

**3196** RESOLUCION de 21 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, que fue suscrito con fecha 23 de julio de 1991; de una parte, por los designados por la Dirección de la Fundación, para su representación, y de otra, por la Federación Estatal de Espectáculo, Cultura y Deporte de CC.OO. y Federación Estatal de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de UGT, en representación de los trabajadores de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 21 de enero de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA**

**CAPITULO I**

Sección 1ª- Ambitos

Artículo 1º- Ambito funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona con excepción de aquellos/as trabajadores/as ascritos/as que se rijan por los Convenios de los Sectores de Colegios y Guarderías, de Sanidad o de Educación Especial, que continuarán ascritos/as a dichas normativas.

Artículo 2º- Ambito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, que estén situados en el territorio del Estado Español.

Artículo 3º- Ambito personal

El ámbito de este Convenio Colectivo comprende todas las personas que tienen la calidad de trabajadores/as por cuenta de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona con la excepción que se menciona en el artículo primero.

Sección 2ª- Vigencia, duración, denuncia, prórroga, comisión negociadora.

Artículo 4º- Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de la fecha en que sea firmado. No obstante, sus condiciones económicas tendrán efecto desde el 1 de enero de 1991.

Artículo 5º- Duración

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de 2 años, por lo cual sus efectos se extinguirán el 31 de diciembre de 1992.

Artículo 6º- Denuncia

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

La denuncia la podrá efectuar cualquiera de las representaciones firmantes del Convenio Colectivo, debiendo comunicarla a la otra representación y a la Autoridad Laboral.

Artículo 7º- Prórroga

El Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en sus mismos términos, por periodos sucesivos de una anualidad cada uno de ellos, si ninguna de

las representaciones procediese a su denuncia de conformidad con lo establecido en el artículo 6º.

Las Tablas Salariales serán revisadas anualmente, incluso cuando el Convenio Colectivo no fuese denunciado.

Artículo 8º- Comisión negociadora

La Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo se constituirá formalmente en el término máximo de 15 días a partir de la fecha en que el Convenio sea denunciado.

Sección 3ª- Prelación de normas, absorción i compensación, vinculación a la totalidad, garantía "ad personam"

Artículo 9º- Prelación de normas

Las normas que contiene 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 aquello que no esté previsto, se aplicarán las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y la normativa general complementaria.

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo supone, por lo tanto, la derogación de cualquier otra normativa específica reguladora de la actividad laboral de los diferentes colectivos implicados en los objetivos de la Fundación, y que estén en contradicción con el presente Convenio.

Artículo 10º- Absorción y compensación

El conjunto de pactos que contiene el presente Convenio Colectivo substituye, 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 se refiere a las disposiciones futuras que se puedan promulgar durante la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán eficacia práctica cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones del presente Convenio Colectivo, consideradas también en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 11º- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 12º- Garantía "ad personam"

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

Sección 4ª- Comisión Paritaria

Artículo 13º- Comisión paritaria

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

2.- La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros, tres en representación de los/as 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 de este Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de todo lo pactado.
- c) Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre cuestiones en él tratadas.
- d) Arbitrar soluciones a las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración.
- e) Aquellas otras que se le puedan atribuir.

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 nombrado de común acuerdo, en el cual se indicará con claridad y precisión el tema que se someta a consideración de la Comisión Paritaria.

5.- Las reuniones deberán tener lugar, como máximo, a los diez días hábiles después de la fecha de su solicitud.

De lo tratado en las reuniones se redactará un Acta que firmarán todos los asistentes.

6.- El domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de comunicaciones, estará en Barcelona, Via Laietana, 56, y las reuniones se realizarán donde el Presidente designe.

7.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Comisión Paritaria estará integrada por las siguientes personas:

Por los trabajadores/as:

Raimon Reginaldo, Calixto Serrano y Felip Alonso.

Por la Dirección:

Carlos Escudero, Emili Cánovas y Josep M. Gràcia.

## CAPITULO II

### Artículo 149- 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 éstos de su Director, facultad que ejercerán de acuerdo con las finalidades establecidas 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.

## CAPITULO III

### Sección 1ª- Categorías laborales

#### Artículo 150- Categorías laborales

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

Subalterno de 2ª  
Subalterno de 1ª  
Auxiliar de 2ª  
Auxiliar de 1ª  
Oficial de 2ª  
Oficial de 1ª  
Ayudante técnico de 2ª  
Ayudante técnico de 1ª  
Técnico de 3ª  
Técnico de 2ª  
Técnico de 1ª  
Monitor de 2ª  
Monitor de 1ª  
Supervisor  
Responsable de 3ª  
Responsable de 2ª  
Responsable de 1ª  
Jefe  
Director

La categoría que se asigna a cada trabajador/a de la Fundación se especifica en el acta de los acuerdos sobre este tema que se adjunta a este Convenio.

#### Artículo 159- Definición de las categorías laborales

El trabajo a desarrollar por cada trabajador/a de la Fundación, en función de la categoría laboral que tenga asignada, viene especificado por las siguientes definiciones de las categorías laborales.

En aquellas categorías en que se especifica, el ascenso de categoría se produce por antigüedad. En aquellas donde no se indica se respetará lo que prescriben los artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 289 de este Convenio.

#### Subalterno de 2ª

Es la persona que realiza tareas y servicios subalternos como por ejemplo: limpieza; correo; vigilancia; recepción; movimiento y expedición de mercaderías; taquilla; información básica al público sobre precios, horarios, direcciones, etc. y de realizar encargos dentro y fuera de los centros de trabajo.

#### Subalterno de 1ª

Tiene funciones del mismo tipo que las del Subalterno de 2ª, pero con una antigüedad en la Empresa superior a 4 años.

#### Auxiliar de 2ª

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 1ª

Es la persona que realiza el mismo tipo de tareas que el Auxiliar de 2ª, pero con una antigüedad en la Empresa superior a 4 años. Depende de un oficial u otro cargo de categoría superior.

#### Ayudante técnico de 2ª

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

#### Ayudante técnico de 1ª

Es aquella persona que realiza tareas del mismo tipo que el Ayudante técnico de 2ª, pero con una antigüedad en la Empresa superior a 4 años. Depende de un Técnico u otro cargo de categoría superior.

#### Oficial de 2ª

Su responsabilidad queda circunscrita al conocimiento completo de la mecánica administrativa de su lugar de trabajo. Realiza tareas de tipo administrativo con iniciativa y responsabilidad delegadas.

#### Oficial de 1ª

Es la persona que realiza el mismo tipo de tareas que el Oficial de 2ª, pero con una antigüedad dentro de la escala administrativa de oficiales de la Empresa superior a 4 años. Puede tener personal auxiliar o subalterno a su cargo.

#### Técnico de 3ª

Su responsabilidad se circunscribe a un conocimiento completo de su ámbito de trabajo y de las herramientas a utilizar o bien de la actividad que se debe llevar a término. Se encarga, con responsabilidad delegada por su superior, de la ejecución del trabajo o de la actividad, previamente desarrollados, que se le encomienda.

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

#### Técnico de 2ª

Su responsabilidad consiste en precisar (concretar) los detalles técnicos de los trabajos que se le encomienden 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 restringidas, en relación al cual supervisa y controla el trabajo de industriales y colaboradores externos.

Puede tener personal de categoría inferior a su cargo.

#### Técnico de 1ª

Es aquella persona que, con una titulación de grado medio o asimilada, lleva a término proyectos técnicos, encuentra soluciones a los nuevos proyectos dentro de su especialidad y asesora técnicamente a su jefe superior. Coordina la actividad de especialistas, de asesores, y de 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 2ª

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 1ª

Es la persona que realiza tareas del mismo tipo que las del Monitor de 2ª, pero con una antigüedad en la Empresa superior a 2 años.

#### Supervisor

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

#### Responsable de 3ª

Es la persona que tiene la responsabilidad de actividades o

proyectos concretos dentro de un área o un departamento de un centro grande o standard, o 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 2ª

Es la persona que tiene la responsabilidad de un área o un departamento de un centro grande o standard. 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 1ª

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 standard, 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 e iniciativa plena, la responsabilidad de un departamento general de la Fundación o la de un centro grande, y depende inmediatamente 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.

## CAPITULO IV

### Sección 1ª- Jornada y horarios

#### Artículo 179- Jornada y horarios

La Jornada anual de trabajo efectivo será de 1735 horas en cómputo total, que equivalen a un promedio semanal de 38 horas, si bien los horarios se adecuarán a las conveniencias de la organización del trabajo en los respectivos centros de la Fundación.

En el momento de confeccionar el calendario laboral anual se establecerá el procedimiento de cumplimiento de la jornada anual de trabajo en cada centro.

Se mantendrán, con el carácter de garantía "ad personam", aquellas situaciones de hecho existentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, respetando, en cualquier caso, aquello que establecen los artículos 35 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando por razón de las necesidades del servicio se produzcan prolongaciones de 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.

Las prolongaciones de jornada que deban dar lugar a permisos deberán ser autorizadas por el responsable del centro de trabajo.

### Sección 2ª- Descansos

#### Artículo 180- Descansos

La Jornada pactada en el artículo 179 se distribuirá de tal manera que los/as trabajadores/as disfruten de un mínimo de un día y medio de descanso semanal.

### Sección 3ª- Vacaciones

#### Artículo 190- Vacaciones

Los/as empleados/as de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona gozarán de 27 días laborales de vacaciones anuales, computados de acuerdo al calendario laboral oficial de cada Comunidad Autónoma y que deberán incluir cuatro sábados.

Las vacaciones se disfrutarán por los/as empleados/as de acuerdo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Centro de Trabajo, previa consulta a los/as representantes de los/as trabajadores/as, y con respeto absoluto a las prescripciones del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO V

### Sección 1ª- Salario anual

#### Artículo 209- Salario anual

Los salarios anuales para los años 1991 y 1992 son los que constan en los escalados que, por categorías, se indican en los anexos 1 y 2 respectivamente.

### Sección 2ª- Revisiones

#### Artículo 21ª- Incrementos de las condiciones salariales pactadas en el Convenio Colectivo

1.- Revisión. Se establece una revisión anual de las tablas salariales del anexo 1, que se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de 1991, si a final de año el incremento experimentado por el I.P.C. en el transcurso de 1991 es superior al 6%.

La diferencia resultante se abonará de una sola vez tan pronto como el Instituto Nacional de Estadística publique el Índice de Precios al Consumo referido a todo el Estado.

En el caso de aplicación de la revisión establecida en los dos párrafos anteriores, las tablas salariales correspondientes a 1992, que constan en el anexo 2, quedarían modificadas en el mismo tanto por ciento.

2.- Incremento para el año 1992. El incremento de sueldo para el año 1992 será dos puntos por encima de la previsión de incremento anual del I.P.C. que establezca el Instituto Nacional de Estadística para este mismo año.

Se establece una revisión anual de las tablas salariales de 1992, que resulten de la aplicación del párrafo anterior, que se aplicará con efectos retroactivos a 1 de enero de 1992, si el aumento experimentado por el I.P.C. de 1992 fuese superior en 1 punto a la previsión hecha por el Instituto Nacional de Estadística.

#### Artículo 22ª- Pagas extraordinarias

1.- Los/as empleados/as de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona percibirán, el año 1991, dos pagas extraordinarias que serán abonadas los meses de junio y diciembre respectivamente.

A partir de 1992, los/as empleados/as percibirán anualmente tres pagas extraordinarias que serán abonadas los meses de marzo, junio y diciembre respectivamente.

4.- Cada una de las pagas extraordinarias será equivalente a una catorceava parte del Salario anual que se indica en el anexo 1, para el año 1991, y a una quinceava parte del Salario anual que se indica en el anexo 2, para el año 1992, con las respectivas revisiones especificadas en el artículo 21º. También incluirán todos los complementos salariales de carácter mensual fijo.

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

#### Artículo 23ª- Complemento personal de antigüedad

1.- Durante el año 1991, los/as empleados/as percibirán, por cada tres años de antigüedad, la acreditación que se establece en la tabla del anexo 3.

2.- A partir de 1 de enero de 1992, por cada tres años de antigüedad en la Empresa, se establece la acreditación del importe de 500 pts mensuales, para todas las categorías.

3.- Los/as empleados/as que a 1 de enero de 1992 acrediten, por aplicación del punto 1 de este artículo, importes de complemento personal por antigüedad superiores a los pactados en el punto 2 de este artículo, percibirán, a partir de la fecha mencionada, la diferencia resultante como complemento personal fijo mensual, no absorbible ni revisable por aumentos salariales.

Para realizar el cómputo de la diferencia mencionada en el párrafo anterior se tendrán en cuenta tanto los trienios vencidos como las partes proporcionales de los no vencidos siempre que sean superiores a un año, calculadas al 31 de diciembre de 1991.

4.- En todos los casos los importes mencionados 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 en la Empresa, independientemente de la modalidad contractual convenida, si bien el derecho a la percepción del complemento no existirá hasta un mes después, contado a partir de la fecha en que se cumpla el trienio.

#### Sección 38- Horas extraordinarias

##### Artículo 249- 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 para 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, hubiera que realizar horas extraordinarias su realización se compensará en la forma prevista en el artículo 179 de este Convenio Colectivo.

En aquellos supuestos en que, por excepción, no fuese posible la compensación mencionada, las horas extraordinarias serán retribuidas con un 75% de recargo sobre el precio de hora ordinaria.

#### Sección 48- Dietas, ayudas para estudios y anticipos

##### Artículo 250- Dietas

Como compensación a los gastos por viajes realizados por cuenta de la Fundación, el empleado/a percibirá el importe de 5.000 ptas en concepto de manutención por día completo y de 2.500 ptas por medio día, sin la presentación de comprobantes.

Los gastos de desplazamiento y de alojamiento se abonarán a parte.

Para desplazamientos continuados y viajes al extranjero se desarrollará, antes del 30 de noviembre de 1991, una normativa específica.

##### Artículo 260- Ayudas para estudios

La Dirección de la Fundación tendrá la facultad de otorgar al personal de la Fundación becas de estudios con una asignación económica del 75% de la matrícula respectiva, debidamente justificada, cuando comporten una formación que se considere necesaria para el ejercicio de su actividad. Por lo tanto, cualquier empleado/a podrá solicitar a la Dirección de la Fundación la beca correspondiente, siendo de libre decisión de ésta su concesión.

##### Artículo 270- Anticipos para necesidades urgentes

La Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona concederá a sus trabajadores/as que lo soliciten anticipos por el importe máximo de tres mensualidades, para la atención de gastos extraordinarios de índole personal o familiar y necesidades perentorias en general plenamente justificadas, como por ejemplo: intervenciones quirúrgicas y gastos médicos, gastos por matrimonio, circunstancias críticas familiares, gastos de traslado forzoso de vivienda, siniestros (incendio, robo, etc.).

Estos anticipos se amortizarán sin intereses a base de deducciones a razón del 10% de cada uno de los acreditamientos de nómina correspondientes al/a la empleado/a.

## CAPITULO VI

### Artículo 280- Vacantes y proceso de cobertura

Cuando se produzca la vacante de un puesto de trabajo fijo de categoría igual o inferior a la de Responsable de 3ª, la Dirección establecerá un proceso público de cobertura interna con indicación de las condiciones que deberán reunir los/las empleados/as para acceder a él. Si el proceso se declarase desierto, la Dirección contratará personal externo.

Este proceso de cobertura se regirá por una normativa que se elaborará al efecto.

## CAPITULO VII

### Sección 18- Licencias y permisos

#### Artículo 292- Licencias y permisos

El/La trabajador/a, con previo aviso y con justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días, en los casos de nacimiento de un hijo o enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres.
- c) Dos días, por defunción de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y hasta cuatro días si con dicho motivo el/la trabajador/a necesitara hacer un desplazamiento al efecto.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual y tres si el cambio de domicilio comporta el cambio de localidad.
- e) Dieciséis semanas por maternidad de la mujer trabajadora, a elección de la misma, 6 de las cuales deberán ser posteriores al parto. En cualquier caso, se estará a lo previsto en la ley 3/1989, de 3 de marzo, en esta materia. En cada caso la Entidad completará las percepciones que le correspondan por la Seguridad Social hasta el 100% de su retribución total, siempre de acuerdo a la legislación vigente.

f) El personal que haya cumplido, como mínimo, un año de servicio efectivo, podrá solicitar licencias sin sueldo, por un término no inferior a quince días ni superior a tres meses. Las mencionadas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su libre voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, y siempre de acuerdo con lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por la ley 3/1989 de 3 de marzo.

h) El/La trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo la custodia directa de un menor de seis años, o de un disminuido físico o psíquico que no efectúe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la correspondiente reducción de sus retribuciones. 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 objeto de la reducción.

Esta facultad podrá ser ejercida solamente por uno de los dos cónyuges.

i) En el supuesto de incapacidad del cónyuge, del padre o de la madre, si conviven con el/la trabajador/a, y debidamente justificados, se podrá solicitar en las mismas condiciones establecidas en el punto anterior, la reducción de jornada.

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

### Sección 28- Excedencias

#### Artículo 300- Excedencias voluntarias

Los/Las empleados/as con antigüedad superior a 1 año podrán pedir la excedencia voluntaria por razones de finalización de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas, siempre que no comporte el ejercicio de un trabajo que signifique una competencia al que desarrolla la Fundación, por un plazo no inferior a 2 años ni superior a 5. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El/la trabajador/a que se encuentre en situación de excedencia voluntaria conservará solamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjesen en la Fundación.

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

En cuanto a las excedencias para atender al cuidado de un hijo se estará a lo previsto en la ley 3/1989 de 3 de marzo.

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 trabajador/a no solicita el reintegro en la Fundación, como mínimo, un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva.

#### Artículo 319- Excedencias forzosas

Se concederán excedencias forzosas a los/las empleados/as que fuesen 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. Estos/as empleados/as se reintegrarán al final de la excedencia al lugar de trabajo que ocupaban anteriormente, si bien habrán de solicitar el respectivo reintegro, dentro del mes siguiente a la finalización del cargo público.

#### Sección 3A- Mejoras sociales

##### Artículo 320- Préstamos

La Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona establecerá un acuerdo con la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona de manera que los/las trabajadores/as de la primera puedan solicitar préstamos a esta entidad de ahorro en las siguientes condiciones:

- 1.- Préstamos para adquisición de vivienda.
  - El capital del préstamo será como máximo de cuatro anualidades de la retribución bruta del trabajador/a, sin que se supere el valor de tasación de la vivienda.
  - El interés del préstamo será inferior en un punto al que la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona ofrece a sus clientes en concepto de préstamos hipotecarios para la adquisición de vivienda, con un máximo del 12%.
  - El plazo de amortización será de quince años, más uno de carencia de carácter voluntario, siempre que no se supere la fecha de jubilación.
  - La garantía del préstamo será hipotecaria en su totalidad.
- 2.- Préstamos para atenciones varias.
  - El capital del préstamo será, como máximo, del 35% del sueldo bruto anual del trabajador/a.
  - El interés del préstamo será inferior en un punto al interés que la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona ofrece a sus clientes en las operaciones de préstamos personales, con un máximo del 12%.
  - El plazo de amortización será de 5 años, más uno de carencia con carácter voluntario.
  - La garantía del préstamo será personal.
- 3.- Condiciones generales.
  - La suma de los capitales iniciales de todos los créditos vigentes concedidos a los/las empleados/as de la Fundación no podrá superar el importe de cuatro anualidades de su retribución bruta.
  - La suma de las cuotas anuales de todos los créditos vigentes no podrá superar el 40% del importe neto de la retribución anual.
  - En el caso que ambos cónyuges de un matrimonio fuesen empleados de la Fundación, o uno de "la Caixa" y el otro de la Fundación, solamente uno de ellos tendrá derecho al crédito de acceso a vivienda.
  - Si el/la trabajador/a dejase de pertenecer a la Fundación o pasase a la situación de excedencia, quedará obligado a cancelar sus operaciones de crédito. En cualquier caso, podrá solicitar la conversión, si este es el caso, del crédito de que disponga en el momento de la baja en un crédito con las condiciones normales de mercado, quedando a cargo del titular todos los gastos que estos cambios pudieran originar.
  - Con la finalidad de que los salarios más bajos tengan acceso a créditos que posibiliten un endeudamiento superior, el/la empleado/a de la Fundación con un salario inferior a los 3.000.000 de ptas. podrá solicitar hasta tres años, en lugar de uno, de carencia y referir el límite máximo de endeudamiento del 40% de las percepciones netas al salario que por la evolución normal previsible resulte al final del periodo de carencia. Esta evolución incluye tanto los incrementos originados por la inflación como por la promoción que, de acuerdo con este Convenio, pudiese producirse durante el periodo de carencia.

##### Artículo 332- Seguro de vida

Los/Las trabajadores/as de la Fundación en activo y antigüedad mínima de tres años en la Fundación podrán disfrutar de un seguro de vida de 2.000.000 ptas. La cuota de la póliza será abonada, al 50%, entre la Fundación y el/la trabajador/a.

#### Artículo 333- Revisiones médicas

Los/Las empleados/as en activo y antigüedad mínima de un año en la Fundación tendrán derecho, previa solicitud, a realizar una revisión médica anual a cargo de la Empresa. La Fundación designará el facultativo o centro sanitario que efectuará las revisiones.

### CAPITULO VIII

#### Sección 1A- Complemento de prestaciones por I.L.T.

##### Artículo 339- Baja por I.L.T.

1.- En los casos de I.L.T., la Fundación garantiza a sus trabajadores/as el complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, perciban la totalidad de la retribución pactada en los artículos 209, 219, 229 y 239 de este Convenio Colectivo.

2.- No obstante, la Fundación solamente estará obligada a abonar este complemento hasta un máximo de 90 días por año natural cuando sean diversos los procesos de I.L.T. del/de la trabajador/a. En cualquier caso, antes de aplicar esta cláusula el trabajador/a tendrá derecho a exponer las razones que han ocasionado esta circunstancia.

3.- La baja médica deberá comunicarse inmediatamente al jefe del centro, sin perjuicio de que se presente la copia dentro de las 48 horas después de producirse.

4.- La Fundación podrá verificar el estado del/de la enfermo/a mediante el reconocimiento a cargo de personal médico por ella designado, y en el domicilio del/de la enfermo/a.

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

5.- Cualquier ausencia breve por enfermedad, que no comporte la baja médica, deberá comunicarse lo antes posible al jefe inmediato.

#### Sección 2A- Jubilación

##### Artículo 369- Jubilación

1.- Los/Las trabajadores/as que no hubieran ejercido el derecho a jubilación con anterioridad, deberán jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad.

2.- En el momento del cese percibirán, además de la liquidación de partes proporcionales, un premio de jubilación equivalente a 3 mensualidades.

3.- Unicamente el/la trabajador/a no se verá obligado/a a jubilarse, incluso habiendo cumplido los 65 años de edad, cuando no acredite los preceptivos quince años de carencia que exige la ley 26/1985, del 31 de julio. En este caso, la jubilación tendrá lugar forzosamente al completar los quince años de carencia.

### CAPITULO IX

#### Artículo 379- Bolsa de horas sindicales

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas retribuidas 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 diferentes miembros del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, en el tiempo correspondiente, sin perjuicio de su remuneración.

El mecanismo para esta acumulación será objeto de una regulación específica.

### CAPITULO X

#### Sección 1A- Faltas

##### Preámbulo

Siguiendo la sistemática empleada en los Convenios Colectivos que periódicamente se editan, se introduce a continuación el capítulo dedicado al Régimen Disciplinario.

Los firmantes de este Convenio quieren, no obstante, dejar constancia expresa de que esta introducción no obedece a voluntad punitiva alguna, sino que responde a la necesidad de reglamentar lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en este aspecto.

#### Artículo 389- Faltas

1.- Se considerará falta todo 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 establecen 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 390- 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:

- Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, que no causen perjuicio irreparable.
- No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se demostrara la imposibilidad de haberlo hecho.
- La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.
- Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre que no se ocasionen perjuicio irreparable.
- No comunicar a la Empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y pluses familiares dentro de los cinco días siguientes al hecho.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no se manifestase verbalmente, en cuyo caso se calificará como falta grave.
- La imprudencia en el trabajo respecto de lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasionen accidentes importantes o daños a las personas o a los elementos de trabajo.

##### 2.- Faltas graves:

- La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- La ausencia de un día al trabajo sin causa justificada.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Falsificar los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los cuales se soliciten.
- El consumo de substancias que alteren, substancialmente, el rendimiento habitual, siempre que no sea recurrente, en cuyo caso se considerará falta muy grave.

##### 3.- Faltas muy graves:

Tendrán esta consideración todas las que se prevén en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, haciéndose mención especial de la humillación pública injustificada, así como del abuso de autoridad por parte de los jefes.

#### Artículo 400- Sanciones

Las sanciones que puedan imponerse al trabajador/a que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

##### 1.- Por faltas leves:

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

##### 2.- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

##### 3.- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; traslado de departamento o servicio por un periodo de tres meses hasta un año; inhabilitación para el ascenso de categoría durante tres años como máximo; despido.

#### Artículo 410- Procedimiento sancionador

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

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

El expediente se iniciará con el envío al/a la trabajador/a de un pliego de cargos en el cual se expondrán sucintamente los hechos que se suponen motivo de falta. Seguidamente se enviará al Comité de Empresa o Delegados del Personal que, como el/la trabajador/a afectado/a, dispondrá de 3 días hábiles para manifestar, por escrito que enviará a la Dirección, lo que considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos. La Dirección, una vez cerrado el término de 5 días hábiles, aunque el/la trabajador/a afectado/a o los representantes sindicales no hubieran ejercido el derecho a formular alegaciones por escrito, podrá imponer al/la trabajador/a la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo pactado en el precepto 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.

## CAPITULO XI

#### Artículo 420- Seguridad e higiene en el trabajo

El/La trabajador/a tiene derecho a una eficaz protección de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como 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 el control de las medidas adoptadas a través de los representantes legales de la Dirección y de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## DISPOSICIONES FINALES

#### Primera

Las disposiciones que contiene este Convenio Colectivo serán en cualquier caso interpretadas de acuerdo a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, ley 8/1980 del día 10 de marzo y a las disposiciones posteriores que lo modifiquen, y será considerada normativa complementaria del mismo, las disposiciones que regulen funciones u oficios específicos de personal empleado en la Fundación que, por su carácter disperso no puedan ser desarrolladas dentro del marco reducido de este Convenio.

#### Segunda

Este Convenio se firma en sus versiones catalana y castellana. En caso de dudas en la interpretación prevalecerá el texto en lengua catalana.

## ANEXO 1

#### Tablas Salariales de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona para el año 1991

Estas tablas comprenden los sueldos resultantes de la confección del nuevo escalado de categorías acordado en el Convenio Colectivo, incluyendo el incremento anual correspondiente a 1991.

Categoría	Sueldo anual (14 pagas)
Subalterno de 2a	1.382.874 ptas.
Subalterno de 1a	1.626.697 ptas.
Auxiliar de 2a	1.382.874 ptas.
Auxiliar de 1a	1.887.720 ptas.
Oficial de 2a	2.173.447 ptas.
Oficial de 1a	2.577.440 ptas.
Ayudante técnico de 2a	1.905.405 ptas.
Ayudante técnico de 1a	2.174.647 ptas.
Técnico de 3a	2.674.370 ptas.
Técnico de 2a	3.012.143 ptas.
Técnico de 1a	3.314.927 ptas.
Monitor de 2a	1.599.947 ptas.
Monitor de 1a	2.211.949 ptas.
Supervisor	2.577.440 ptas.
Responsable de 3a	3.721.848 ptas.
Responsable de 2a	4.206.732 ptas.
Responsable de 1a	4.890.002 ptas.
Jefe	5.300.000 ptas.
Director	5.800.000 ptas.

A aquellos/as empleados/as el sueldo de los/as cuales, en el momento de la firma de este Convenio, sea superior al señalado en esta tabla para su categoría, se les garantiza a título personal el aumento mínimo del 7% para este año.

## ANEXO 2

**Tablas Salariales de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona para el año 1992.**

Para su aplicación práctica, estas tablas deberán actualizarse de acuerdo con lo estipulado en el artículo 219 de este Convenio Colectivo.

Categoría	Sueldo anual (15 pagas)
Subalterno de 2a	1.607.143 ptas.
Subalterno de la	1.881.878 ptas.
Auxiliar de 2a	1.607.143 ptas.
Auxiliar de la	2.039.460 ptas.
Oficial de 2a	2.359.487 ptas.
Oficial de la	2.794.948 ptas.
Ayudante técnico de 2a	2.141.191 ptas.
Ayudante técnico de la	2.443.751 ptas.
Técnico de 3a	3.005.313 ptas.
Técnico de 2a	3.382.560 ptas.
Técnico de la	3.693.069 ptas.
Monitor de 2a	1.826.431 ptas.
Monitor de la	2.369.945 ptas.
Supervisor	2.762.805 ptas.
Responsable de 3a	4.139.448 ptas.
Responsable de 2a	4.510.936 ptas.
Responsable de la	5.324.900 ptas.
Jefe	5.678.571 ptas.
Director	6.214.288 ptas.

A aquellos/as empleados/as el sueldo de los/las cuales, a 31 de diciembre de 1991, sea superior al establecido en esta tabla para su categoría, se les garantiza a título personal el aumento mínimo que resulte de la aplicación del artículo 219 de este Convenio Colectivo.

## ANNEX 3

**Asignaciones por antigüedad, en función de las categorías laborales, para el año 1991.**

Categoría	Pesetas por trienio
Subalterno de 2a	5.600 ptas.
Subalterno de la	5.600 ptas.
Auxiliar de 2a	5.600 ptas.
Auxiliar de la	5.600 ptas.
Oficial de 2a	5.600 ptas.
Oficial de la	8.000 ptas.
Ayudante técnico de 2a	8.000 ptas.
Ayudante técnico de la	8.000 ptas.
Técnico de 3a	8.000 ptas.
Técnico de 2a	8.000 ptas.
Técnico de la	8.000 ptas.
Monitor de 2a	5.600 ptas.
Monitor de la	5.600 ptas.
Supervisor	8.000 ptas.
Responsable de 3a	8.000 ptas.
Responsable de 2a	8.000 ptas.
Responsable de la	12.000 ptas.
Jefe	12.000 ptas.
Director	12.000 ptas.

ACTA DE LOS ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA, TOMADOS POR LOS MISMOS NEGOCIADORES DEL CONVENIO.

## 1.- Contratación eventual

A fin de reducir a niveles razonables el porcentaje de contratación no indefinida en la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, se acuerda que cuando un puesto de trabajo haya sido cubierto por contrato temporal, eventual o en prácticas, por un periodo de 2 años o más, la Comisión Paritaria, debidamente convocada, evaluará si se trata de un puesto de trabajo fijo en la Fundación. Si esta Comisión decidiese que se trata de un puesto fijo, será cubierto inmediatamente por contrato indefinido, y tendrán preferencia para su ocupación las personas que lo hayan ocupado durante los dos años en cuestión.

## 2.- Nueva asignación de categorías

A causa de haber reducido, en el Convenio Colectivo negociado por los firmantes de estos acuerdos, el número de categorías existentes en la Fundación y de haberlas cambiado de denominación, se establece un mecanismo

formal y automático de nueva asignación de categorías a los/las trabajadores/as de la Fundación de acuerdo con la siguiente tabla:

Categoría antigua	Nueva categoría
Recepcionista	Subalterno de 2a
Ayudante de actividades	Subalterno de la
Oficial de actividades	Auxiliar de la
Ayudante de servicios generales	Auxiliar de la
Auxiliar administrativo	Auxiliar de la
Auxiliar administrativo A	Oficial de 2a
Oficial administrativo	Oficial de la
Auxiliar de biblioteca	Oficial de la
Gestor cultural B	Técnico de 3a
Gestor cultural A	Técnico de 3a
Operador	Técnico de 3a
Bibliotecaria B	Técnico de 3a
Oficial de mantenimiento	Técnico de 3a
Gestor Social	Técnico de 3a
Programador de aplicaciones	Técnico de 2a
Encargado de mantenimiento	Técnico de 2a
Animador cultural	Técnico de 2a
Oficial coordinador	Técnico de la
Monitor C	Monitor de 2a
Monitor B	Monitor de 2a
Monitor A	Monitor de la
Monitor especial	Supervisor
Operador de planetario	Responsable de 3a
Responsable de mantenimiento	Responsable de 3a
Responsable de actividades	Responsable de 3a
Responsable técnico	Responsable de 2a
Gestor de actividades	Responsable de la
Jefe de administración	Responsable de la
Jefe de producción	Responsable de la
Jefe de coordinación	Responsable de la
Coordinadora de actividades	Jefe
Titulado superior	Jefe
Director de Personal	Jefe
Director general	Director

Esta nueva asignación de categorías no presupone ninguna renuncia a reclamaciones sobre reclasificaciones de categoría.

## 3.- Seguro médico

La Empresa se compromete a efectuar gestiones con la finalidad de intentar conseguir algún tipo de mejora asistencial de cobertura médica para los/las trabajadores/as de la Fundación.

## 3197

**RESOLUCION de 11 de diciembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.276 la gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Ear», modelo 8600, presentada por la Empresa «Ear Ibérica, Sociedad Anónima», de Barcelona, y que la importa de Inglaterra.**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Ear», modelo 8600, presentada por la Empresa «Ear Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, avenida Príncipe de Asturias, número 66, que la importa de Inglaterra, donde es fabricada por su casa matriz «Ear UK», domiciliada en First avenue, Poynton, Cheshire (Inglaterra), como gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 088.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 3.276.-11-12-91.-EAR/8600/088».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-16, de «Gafas de montura, tipo universal, para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 11 de diciembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.