 pesetas por medio día. En estos casos no será necesaria la presentación de comprobantes.

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

Los gastos de desplazamientos y de alojamiento se abonarán aparte.

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

Los gastos de desplazamientos y de alojamiento se abonarán aparte.

3. Como compensación a los gastos por viajes realizados en vehículo propio por cuenta de la Fundación, el empleado/da percibirá en concepto de kilometraje los siguientes importes: 31 pesetas/km. para los años 2000 y 2001, y 32 pesetas/km. para los años 2002 y 2003.

4. Con efectos de 1 de enero de 2001 se establece una ayuda para comida consistente en la entrega de un tiquet restaurante por día efectivo de trabajo en jornada partida en los importes siguientes: 400 pesetas para el año 2001, 500 pesetas para los años 2002 y 2003.

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

Artículo 24. *Vacantes y proceso de cobertura.*

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

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

Artículo 25. *Prevención de riesgos laborales.*

El/La trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como tiene el deber de observar y llevar a cabo todas las medidas de prevención que se le indiquen.

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

CAPÍTULO IV

Régimen disciplinarioArtículo 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 y Plus Familiares, dentro de los cinco días siguientes a su producción.

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

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

2. Faltas graves:

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

b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

3. Faltas muy graves:

Merecen esa consideración todas las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo incapié especialmente de la humillación pública, el abuso de autoridad, el acoso sexual, 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 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 período de tres meses hasta un año; inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo; despido.

Artículo 30. *Procedimiento sancionador.*

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

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

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

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

CAPÍTULO V

RetribucionesArtículo 31. *Principio general.*

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

Artículo 32. *Incremento para el año 2000.*

Para el año 2000 el incremento del sueldo base será el resultado de aplicar a las tablas salariales vigentes para 1999 un porcentaje equivalente a la suma del Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado español para el año 2000, fijado en un 2 por 100, más un 1,5 por 100. Las tablas para el año 2000 se detallan en el anexo IV.

Artículo 33. *Incremento para los años 2001 a 2003.*

1. El incremento del sueldo base para el año 2001 para todas las categorías será el resultado de aplicar a las tablas salariales vigentes para el año 2000 un porcentaje equivalente a la suma del Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado español para el año 2001 más un 0,5 por 100.

2. El incremento del sueldo base para el año 2002 para todas las categorías será el resultado de aplicar a las tablas salariales vigentes para el año 2001 un porcentaje equivalente a la suma del Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado español para el año 2002 más un 0,5 por 100.

3. El incremento del sueldo base para el año 2003 para todas las categorías será el resultado de aplicar a las tablas salariales vigentes para el año 2002 un porcentaje equivalente a la suma del Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado Español para el año 2003 más un 0,5 por 100.

Artículo 34. *Cláusula de revisión.*

1. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real, establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2000, cerrado a 31 de diciembre de 2000, no coincida con el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado español para el año 2000, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar las tablas salariales del sueldo base del año 2000, con efectos económicos de 1 de enero de

2000. A tal efecto se estará al resultado que se hubiese obtenido en el artículo 32 de este Convenio Colectivo de haber procedido al incremento para el año 2000 tomando como factor el Índice de Precios al Consumo real y no el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente.

2. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2001, cerrado a 31 de diciembre de 2001, no coincida con el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado español para el año 2001, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar las tablas salariales del sueldo base del año 2001, con efectos económicos de 1 de enero de 2001. A tal efecto se estará al resultado que se hubiese obtenido en el artículo 33 de este Convenio Colectivo de haber procedido al incremento para el año 2001 tomando como factor el Índice de Precios al Consumo real y no el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente.

3. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2002, cerrado a 31 de diciembre de 2002, no coincida con el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado español para el año 2002, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar las tablas salariales del sueldo base del año 2002, con efectos económicos de 1 de enero de 2002. A tal efecto se estará al resultado que se hubiese obtenido en el artículo 33 de este Convenio Colectivo de haber procedido al incremento para el año 2002 tomando como factor el Índice de Precios al Consumo real y no el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente.

4. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2003, cerrado a 31 de diciembre de 2003, no coincida con el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente por el Gobierno del Estado español para el año 2003, ya sea en exceso o en defecto, se procederá a regularizar las tablas salariales del sueldo base del año 2003, con efectos económicos de 1 de enero de 2003. A tal efecto se estará al resultado que se hubiese obtenido en el artículo 33 de este Convenio Colectivo de haber procedido al incremento para el año 2003 tomando como factor el Índice de Precios al Consumo real y no el Índice de Precios al Consumo previsto inicialmente.

Artículo 35. *Pagas extraordinarias.*

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

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

3. En cuanto al complemento personal de antigüedad acreditado a 31 de diciembre de 1991, se respetarán los acuerdos del acta de fecha 12 de mayo de 1994, reflejada en el anexo I.

Artículo 36. *Complemento personal de antigüedad.*

El personal afectado por este Convenio percibirá, por cada tres años de antigüedad en la empresa y para todas las categorías laborales, las siguientes cantidades: para el año 2000, la cantidad de 670 pesetas brutas mensuales; para el año 2001, 700 pesetas brutas mensuales; para el año 2002, 730 pesetas brutas mensuales, y para el año 2003, 760 pesetas brutas mensuales.

Los citados importes se abonarán cuando se realice la jornada completa pactada. Cuando se contraten jornadas inferiores, se percibirán en la proporción correspondiente.

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 37. *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 por 100 de recargo sobre el precio de hora ordinaria.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 38. *Complemento por baja por Incapacidad Temporal (IT).*

1. En los casos de IT, la Fundación, durante los primeros dieciocho meses, garantiza a sus trabajadores/as el complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, perciban la totalidad de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio Colectivo.

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

3. La baja médica deberá comunicarse de inmediato al Jefe del centro de trabajo, sin perjuicio de que se presente la copia dentro de las setenta y dos horas siguientes.

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

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

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

Artículo 39. *Fondo de pensiones.*

Los/as trabajadores/as de la Fundación en activo podrán disfrutar de un plan de pensiones colectivo, con aportaciones repartidas entre empresa y trabajadores/as. Dicha aportación será, por parte de la empresa, en el año 2000, del 1 por 100 del sueldo base y del complemento personal de dedicación, con expresa exclusión de los demás complementos existentes en la Fundación, sea cual sea su origen, y de la misma cantidad, como mínimo, por parte del/de la trabajador/a.

A partir del 1 de enero de 2001 la aportación de la empresa será del 2 por 100 del sueldo base y del complemento personal de dedicación, con expresa exclusión de los demás complementos existentes en la Fundación, sea cual sea su origen, y de un 1 por 100, como mínimo, por parte del/de la trabajador/a. Las condiciones de este fondo están reguladas en el reglamento del plan de pensiones de la Fundación «La Caixa».

Artículo 40. *Seguro de vida e invalidez permanente absoluta.*

Los/as trabajadores/as de la Fundación en activo con una antigüedad mínima de un año en la Fundación podrán disfrutar a partir del 1 de enero de 2001, de un seguro de vida de 5.000.000 de pesetas 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 10.000.000 de pesetas en caso de que la contingencia de muerte fuere por accidente. La cuota de la póliza será abonada en un 70 por 100 por la Fundación y en un 30 por 100 por el/la trabajador/a.

Durante el año 2000 la contingencia cubierta será sólo la de muerte.

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 41. *Revisiones médicas.*

Los/as trabajadores/as en activo con una antigüedad mínima de un año en la Fundación tendrán derecho, previa solicitud, a hacerse una revisión médica cada año a cargo de la empresa. La Fundación designará el facultativo o centro sanitario que efectuará las revisiones e informará de su decisión a los representantes de los trabajadores.

Artículo 42. *Ayudas para estudios profesionales e idiomas de los/as trabajadores/as.*

1. La Dirección de la Fundación tendrá la facultad de otorgar al personal de la Fundación becas de estudios con una asignación económica de un mínimo equivalente al 100 por 100 de la matrícula, debidamente justificada, cuando comporte una formación que se considere necesaria para el ejercicio de su actividad o el desarrollo profesional dentro de

la empresa. Por lo tanto, todo trabajador/a podrá solicitar la beca correspondiente a la Dirección de la Fundación, siendo de libre decisión de esta Dirección su concesión.

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

El coste máximo de la subvención será de 130.000 pesetas por trabajador/a y año (aproximadamente cien 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/a trabajador/a quiera cursar sus estudios será de libre elección. En cualquier caso, el máximo de horas subvencionadas por idioma será de cuatrocientas horas, de modo que el/a trabajador/a deberá acreditar un mínimo del 70 por 100 de aprovechamiento del curso tomando como referencia las horas realizadas en relación con las horas programadas para poder solicitar para años sucesivos una nueva beca.

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

Artículo 43. *Anticipos para necesidades diversas.*

La Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona concederá a los/as 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 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 no fijo 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 por 100 de cada acreditación de nómina correspondiente al empleado/a.

Artículo 44. *Ayuda escolar.*

Los/as trabajadores/as de la Fundación en activo percibirán la cantidad de 37.500 pesetas anuales por cada hijo de veintitrés años o menor de dicha edad en el año 2000, 38.800 pesetas anuales por cada hijo de veintitrés años o menor de dicha edad en el año 2001, 40.000 pesetas anuales por cada hijo de veintitrés años o menor de dicha edad en el año 2002 y 41.400 pesetas anuales por cada hijo de veintitrés años o menor de dicha edad en el año 2003. Existirá el mismo derecho cuando se presente declaración judicial de tutela y/o declaración administrativa de acogida, siempre que convivan con el/la trabajador/a y estén a su cargo.

Esos límites de edad deberán alcanzarse antes del 31 de diciembre del año en curso.

La ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de agosto.

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

Artículo 45. *Ayudas familiares de carácter excepcional.*

Los/as trabajadores/as en activo de la Fundación con una antigüedad mínima de un año que tengan 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:

a) Para el año 2000:

135.000 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 33 y el 49 por 100, ambos incluidos.

205.000 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 50 y el 65 por 100, ambos incluidos.

275.000 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 66 y el 100 por 100, ambos incluidos.

b) Para el año 2001:

140.000 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 33 y el 49 por 100, ambos incluidos.

216.300 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 50 y el 65 por 100, ambos incluidos.

302.400 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 66 y el 100 por 100, ambos incluidos.

c) Para el año 2002:

146.300 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 33 y el 49 por 100, ambos incluidos.

228.700 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 50 y el 65 por 100, ambos incluidos.

327.200 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 66 y el 100 por 100, ambos incluidos.

d) Para el año 2003:

153.000 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 33 y el 49 por 100, ambos incluidos.

241.000 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 50 y el 65 por 100, ambos incluidos.

352.000 pesetas anuales, cuando exista una certificación oficial de disminución en un grado comprendido entre el 66 y el 100 por 100, ambos incluidos.

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

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

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

Esta ayuda dejará de percibirse:

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

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

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

Artículo 46. *Jubilación.*

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

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

3. Únicamente en el caso de que no se acrediten los preceptivos quince años de carencia que exige la Ley 24/1997, de 15 de julio, dejará el/a trabajador/a de estar obligado/a a jubilarse aunque haya cumplido los sesenta y cinco años de edad. En ese caso, la jubilación tendrá lugar forzosamente al completar los quince años de carencia.

Artículo 47. *Ayuda por nacimiento, acogimiento o adopción legal.*

Los/as trabajadores/as percibirán una cantidad a tanto alzado de 30.000 pesetas brutas por nacimiento de un hijo, acogida o adopción legal.

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

Artículo 48. *Gratificación por veinticinco años de antigüedad en la empresa.*

Los/as trabajadores/as que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de tres días naturales seguidos que disfrutarán en el año natural en el que cumplan los veinticinco años de servicio. El/a trabajador/a podrá elegir la fecha siempre que lo avise con siete días naturales de antelación.

Asimismo, se le hará entrega de un regalo institucional.

Artículo 49. *Seguro de accidente profesional colectivo.*

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

Artículo 50. *Uniformes.*

La empresa facilitará anualmente el vestuario y/o los complementos necesarios según las normas de cada centro.

CAPÍTULO VII

Representantes de los/as trabajadores/as

Artículo 51. *Información general.*

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

Artículo 52. *Bolsa de horas sindicales.*

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

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

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

Disposición adicional primera.

En compensación por la pérdida de derechos adquiridos en materia de horario y jornada, por el cambio de horario que se estableció de forma general y por las nuevas condiciones de esa materia, pactadas en el artículo 17 del Convenio Colectivo vigente en los años 1997-1999, se abonará a todos/as los/as trabajadores/as contratados/as con anterioridad al 1 de enero de 1997, un complemento especial no incluido en la estructura salarial retributiva del Convenio Colectivo, que se abonará «ad personam».

Dicho suplemento se denomina complemento personal de dedicación y es consolidable, no absorbible ni compensable y no revisable. Se abona según las siguientes condiciones:

La cantidad se abona en función de la jornada anual que efectivamente se realice cada año, según el grupo profesional al que, en base a lo descrito en el anexo VII del Convenio Colectivo de ámbito de empresa vigente para 1997-1999, estuviera adscrito a 31 de diciembre de 1996 cada uno de los empleados. El/a empleado/a que disfrute de una jornada inferior, aunque sea por derecho adquirido, percibirá la parte proporcional de la cantidad mencionada en función de la jornada que realice, tomando como referencia la jornada anual pactada en el Convenio.

El importe se establece en el anexo V del presente Convenio Colectivo.

La cantidad se abonará en el mes de septiembre.

Se recogerá en nómina bajo el concepto de «Complemento personal de dedicación 96».

En caso de extinción del contrato de trabajo durante el año la empresa incluirá o deducirá de la liquidación salarial, en función del período anual, la parte devengada y no cobrada, o cobrada y no devengada, respectivamente. En los casos en los que la liquidación salarial no cubra la totalidad del importe cobrado y no devengado, el/a trabajador/a liquidará la diferencia.

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 1999.

Disposición final primera.

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

Disposición 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 de diciembre de 1991 que corresponde al complemento personal de antigüedad, y que se explicitaba en el artículo 23.3 del primer Convenio Colectivo de la Fundación «La Caixa», se entenderá aplicada a las 15 pagas a partir del 1 de enero de 1992. 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, 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 Real Decreto 488/1998.

2. Condiciones de los contratos en prácticas:

Durante el primer año de vigencia del contrato, la retribución anual bruta de un/a trabajador/a contratado/a en prácticas será igual al 80 por 100 del salario bruto fijado en Convenio para un/a trabajador/a con igual o equivalente categoría profesional.

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

ANEXO III

Horarios

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

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

De lunes a jueves: De ocho treinta a catorce treinta horas y de dieciséis a dieciocho horas.

Viernes: De ocho treinta a quince horas.

Los/as trabajadores/as que se rijan por ese horario podrán optar por entrar a las nueve horas y partir su jornada entre las catorce treinta y las quince treinta horas y salir los viernes a las quince treinta horas.

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

2. Se establece un horario intensivo de tres meses, que se realizará desde mediados de junio a mediados de septiembre, de acuerdo con el calendario laboral de cada año. Esta jornada será de lunes a viernes, de ocho a quince horas, entendiéndose que en el cómputo anual se respetará el límite de mil setecientos treinta y cinco horas anuales.

3. La diferencia entre lo que resulte de aplicar este horario y la jornada anual de mil setecientas treinta y cinco horas se distribuirá en la forma que se establezca cada año al elaborar el calendario laboral de la Fundación «La Caixa».

4. Este horario entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2000.

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

ANEXO IV

Tablas salariales de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona para el año 2000

Categoría	Sueldo anual — Pesetas
Subalterno de segunda	2.208.300
Subalterno de primera	2.585.760
Auxiliar de segunda	2.208.300
Auxiliar de primera	2.802.285
Oficial de segunda	3.241.995
Oficial de primera	3.840.300
Ayudante técnico de segunda	2.942.055
Ayudante técnico de primera	3.357.795
Técnico de tercera	4.129.350
Técnico de segunda	4.647.705
Técnico de primera	5.074.350
Monitor de segunda	2.509.575
Monitor de primera	2.914.170
Supervisor	3.796.170
Responsable de tercera	5.687.655
Responsable de segunda	6.198.105
Responsable de primera	7.316.475
Jefe	7.802.400
Director	8.538.510

ANEXO V

Importes del complemento personal de dedicación

Grupos profesionales e importes

Grupo: Directores y Jefes:

Director y Jefe: 580.000 pesetas brutas/año.

Grupo: Responsables:

Responsable de primera, segunda y tercera: 475.000 pesetas brutas/año.

Grupo: Monitores:

Supervisor, Monitor de primera y segunda: 220.000 pesetas brutas/año.

Grupo: Técnicos:

Técnico de primera, segunda y tercera. Ayudante técnico de primera y segunda: 300.000 pesetas brutas/año.

Grupo: Administrativos:

Oficial de primera y segunda. Auxiliar de primera y segunda: 235.000 pesetas brutas/año.

Grupo: Subalternos:

Subalterno de primera y segunda: 170.000 pesetas brutas/año.

En el caso de que un/a trabajador/a cambie de grupo profesional se le asignará el importe del complemento personal de dedicación correspondiente al nuevo grupo.

ANEXO VI

Horarios durante el período de lactancia

El horario de trabajo de las trabajadoras 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 viernes: De ocho treinta a dieciséis horas.

2. Horario durante el período de jornada intensiva:

De lunes a viernes: De ocho treinta a quince horas, o bien, de ocho a catorce treinta horas.

Compromiso I. Voluntad negociadora

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

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

19541 *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 10 de julio de 2000 de la Secretaría General de Pesca Marítima, por la que se dispone la publicación del censo anual de la flota arrastrera congeladora NAFO, conforme a lo dispuesto en la Orden de 21 de diciembre de 1999, por la que se ordena la actividad pesquera de la flota española que faena en la zona de regulación de la Organización de la Pesca del Atlántico Noroccidental.*

Advertidos errores en el texto de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 190, de 9 de agosto de 2000, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 28470, ANEXO «Censo de la flota arrastrera congeladora NAFO, 2000», en la columna «Buque»:

Donde dice: «Puente Pereiras cuat.»; debe decir: «Puente Pereiras Cuatro», y donde dice: «Hermanos Gandon Cu»; debe decir: «Hermanos Gandón Cuatro».

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

19542 *RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2000, de la Secretaría General Técnica, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1/508/00, interpuesto ante el Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Séptima), por don Augusto Díaz González.*

Recibido el requerimiento del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Séptima), en relación con el recurso contencioso-administrativo número 1/508/00, interpuesto por don Augusto Díaz González, contra el Real Decreto 30/2000, de 14 de enero, sobre traspaso a la Comunidad de Madrid de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del Trabajo, el Empleo y la Formación,

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto emplazar para que comparezcan ante dicho Juzgado, en el plazo de nueve días, a todos los posibles