

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1900** *Resolución de 1 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa».*

Visto el Convenio colectivo de la empresa Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa» (código de Convenio número 90102302012016), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y CC. OO., 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, 1 de febrero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **2.º CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN BANCARIA CAIXA D'ESTALVIS I PENSIONS DE BARCELONA, «LA CAIXA»**

**Negociado entre los representantes designados por la Dirección General y los representantes sindicales de los trabajadores**

Fundación Bancaria «La Caixa»

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito y revisión

#### Sección 1.ª Ámbito

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El ámbito del presente Convenio colectivo comprende a todas las personas que tienen la calidad de trabajadores por cuenta de la Fundación Bancaria «La Caixa», incluidos los trabajadores en situación de expatriación en otro país distinto del Estado español.

#### Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y tendrá una duración de tres años, por lo cual sus efectos se extinguirán el 31 de diciembre de 2020.

#### Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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

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

#### Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Con carácter estrictamente personal, se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones que se establecen en el presente Convenio colectivo, consideradas asimismo en su conjunto y cómputo anual.

### *Sección 2.ª Revisión*

#### Artículo 7. *Denuncia.*

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

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

#### Artículo 8. *Prórroga.*

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

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

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

2. La Comisión Paritaria estará formada por ocho miembros, cuatro en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de la Dirección de la Fundación Bancaria «La Caixa».

3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.
- c) Conocer de las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
- d) Arbitrar soluciones para las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración.
- e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de Convenio colectivo, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, las partes integrantes se someterán a un procedimiento de mediación ante los órganos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de la Fundación SIMA, en Madrid, o ante cualquier otro órgano de mediación que decidan las partes.

También se acudirá a estos procedimientos de mediación ante los mismos órganos indicados en el párrafo anterior en caso de existir discrepancias entre la empresa y la parte social en la negociación para la modificación de las condiciones de trabajo, al objeto de poderlas solventar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- f) Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.
- g) Resolver cuestiones relativas a la igualdad y al ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Artículo 11. Vinculación a la totalidad.*

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

## CAPÍTULO II

**Grupos profesionales, progresión profesional, vacantes y modalidades contractuales**Artículo 12. *Definición de los grupos profesionales.*

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

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación laboral que agrupa a las personas según sus aptitudes profesionales, responsabilidades y tareas profesionales. Dentro de cada grupo existen distintos niveles, que corresponden a los intervalos que delimitan los diferentes grados de responsabilidad y autonomía. El sistema de retribución viene determinado por la siguiente graduación de grupos y niveles profesionales:

Grupo A:

Nivel A1.  
Nivel A2.  
Nivel A3.

Grupo B:

Nivel B1.  
Nivel B2.  
Nivel B3.  
Nivel B4.

Grupo C:

Nivel C1.  
Nivel C2.  
Nivel C3.  
Nivel C4.

Grupo D:

Nivel D1.

La tarea que debe desarrollar cada uno de los trabajadores de la Fundación Bancaria «La Caixa», en función del nivel profesional que tenga asignado, queda especificada por las siguientes definiciones de los niveles profesionales. En aquellos niveles en los que se especifica, el ascenso de nivel se efectúa por antigüedad o por evaluación. En aquellos en los que no se indica, se respetará lo que establezcan los artículos 24 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Grupo A: A1, A2 y A3.

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

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

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

– Línea profesional 2: También es el bloque inicial para los profesionales con perspectiva de crecimiento hacia otros grupos. Está previsto que buena parte de la plantilla de este perfil pase al grupo B.

Conocimientos y requisitos.

- Conocimientos respecto a la línea profesional 1: Formación adecuada para las tareas auxiliares a realizar.
- Conocimientos respecto a la línea profesional 2: Formación adecuada para el lugar de trabajo y para las expectativas de crecimiento.

En ambos casos, se necesitan personas motivadas para trabajar en el entorno de la Fundación Bancaria «La Caixa» y adecuadas al perfil profesional que cada lugar de trabajo requiere.

Definición de los niveles.

Nivel A1.

Es el nivel inicial habitual para las nuevas contrataciones. Los empleados 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 en el nivel A1. Mayor conocimiento, calificación profesional y experiencia.

Nivel A3.

- Línea profesional 1: Autonomía, iniciativa y capacidad para organizar y resolver tareas auxiliares. Alto grado de autonomía para ejecutar los trabajos en el ámbito de su competencia profesional, siguiendo unas directrices marco establecidas.
- Línea profesional 2: Mejor conocimiento de la profesión y de las tareas que se realizan en la Fundación Bancaria «La Caixa». Competencia profesional y consolidación de la experiencia en las tareas auxiliares para la futura gestión de proyectos.

Grupo B: B1, B2, B3 y B4.

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

Reúnen las siguientes competencias profesionales:

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

Conocimientos y requisitos.

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

Definición de los niveles.

Nivel B1.

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

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

Nivel B2.

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

- Los proyectos, programas o servicios son de mayor complejidad que en el nivel anterior. También son más complejas las relaciones con proveedores, equipos y áreas.
- Pronostican riesgos a partir de datos, tendencias y experiencia.
- Están abiertas a nuevos métodos de trabajo, y colaboran y ayudan a superar los problemas técnicos que se puedan generar.
- Son consultadas en su área de conocimiento por el equipo y los compañeros.
- Afrontan los problemas que pueden resolver por sí solas y son capaces de improvisar actuaciones ante situaciones urgentes e imprevistas en su ámbito de actuación.
- Ejecutan las tareas asignadas con eficiencia, saben adecuar el esfuerzo a los temas importantes y tienen presentes los objetivos de los proyectos, programas y servicios en los que trabajan.
- Trabajan con calidad, sin necesidad de orientación y supervisión permanente.
- En los procesos en los que participan, utilizan su conocimiento de la cultura de la Fundación Bancaria «La Caixa» para obtener mejores resultados.
- Pueden participar y aportar en el proceso de toma de decisiones del equipo.
- Saben defender públicamente los proyectos, programas o servicios en los que participan.
- Pueden tener personal de categoría inferior a su cargo.

Nivel B3.

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

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

- Son responsables de precisar los detalles técnicos de los trabajos que se les encargan dentro de su especialidad, con un conocimiento amplio de las alternativas técnicas.

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

#### Nivel B4.

Las personas que pertenecen a este nivel:

- Actúan y toman decisiones por delegación de su jefe o jefa.
- Realizan tareas complejas que requieren un alto grado de especialización.
- Coordinan tareas de equipo internas o externas y se responsabilizan de su seguimiento.
- Participan en la definición y creación de proyectos, programas o servicios, y de objetivos de su área de responsabilidad.
- Gestionan los proyectos, programas o servicios económica y técnicamente.
- Realizan encargos a proveedores y colaboradores.
- Se coordinan con otros departamentos y áreas.
- Analizan, valoran, gestionan y resuelven las anomalías e incidencias en su ámbito de responsabilidad.
- Analizan desde una perspectiva amplia para llegar a conclusiones que solucionan problemas funcionales.
- Participan en equipos de trabajo, comités o grupos específicos para impulsar cambios.
- Participan en la creación de métodos o canales específicos para transmitir información y conocimientos a todo el departamento.
- Identifican oportunidades de mejora y proponen soluciones nuevas y eficaces.
- Gestionan y pueden establecer sistemas de coordinación y seguimiento de la ejecución de los programas, proyectos y servicios en los que participan, poniendo especial atención en la eficiencia y la eficacia.
- Proponen cambios o actuaciones para mejorar la calidad del trabajo o del servicio que prestan. Definen y acuerdan con los proveedores o colaboradores los estándares de calidad que deben alcanzarse en el proyecto, programa o servicio, y proponen métodos y sistemas de trabajo para alcanzarlos.
- Son capaces de gestionar la actividad teniendo en cuenta los objetivos de la organización.
- Comparten ideas y opiniones con los equipos como apoyo en la toma de decisiones.



Grupo C: C1, C2, C3 y C4.

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

Así pues:

- Ejercen el mando y el liderazgo de forma explícita.
- Generan y presentan propuestas nuevas.
- Conocen el sector de referencia y actúan con competencia.
- Programan y planifican las acciones y determinan los recursos necesarios al respecto.
- Organizan y distribuyen la tarea y evalúan los resultados.
- Lideran y dan apoyo a sus equipos, y se preocupan por su motivación y formación.

Conocimientos y requisitos:

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

Grupo D: D1.

Comité Ejecutivo y directores y directoras de área.

Artículo 13. *Progresión profesional.*

Grupo A: Nivel A1, A2 y A3.

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

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

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

Definición del tránsito entre los niveles A3 y B1.

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

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

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

La evaluación puede repetirse cada año.



Grupo B: B1, B2, B3 y B4.

Progresión por antigüedad. La permanencia asegura un progreso en:

- Situación inicial: Nivel B1.
- Al cabo de diez años: Nivel B2.
- A partir del nivel B2, la progresión no se basa en la permanencia ni en la antigüedad.

El cambio de nivel a partir del nivel B2 se logra a propuesta del respectivo jefe o jefa o director o directora, quien valorará la acción profesional, de acuerdo con la evaluación por competencias vigente.

A estos efectos, se valorará:

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

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

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

Grupo C: C1, C2, C3 y C4.

Progresión entre los niveles del grupo, en función:

- De la dimensión y complejidad de los centros, áreas o grupos de proyectos que se dirigen.
- Del volumen y complejidad de los equipos y recursos que se dirigen.
- De la participación en la creación de propuestas y estrategias de la Fundación Bancaria «La Caixa».

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

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

Cuando se presente la necesidad de contratar con carácter indefinido a una persona, ya sea por cobertura definitiva de vacante o por necesidad de crear un nuevo puesto de trabajo fijo, para la cobertura de puestos con un nivel inferior a C1, la Dirección establecerá un proceso público de cobertura interna con indicación de las condiciones que deberán reunir los empleados para acceder a él. Si el proceso es declarado desierto, la Dirección contratará a personal externo.

#### Artículo 15. *Modalidades contractuales.*

1. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan la posibilidad de celebrar contratos de formación y prácticas, tal y como refleja el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa reglamentaria que lo desarrolla.

2. En los contratos en prácticas, durante el primer año de vigencia del contrato, la retribución anual bruta de un trabajador o trabajadora contratado en prácticas será igual al 80 % del salario bruto fijado en Convenio para un trabajador o trabajadora con igual o equivalente nivel profesional.

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

## CAPÍTULO III

## Tiempo de trabajo

Sección 1.<sup>a</sup> Jornada laboral ordinaria y distribuciónArtículo 16. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente, es facultad exclusiva de los órganos rectores de la Fundación Bancaria «La Caixa» y, por delegación de los mismos, de la dirección facultada, y la ejercerán de acuerdo con las finalidades que se establezcan en los estatutos fundacionales.

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

Artículo 17. *Jornada.*

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

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

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

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

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

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes de este Convenio colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia. No obstante, si por la cobertura de eventualidades urgentes y no programables, y con respeto absoluto a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores sobre la voluntariedad, debieran realizarse horas extraordinarias, estas se compensarán mediante descanso. Cuando no fuera posible la compensación con descanso, las horas extraordinarias serán retribuidas con el 75 % de recargo sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 19. *Horario.*

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

De lunes a jueves:

- Entrada: De 8.00 a 9.30 horas, de carácter flexible.
- Pausa para comida: De 13.30 a 15.15 horas, de carácter flexible, pero con una pausa mínima de 45 minutos.

– Salida: De 16.45 a 19.15 horas, de carácter flexible, en función de la hora de entrada y de la duración de la pausa para comida.

El cómputo total diario deberá ser de ocho horas.

Viernes:

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

El cómputo total diario deberá ser de siete horas.

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

Se establece un horario intensivo de tres meses y medio, que se realizará desde el 1 de junio hasta el 15 de septiembre (ambos días incluidos) y de acuerdo con el calendario laboral de cada año. Esta jornada será de lunes a viernes, entrada de 8.00 a 8.30 horas y salida de 15.00 a 15.30 horas, entendiéndose que en el cómputo anual se respetará el límite de 1.717 horas anuales.

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

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

El cómputo total diario deberá ser de siete horas.

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

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

En el mes de diciembre de cada año, se elaborará, entre la Dirección y 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 ese 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.

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

#### *Sección 2.ª Vacaciones anuales*

#### Artículo 21. *Vacaciones.*

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

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

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

Dicha planificación se realizará a principios de año.

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

Artículo 22. *Excedencias voluntarias y forzosas.*

1. Excedencia forzosa.

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

2. Excedencia voluntaria.

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

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

Los empleados con una antigüedad superior a un año podrán solicitar la excedencia voluntaria por razones de finalización de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas, siempre que ello no comporte el ejercicio de un trabajo que signifique una competencia al que realiza la Fundación Bancaria «La Caixa», por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El mismo trabajador o trabajadora solamente podrá ejercer este derecho nuevamente transcurridos cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

El ejercicio por parte del trabajador o trabajadora de un trabajo que signifique una competencia al que realiza la Fundación Bancaria «La Caixa», durante el tiempo de excedencia, producirá el efecto de pérdida definitiva del derecho a la reincorporación del interesado o interesada en la empresa.

b) Excedencia por cuidado familiar.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Fundación Bancaria «La Caixa» generasen este derecho por el mismo sujeto causante,

la Fundación Bancaria «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, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo y nivel profesional.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, 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.

c) Excedencia por acción de voluntariado.

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

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

d) Excedencia por violencia de género.

Los empleados tendrán derecho a un periodo de excedencia por violencia de género durante el plazo que precise la víctima, establecido de común acuerdo y renovable. El derecho de reingreso será inmediato, en el puesto de trabajo más adecuado y de acuerdo con la víctima.

Artículo 23. *Permisos no retribuidos.*

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

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

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

a) Veinte días naturales para el primer matrimonio. Para posteriores matrimonios, serán quince días naturales. Estos días se disfrutarán continuados a la fecha del hecho causante.

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

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de un hijo o hija, o por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días más si por este motivo el trabajador o trabajadora necesita desplazarse al efecto a un municipio situado a más de 100 km de su domicilio habitual.

c) Cinco días laborables en caso de acogimiento legal o adopción legal.

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

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

f) Un permiso retribuido de una semana para la mujer trabajadora de la Fundación Bancaria «La Caixa» que ceda sus dos últimas semanas de permiso de maternidad, es decir, la semana quince y la semana dieciséis, a su pareja. Para este supuesto, la Fundación Bancaria «La Caixa» requerirá a la trabajadora la documentación oficial conforme ha cedido las dos semanas.

g) Cinco días laborables inmediatamente posteriores a la finalización del permiso de maternidad disfrutado por la madre.

h) Treinta días laborables adicionales para el trabajador o trabajadora por nacimiento de hijo o hija discapacitado. Este permiso lo podrá disfrutar el padre o la madre durante los veinticuatro primeros meses del niño o niña.

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

j) 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.

k) Dos días por asuntos propios sin necesidad de justificación.

l) Tres días laborables por nacimiento de nietos.

## Artículo 25. *Suspensión del contrato de trabajo.*

1. 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 o hija a partir del segundo. El periodo 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 periodo 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 Bancaria «La Caixa» garantiza a sus trabajadoras un complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, perciban la totalidad de la retribución.

Asimismo, se disfrutará de la suspensión del contrato en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento permanente, de menores de hasta 6 años, así como cuando se trate de menores mayores de 6 años discapacitados o que, por circunstancias y experiencias personales, o 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 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones aplicables en materia de Seguridad Social.

2. En los supuestos de nacimiento de un hijo o hija, adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento permanente de acuerdo con el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples a dos días más por cada hijo o hija 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 artículo 48 apartados 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores. Durante la duración de la baja por paternidad, la Fundación Bancaria «La Caixa» garantiza a sus trabajadores un complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, perciban la totalidad de la retribución.



En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador o trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

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

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

1. Los trabajadores, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses y según el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. En la Fundación Bancaria «La Caixa» este derecho se aplicará para hijos menores de veinte meses. Por voluntad propia, el trabajador o trabajadora 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 trabajadores, por lactancia de un hijo o hija menor de veinte meses, podrán acogerse, desde el nacimiento del hijo o hija hasta el día en que este cumpla los veinte meses, a una jornada continua especial por cuidado de hijo o hija, la cual se detalla en el anexo II.

Asimismo, los trabajadores, una vez finalizado el permiso de maternidad o paternidad, podrán acumular la lactancia en 22 días laborables de permiso. En el caso de que sea un parto múltiple, dicho permiso se extiende a un periodo de 44 días laborables. En el supuesto de que un trabajador o trabajadora acumule la lactancia, no podrá acogerse a la jornada continuada especial por cuidado de hijo o hija, detallada en el anexo II.

Los trabajadores que adopten un hijo o hija tendrán derecho a una jornada especial por su cuidado hasta los veinte meses del menor, y en todo caso este derecho se disfrutará como mínimo cinco meses desde la incorporación del trabajador o trabajadora a continuación del permiso por maternidad.

En el supuesto de que tanto la madre como el padre presten actividad laboral en la Fundación Bancaria «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 o hija, tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo, si bien en cómputo semanal deberá cumplir en todo caso la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio colectivo.

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

El trabajador o trabajadora con hijo o hija discapacitado tendrá derecho a solicitar una reducción de un octavo de su jornada sin la reducción proporcional de sus retribuciones.



Esta reducción de jornada sin reducción salarial durará como máximo dos años y podrá solicitarse entre los 0 y 9 años del menor.

Esta facultad podrá ser ejercida solo por uno de los cónyuges, en caso de que ambos trabajen en la Fundación Bancaria «La Caixa», siempre que se den razones justificadas de funcionamiento de la empresa que impidan la simultaneidad.

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

3. Aquellos trabajadores que tengan a su cuidado 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, podrán acogerse a la reducción de jornada con carácter ilimitado y con la pertinente reducción salarial.

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

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

6. El trabajador o trabajadora, al incorporarse a la Fundación Bancaria «La Caixa» después de una baja de enfermedad continuada de nueve 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 o trabajadora, se valorará la posibilidad de prorrogar esta reducción.

#### *Sección 4.<sup>a</sup> Conciliación de la vida laboral y familiar*

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

Las partes acuerdan aplicar, como medida innovadora, que la trabajadora embarazada cuyo puesto de trabajo lo permita pueda disponer temporalmente, durante los dos meses previos a la fecha prevista de parto, de herramientas informáticas facilitadas por la Fundación Bancaria «La Caixa» para poder realizar sus tareas desde su domicilio. También acuerdan hacer extensiva esta medida a los trabajadores que temporalmente tengan movilidad reducida y que sea compatible con el alta laboral. Para esta medida, la Comisión Paritaria actuará como mediadora en caso de que sea necesario.

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

Estas peticiones se acordarán previa autorización del responsable y sujetas a las necesidades derivadas del puesto de trabajo.

## CAPÍTULO IV

**Disposiciones varias y seguridad y salud laboral**Artículo 28. *Dietas y kilometraje.*

1. Como compensación por los gastos de viajes realizados por cuenta de la Fundación Bancaria «La Caixa», el empleado o empleada percibirá:

– Para la manutención por día completo, se abonará la cantidad de 60 euros brutos para los años 2018 y 2019 y la cantidad de 62 euros para el año 2020. Para recibir este importe es obligatorio que exista pernocta por parte del trabajador o trabajadora.

– Para la manutención por medio día, se abonará la cantidad de 35 euros brutos para los años 2018, 2019 y 2020. En este caso no será necesaria la presentación de comprobantes.

Sin embargo, el trabajador o trabajadora 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 Bancaria «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 por los gastos de viajes realizados en vehículo propio por cuenta de la Fundación Bancaria «La Caixa», el empleado o empleada percibirá, en concepto de kilometraje, el importe de 0,31 euros brutos por kilómetro para los años 2018 y 2019, y 0,32 euros brutos por el mismo concepto para el año 2020.

Artículo 29. *Prevención de riesgos laborales.*

El trabajador o trabajadora 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 V

**Retribuciones**Artículo 30. *Principio general.*

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

Artículo 31. *Años 2018, 2019 y 2020.*

El salario base durante el año 2018 será el vigente a 31 de diciembre de 2017, incrementado en el 2,00 %. Todo ello, con efectos desde el 1 de enero de 2018, de acuerdo con el anexo I.

El salario base durante el año 2019 será el vigente a 31 de diciembre de 2018, incrementado en el 2,00 %. Todo ello, con efectos desde el 1 de enero de 2019.

El salario base durante el año 2020 será el vigente a 31 de diciembre de 2019, incrementado en el 2,2 %. Todo ello, con efectos desde el 1 de enero de 2020.

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

A partir del segundo semestre de 2019, la Comisión Paritaria se compromete a reunirse para evaluar la necesidad de medidas correctoras en caso de que la coyuntura económica cambie sustancialmente respecto a las previsiones.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

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

Artículo 33. *Complemento personal de antigüedad.*

El personal afectado por este Convenio percibirá, por cada tres años de antigüedad en la empresa y para todos los niveles profesionales, un complemento personal de antigüedad cuyo importe anual será de 900 euros brutos.

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

## Capítulo VI

### Mejoras sociales

Artículo 34. *Ayuda de comida.*

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se establece una ayuda de comida por día efectivo de trabajo en jornada partida por un importe de 9 euros brutos para los años 2018 y 2019, y por un importe de 9,25 euros brutos para el año 2020.

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

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

1. En los casos de incapacidad temporal (IT), y durante toda la duración de la misma, la Fundación Bancaria «La Caixa» garantiza 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 o trabajadora.

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

3. La baja médica deberá comunicarse de inmediato al jefe o jefa del centro de trabajo, siendo posible hacerlo mediante soporte digital, sin perjuicio de que se presente la copia de la baja dentro de las 72 horas siguientes.

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

La negativa del empleado o empleada 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 36. *Fondo de pensiones.*

Para los trabajadores de la Fundación Bancaria «La Caixa» se dispone de un plan de pensiones colectivo en el cual la aportación será, únicamente por parte de la Fundación Bancaria «La Caixa», a partir de los dos años de antigüedad, es decir, durante los meses 25 a 120 de relación laboral (ambos incluidos), del 8,5 % del salario pensionable. A partir del mes 121 de relación laboral, la aportación será del 8,00 % del salario pensionable.

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

Artículo 37. *Prestación de riesgo.*

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

La prestación y el cálculo de este complemento están regulados en el nuevo reglamento del plan de pensiones.

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

Artículo 38. *Asistencia sanitaria.*

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

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

1. La Dirección de la Fundación Bancaria «La Caixa» tendrá la facultad de otorgar a su personal becas de estudios con una asignación económica de hasta el 100 % de la matrícula o gastos de inscripción, debidamente justificada, cuando supongan una formación que se considere necesaria para el ejercicio de su actividad o el desarrollo profesional dentro de la empresa. Por lo tanto, todo trabajador o trabajadora podrá solicitar la beca correspondiente a la Dirección de la Fundación Bancaria «La Caixa», siendo de libre decisión de esta dirección su concesión.

2. Los trabajadores en activo 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 1.500 euros brutos, por trabajador o trabajadora y año, y se deberá aportar justificante del importe del coste del curso para percibir la beca en el importe que proceda. El centro en el que el trabajador o trabajadora cursará sus estudios será de libre elección. En cualquier caso, el máximo de horas subvencionadas por idioma será de 400. Por otra parte, el trabajador o trabajadora deberá acreditar un mínimo del 70 % de aprovechamiento del curso, y se tomarán como referencia las horas realizadas en relación con las horas programadas para poder solicitar en años sucesivos una nueva beca.

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

Artículo 40. *Anticipos para necesidades diversas.*

La Fundación Bancaria «La Caixa» concederá a los trabajadores que lo soliciten anticipos por el importe máximo de doce mensualidades o hasta 20.000 euros, con el fin de hacer frente a gastos por acontecimientos familiares extraordinarios (bodas,

maternidades y paternidades, defunciones...), gastos de la primera vivienda (derivados de compras, fianzas de alquiler, mejoras, reformas o mudanzas), gastos extraordinarios o imprevistos de carácter personal o familiar, siniestros en general, así como intervenciones quirúrgicas y gastos médicos.

En aquellos casos de empleados 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 7 % de cada una de las mensualidades del empleado o empleada.

A título individual, se podrá pactar con el trabajador o trabajadora la posibilidad de retornar el anticipo a razón del 5 % en el supuesto de que esté pasando una situación difícil y perentoria.

#### Artículo 41. *Ayuda de guardería: P0, P1 y P2.*

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se establece una ayuda para los empleados con hijos inscritos 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 mensuales para los años 2018, 2019 y 2020.

Este tique no se recibirá durante el mes de agosto.

Los trabajadores con hijos que no asistan a la guardería recibirán una ayuda por hijo o hija de 500 euros brutos anuales.

El año en que el hijo o hija inicie P3, se recibirá la parte proporcional de los 550 euros brutos anuales. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de agosto. La percepción del tique guardería interrumpe el derecho a percibir la citada ayuda de 550 euros y, en este caso, el importe de dicha ayuda es proporcional a los meses en que el niño o niña no asista a la guardería.

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

#### Artículo 42. *Ayuda escolar desde P3 y hasta los 26 años.*

Los trabajadores de la Fundación Bancaria «La Caixa» en activo recibirán una cantidad por cada hijo o hija desde P3 y hasta los 26 años. El importe será de 550 euros brutos anuales.

Se tendrá el mismo derecho cuando se presente declaración judicial de tutela y/o declaración administrativa de acogida, siempre que las personas tuteladas o acogidas convivan con el trabajador o trabajadora y estén a su cargo. El límite de edad de 26 años deberá alcanzarse antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio.

La ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de agosto de cada año, y será en concepto del próximo curso escolar.

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

Para aquellos empleados que acrediten su condición de familia monoparental, la ayuda escolar que recibirán será de 1.100 euros brutos por cada hijo o hija. Esta ayuda escolar solo se concederá a los empleados con un nivel profesional igual o inferior a B4.

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

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

## Artículo 43. *Ayudas familiares de carácter excepcional.*

a) Los trabajadores en activo de la Fundación Bancaria «La Caixa» con una antigüedad mínima de un año que tengan efectivamente a su cargo padre, madre o pareja legal con certificación oficial de discapacidad y/o gran dependencia percibirán las siguientes ayudas por cada uno de ellos:

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

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

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

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

– Cuando la persona discapacitada con un grado de discapacidad entre el 33 y el 65 % realice trabajos remunerados o disfrute de pensiones o ayudas públicas cuya cantidad supere el cómputo anual de una vez y media el salario mínimo interprofesional.

– Cuando la persona discapacitada con un grado de discapacidad superior al 65 % realice trabajos remunerados o disfrute de pensiones o ayudas públicas cuya cantidad supere el cómputo anual de tres veces el salario mínimo interprofesional.

– Cuando algún organismo oficial se haga cargo totalmente de la atención a la persona discapacitada.

– Cuando la persona discapacitada, padre, madre o pareja legal o hijo o hija, deje de estar a cargo del trabajador o trabajadora.

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

1. Durante los tres primeros años desde el nacimiento, cuando el grado de discapacidad sea al menos del 33 %, la cantidad de 5.000 euros brutos anuales. En caso de que el grado de discapacidad sea del 65 % o superior, la cantidad a percibir será de 6.000 euros brutos anuales.

2. Desde los 3 años hasta los 26, cuando el grado de discapacidad sea al menos del 33 %, la cantidad de 3.000 euros brutos anuales. En caso de que el grado de discapacidad sea del 65 % o superior, la cantidad a percibir será de 4.000 euros brutos anuales.

3. A partir de los 26 años, las mismas cantidades que se establecen para la ayuda de padre, madre o pareja legal.

Esta ayuda es incompatible con las ayudas por hijo o hija de los artículos 42 y 43.

Estas cantidades se percibirán íntegras por empleado o empleada de la Fundación Bancaria «La Caixa».

La Fundación Bancaria «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 las personas tuteladas convivan con el trabajador o trabajadora y estén a su cargo.

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



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

**Artículo 44. Ayuda por nacimiento, acogimiento o adopción legal.**

Los trabajadores percibirán un pago único de 800 euros brutos por nacimiento de un hijo o hija, acogida o adopción legal.

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

**Artículo 45. Ayuda en caso de defunción de hijo o hija, pareja legal, padre o madre.**

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

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

**Artículo 46. Gratificación por 25 años y 35 años de antigüedad en la empresa.**

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

Asimismo, se les hará un obsequio que consistirá en la entrega de un regalo institucional o en un pago por valor de 1.800 euros brutos.

**Artículo 47. Seguro de accidente profesional colectivo.**

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

**Artículo 48. Ayuda por utilización de vehículo particular.**

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

Se establece un pago anual único de 656 euros brutos para los gestores de acción territorial y gestores sociales con nivel inferior a C1.

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

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

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

## Capítulo VII

### Régimen disciplinario

**Artículo 49. Principio general.**

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



**Artículo 50. Faltas.**

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

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

**Artículo 51. Gradación de las faltas.**

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

**1. Faltas leves:**

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

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

c) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.

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

e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales, pluses familiares y retenciones de IRPF, dentro de los cinco días siguientes a su producción.

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

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

h) Fumar en las instalaciones de la empresa o centro de trabajo.

**2. Faltas graves:**

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

b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

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

e) El consumo de sustancias que alteren sustancialmente el rendimiento habitual, siempre y cuando no sea recurrente, en cuyo 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 en la humillación pública, el abuso de autoridad, el acoso sexual y moral en el trabajo, las prácticas antisindicales y la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y toda aquella reincidencia en la comisión de cualquiera de las faltas que se califican como graves.

**Artículo 52. Sanciones.**

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo 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 21 a 60 días; traslado de departamento o servicio por un periodo de tres meses hasta un año; inhabilitación para ascender de nivel durante tres años como máximo; despido.

#### Artículo 53. *Procedimiento sancionador.*

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Representantes de los trabajadores

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

Se informará a los representantes de los trabajadores, dentro de un plazo de tiempo razonable, de los posibles cambios de los estatutos fundacionales, de la apertura, cierre o traspaso de centros, y de los cambios de las líneas maestras de trabajo de la Fundación Bancaria «La Caixa»

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Igualdad de oportunidades y no discriminación

#### Artículo 56. *Plan de Igualdad.*

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

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

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

#### Disposición adicional primera.

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

#### Disposición adicional segunda.

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

Como consecuencia de todo ello, si cualquiera de las condiciones pactadas resultara nula o inaplicable en los términos concertados, ya fuese por declaración judicial, laudo arbitral o disposición legal, ya fuese por reclamación individual o colectiva que pudiera producir efectos colectivos, cualquiera que fuese el título de la reclamación, se iniciará la apertura de un periodo de negociación, que tendrá la duración que ambas partes establezcan para cada caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo al respecto.

#### Disposición adicional tercera.

Durante la vigencia de este Convenio, las partes acuerdan incrementar para cada empleado o empleada la bolsa de horas hasta las 65 anuales, y que esta pasará de ser semestral a anual. Su uso y funcionamiento está regulado y publicado en la intranet de la Fundación Bancaria «La Caixa». El seguimiento de su funcionamiento se realizará desde la Comisión Paritaria.

#### Disposición adicional cuarta.

En la línea del compromiso de la Fundación Bancaria «La Caixa» con las medidas de innovación relacionadas con la organización del trabajo, los firmantes de este Convenio se comprometen, a través de la Comisión Paritaria, a establecer medidas innovadoras para la Fundación Bancaria «La Caixa» relativas a nuevas formas de organización del trabajo.

Disposición adicional quinta.

Para el proceso del sistema de objetivos y complemento variable, las partes acuerdan que se realice un seguimiento por parte de la Comisión Paritaria.

Disposición adicional sexta.

La aplicación del trienio del artículo 33 del presente Convenio puede quedar sustituida por la formalización de un sistema objetivable de evaluación de la contribución de todos los empleados de la Fundación Bancaria «la Caixa» y con el acuerdo de la Comisión Paritaria.

Disposición adicional séptima.

Se elimina el premio de jubilación como consecuencia de la mejora de las primas de riesgo actuales y del importe del plan de pensiones. A tal efecto, la dotación individualizada para cada trabajador o trabajadora de los fondos meritados a su favor a 31 de diciembre de 2017, que aseguraban el cumplimiento de su expectativa de cobro del premio por jubilación, según los cálculos efectuados por la entidad aseguradora, será traspasada a su plan de pensiones. Dicho traspaso se vehiculará a través de la operación de rescate necesaria y de la consiguiente aportación por parte de la Fundación Bancaria «La Caixa» al plan de pensiones, prorrateando anualmente el importe de la aportación cuando sea necesario para no superar el máximo legal permitido con carácter anual.

Disposición transitoria única.

Las partes acuerdan una progresión por antigüedad en la que se pasará del nivel B1 al nivel B2 a los diez años.

Teniendo en cuenta que el concepto de niveles se inicia en el año 2006, se propone la siguiente revisión del posible cambio de nivel para los empleados que fueran del nivel B1:

- Desde el año 2010, que se revisará en diciembre del año 2018.
- Desde el año 2011, que se revisará en diciembre del año 2019.
- Desde el año 2012, que se revisará en diciembre del año 2020.
- Desde el año 2013, que se revisará en diciembre del año 2021.
- Desde el año 2014 (anteriores al 16 de octubre de 2014), que se revisará en diciembre del año 2022.

Esta revisión se realizará para cada empleado o empleada afectado en el marco de una convocatoria expresa de la Comisión Paritaria.

Disposición final primera.

Las partes negociadoras del presente Convenio quieren dejar constancia de que la cuestión relativa a si la empresa debe facilitar información individualizada —y en su caso con qué extensión y periodicidad—, a los representantes de los trabajadores, respecto del concreto tema de las promociones, ascensos y cambios de nivel que se producen en el seno de la plantilla de la empresa, es una cuestión que las partes llevan debatiendo y negociando desde hace meses sin alcanzar acuerdos, y en todo caso, más allá del ámbito propio de la negociación del Convenio. Es por ello por lo que, siendo este un tema en el que sigue sin haber acuerdo, ambas partes manifiestan su compromiso de seguir negociando en el seno de la Comisión Paritaria para alcanzarlo.

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

## Tablas salariales de la Fundación Bancaria «La Caixa» para el año 2018

Nivel	Sueldo anual	Sueldo mensual
Nivel D1 .....	79.640,39	6.636,70
Nivel C4 .....	72.774,72	6.064,56
Nivel C3 .....	68.242,53	5.686,88
Nivel C2 .....	57.811,08	4.817,59
Nivel C1 .....	53.050,11	4.420,84
Nivel B4 .....	47.329,40	3.944,12
Nivel B3 .....	43.350,23	3.612,52
Nivel B2 .....	38.515,39	3.209,62
Nivel B1 .....	35.819,34	2.984,95
Nivel A3 .....	30.238,73	2.519,89
Nivel A2 .....	26.137,74	2.178,14
Nivel A1 .....	20.597,40	1.716,45

Las tablas salariales para los años 2018 (anexo I), 2019 y 2020 serán publicadas en la intranet de la Fundación Bancaria «La Caixa», donde podrán ser consultadas por el trabajador o trabajadora.

## ANEXO II

## Horario especial por cuidado de hijo o hija

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

- Horario durante todo el año, excepto los tres meses de jornada intensiva:

De lunes a jueves: De 8.00 a 15.30 horas.

Viernes: De 8.00 a 14.15 horas.

- Horario durante el periodo de jornada intensiva:

De lunes a viernes: De 8.30 a 15.00 horas, o bien de 8.00 a 14.30 horas.

## ANEXO III

## Importes del complemento personal de dedicación 96

Grupos y niveles profesionales	Importe
Grupos 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 .....	1.803,04 euros brutos/año
Grupos B y A	
Nivel B1 o niveles A1, A2 y A3 .....	1.412,38 euros brutos/año

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