

**7677** RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de ámbito nacional de Derivados del Cemento.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de ámbito nacional de Derivados del Cemento (número de código 9910355), que fue suscrita con fecha 7 de febrero de 1997, de una parte por FEDECE, ANEHOP Y AFACC, en representación de las empresas del sector, y de otra por FEMCA-UGT y FECOMA-CC OO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 14 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ACTA DE REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO

Asistentes:

Por la representación empresarial:

Don Rafael Berzosa Hoyos.  
Don José Culubret Coll.  
Don Emilio Hermida Bravo.  
Don Emilio Hermida Alberti.  
Don Tomás López García.  
Don Manuel Vigo Giraldo.

Por la representación sindical:

Don Saturnino Gil Serrano (FEMCA-UGT).  
Don Mateo Gómez Gallego (FEMCA-UGT).  
Don Gerardo de Gracia Pastor (FECOMA-CC OO).  
Don Ramón Ferreo Ramos (FECOMA-CC OO).  
Don José Luis Martínez Mercader (FECOMA-CC OO).

En Madrid, siendo las diez horas del día 7 de febrero de 1997, reunidos los señores anteriormente relacionados, todos ellos miembros de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio General de ámbito nacional de Derivados del Cemento, según lo establecido en el artículo 16.1.e), en los locales de FEDECE, calle Príncipe de Vergara, número 211, de Madrid, proceden, una vez conocido el índice de precios al consumo de 1996 (IPC), que ha sido de un 3,2 por 100, a revisar el anexo I del referido Convenio general, quedando dicho anexo para 1997 como sigue:

#### ANEXO I

Cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales para 1997

Nivel	Remuneración bruta anual — Pesetas	Coficiente
XII *	1.488.140	1,015
XI	1.510.462	
X	1.533.119	
IX	1.556.116	
VIII	1.579.458	
VII	1.603.150	
VI	1.630.404	0,017

Nivel	Remuneración bruta anual — Pesetas	Coficiente
V	1.659.751	1,018
IV	1.702.905	1,026
III	1.747.180	
II	1.792.607	

\* Fórmula de actualización:

Nivel XII/97 = 1996 + 3,2 por 100 (IPC/96) + 45.404 pesetas (1/3 antigüedad consolidada).

Igualmente, se acuerda remitir dicha acta a la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su registro y orden de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y, a tal efecto, se faculta a don Rafael Berzosa Hoyos para su presentación.

Sin más temas que tratar, una vez leída y firmada la presente acta por los asistentes, se levanta la sesión.

**7678** RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (código de Convenio número 9007332), que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo 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, 14 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 1997.

**Artículo 5. Duración.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, por lo cual sus efectos se extinguirán el 31 de diciembre de 1999.

**Artículo 6. Denuncia.**

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

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

**Artículo 7. Prórroga.**

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

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

**Artículo 8. Comisión Negociadora.**

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

**Artículo 9. Prelación de normas.**

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

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

**Artículo 10. Absorción y compensación.**

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

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

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

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

**Artículo 12. Garantía -ad personam-.**

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

**Artículo 13. Comisión Paritaria.**

1. Como órgano para la interpretación y 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 lo sometan a su consideración, de común acuerdo.

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

**3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria:**

a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.

c) Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.

d) Arbitrar soluciones para las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración.

e) Aquellas otras que puedan atribuírsele.

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

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

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

6. A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será en Barcelona, vía Layetana, 56, y las reuniones se efectuarán en el lugar que determine el Presidente.

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

**CAPÍTULO II****Categorías laborales****Artículo 14. Categorías laborales.**

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

Subalterno de 2.<sup>a</sup>  
 Subalterno de 1.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de 1.<sup>a</sup>  
 Oficial de 2.<sup>a</sup>  
 Oficial de 1.<sup>a</sup>  
 Ayudante técnico de 2.<sup>a</sup>  
 Ayudante técnico de 1.<sup>a</sup>  
 Técnico de 3.<sup>a</sup>  
 Técnico de 2.<sup>a</sup>  
 Técnico de 1.<sup>a</sup>  
 Monitor de 2.<sup>a</sup>  
 Monitor de 1.<sup>a</sup>  
 Supervisor.  
 Responsable de 3.<sup>a</sup>  
 Responsable de 2.<sup>a</sup>  
 Responsable de 1.<sup>a</sup>  
 Jefe.  
 Director.

**Artículo 15. Definición de las categorías laborales.**

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

Subalterno de 2.<sup>a</sup> Es la persona que realiza tareas y servicios subalternos, como son limpieza, correo, vigilancia, recepción, movimiento y expedición de mercancías, taquillas, información básica al público sobre precios, horarios, direcciones, etc., y de llevar a cabo encargos dentro y fuera de los centros de trabajo.

Subalterno de 1.<sup>a</sup> Tiene funciones del mismo tipo que las del Subalterno de 2.<sup>a</sup>, pero con una antigüedad en la empresa superior a los cuatro años.

**Auxiliar de 2.<sup>a</sup>** 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 1.<sup>a</sup>** Es la persona que realiza el mismo tipo de tareas que el Auxiliar de 2.<sup>a</sup>, pero con una antigüedad en la empresa superior a cuatro años. Depende de un Oficial o de otro cargo de superior categoría.

**Ayudante técnico de 2.<sup>a</sup>** Es aquella persona que, con una formación a nivel de FPI o asimilada, realiza tareas básicas o elementales de carácter técnico. Depende de un Técnico o de otro cargo de categoría superior.

**Ayudante técnico de 1.<sup>a</sup>** Es aquella persona que realiza tareas del mismo tipo que el Ayudante técnico de 2.<sup>a</sup>, pero con una antigüedad en la empresa superior a cuatro años. Depende de un Técnico o de otro cargo de categoría superior.

**Oficial de 2.<sup>a</sup>** Su responsabilidad se limita al conocimiento completo de la mecánica administrativa de su lugar de trabajo. Realiza tareas de tipo administrativo con iniciativa y responsabilidad delegadas.

**Oficial de 1.<sup>a</sup>** Es la persona que realiza el mismo tipo de tareas que el Oficial de 2.<sup>a</sup>, pero con una antigüedad en la escala administrativa de Oficiales de la empresa superior a cuatro años. Puede tener a su cargo personal auxiliar o subalterno.

**Técnico de 3.<sup>a</sup>** Su responsabilidad se limita a un conocimiento completo de su ámbito de trabajo y de las herramientas que debe utilizar o bien de la actividad que debe llevar a cabo. Se encarga, con responsabilidad delegada por su superior, de la ejecución del trabajo o actividad, previamente desarrollada, que se le encargue.

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

**Técnico de 2.<sup>a</sup>** Su responsabilidad consiste en precisar (concretar) los detalles técnicos de los trabajos que se le encarguen dentro de su especialidad, con un conocimiento amplio de las alternativas técnicas. Gestiona los gastos concretos de una actividad o proyecto de envergadura o complejidad limitada, en relación con la cual supervisa y controla el trabajo de industriales y colaboradores externos.

Puede tener a su cargo personal de categoría inferior.

**Técnico de 1.<sup>a</sup>** Es aquella persona que, con un título de grado medio o asimilado, lleva a cabo proyectos técnicos, encuentra soluciones a los nuevos proyectos de su especialidad y asesora técnicamente a su jefe superior. Coordina la actividad de especialistas, asesores e industriales del proyecto. Elabora la propuesta económica del proyecto y certifica técnicamente la entrega del producto.

Puede tener personal de categoría inferior a su cargo.

**Monitor de 2.<sup>a</sup>** 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 1.<sup>a</sup>** Es la persona que realiza tareas del mismo tipo que las del Monitor de 2.<sup>a</sup>, pero con una antigüedad en la empresa superior a dos años.

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

**Responsable de 3.<sup>a</sup>** Es la persona que tiene la responsabilidad de actividades o proyectos concretos dentro de un área o un departamento de un centro grande o estándar, o bien la responsabilidad de todo un centro pequeño. Coordina las actividades del proyecto que realiza y de los colaboradores que intervienen en él.

Elabora la propuesta económica del proyecto o actividad.

**Responsable de 2.<sup>a</sup>** Es la persona que tiene la responsabilidad de un área o un departamento de un centro grande o estándar. Coordina las actividades de su área y tiene la responsabilidad de la realización de nuevos proyectos o actividades. Tiene iniciativa propia por delegación.

Elabora las propuestas económicas de su área.

**Responsable de 1.<sup>a</sup>** Es la persona que tiene la responsabilidad de definir, concebir o proyectar la actividad de un área general de un centro grande de la Fundación, o bien las actividades de un centro estándar con iniciativa propia. Asesora técnicamente a sus superiores. Interviene en el desarrollo de nuevos proyectos; propone, encarga y supervisa su ejecución. Supervisa y controla los gastos económicos de su área.

Tiene personal a su cargo.

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

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

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo

#### Artículo 16. Organización del trabajo.

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

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

#### Artículo 17. Jornada/horario.

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

2. Se establece con carácter general el horario que se adjunta en el anexo III del presente Convenio Colectivo.

Quedan exceptuados del cumplimiento de este horario los/las trabajadores/as que:

a) Presten servicios en lugares de trabajo de atención al público. En este caso, el horario se podrá distribuir entre las horas de apertura al público del servicio. La Dirección podrá establecer que se trabaje hasta un máximo de un fin de semana de cada dos, pero en ningún caso podrá exigir que se trabajen consecutivamente dos o más fines de semana.

b) Presten servicio en lugares de trabajo o dedicados al mantenimiento de instalaciones y/o de la producción; en este caso se establecerá el trabajo por turnos rotativos. La Dirección podrá establecer que se trabaje hasta un máximo de un fin de semana de cada dos, pero en ningún caso podrá exigir que se trabajen consecutivamente dos o más fines de semana.

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

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

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

#### Artículo 18. Descansos.

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

#### Artículo 19. Vacaciones.

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

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

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

Dicha planificación se realizará a principios de año.

**Artículo 20. Excedencias voluntarias.**

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

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

Por lo que respecta a las excedencias para el cuidado de un hijo se aplicará lo previsto en la Ley 4/1995, de 23 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/la trabajador/a no solicita el reingreso en la empresa, de algún modo, un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva.

**Artículo 21. Excedencias forzosas.**

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

**Artículo 22. Licencias y permisos.**

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

- Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- Dos días, en caso de nacimientos de un hijo o de enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres.
- Dos días, por defunción de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y hasta cuatro días si con este motivo el/la trabajador/a necesita realizar un desplazamiento a este efecto.
- Dos días por traslado de domicilio habitual y tres si el cambio de domicilio conlleva cambio de localidad.
- Dieciséis semanas por maternidad de la mujer trabajadora, a su elección, seis de las cuales deberán tomarse después del parto. En cualquier caso se atenderá a lo que dispuesto en la Ley 4/1995, de 23 de marzo, en estas cuestiones. En cada caso, la Fundación completará las percepciones que le correspondan por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su retribución total neta, siempre de acuerdo con la legislación vigente.
- El personal que haya completado, al menos, un año de servicio efectivo podrá solicitar licencias sin sueldo por un período no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias se le concederán dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá ser superior a tres meses cada dos años.
- Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Por voluntad propia, el/la trabajador/a podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, y siempre de acuerdo con lo que se establece en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por la Ley 4/1995, de 23 de marzo. Opcionalmente, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán acogerse, desde el día del nacimiento del hijo hasta el día en que éste cumpla los nueve meses, a una jornada continua especial, la cual se detalla en el anexo VIII.

h) El/la trabajador/a que, por razón de guarda legal, tenga cuidado directamente de un menor de seis años o de un disminuido físico o psíquico que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de un tercio de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción correspondiente 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 que sea objeto de la reducción.

Esta facultad podrá ser ejercida por uno sólo de los dos cónyuges, en el caso que los dos trabajen en la Fundación.

i) En los supuestos de incapacidad del cónyuge, del padre o de la madre, y debidamente justificados, se podrá solicitar, en las mismas condiciones establecidas en el punto anterior, la reducción de jornada.

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

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

**Artículo 23. Dietas y kilometraje.**

1. Como compensación a los gastos por viajes realizados por cuenta de la Fundación, el/la empleado/a percibirá durante los años 1997 y 1998 el importe de 6.400 pesetas en concepto de manutención por día entero y de 3.200 pesetas por medio día, y durante el año 1999, el importe de 6.600 pesetas en concepto de manutención por día entero y de 3.300 pesetas por medio día, sin presentación de comprobantes.

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

Los gastos de desplazamiento y alojamiento se abonarán aparte.

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

Los gastos de desplazamiento y alojamiento se abonarán aparte.

3. Como compensación a los gastos por viajes realizados en vehículo propio por cuenta de la Fundación, el/la empleado/a percibirá en concepto de kilometraje los siguientes importes: 28 pesetas/kilómetro para los años 1997 y 1998 y 29 pesetas/kilómetro para el año 1999.

**Artículo 24. Vacantes y proceso de cobertura.**

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

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

**Artículo 25. Prevención de riesgos laborales.**

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

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

**CAPÍTULO IV****Régimen disciplinario****Artículo 26. Principio general.**

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

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

**Artículo 27. Faltas.**

1. Será considerada falta todo acto u omisión del/de trabajador/a que suponga una infracción de los deberes y funciones que tenga enco-

mendados o resulten contrarios a lo que preceptúan las disposiciones legales vigentes.

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

#### Artículo 28. *Graduación de las faltas.*

De conformidad con la clasificación que se contiene en 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 en su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se demostrara la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.
- d) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre y cuando no se ocasione perjuicio irreparable.
- e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los Seguros Sociales y pluses familiares, dentro de los cinco días siguientes a su producción.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre y cuando la negativa no fuera manifestada verbalmente, en ese caso se calificará como falta grave.
- g) La imprudencia en el trabajo respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre prevención de riesgos laborales, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o a los elementos de trabajo.

##### 2. Faltas graves:

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los cuales se soliciten.
- e) El consumo de sustancias que alteren sustancialmente el rendimiento habitual, siempre y cuando no sea reincidente, en ese caso se considerará falta muy grave.

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

#### Artículo 29. *Sanciones.*

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días; traslado de departamento o servicio por un período de tres meses hasta un año; inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo; despido.

#### Artículo 30. *Procedimiento sancionador.*

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

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

El expediente se iniciará enviando al/a la trabajador/a un pliego de cargos en los cuales se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta. Seguidamente se enviará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, los cuales, igual como el/la trabajador/a afectado/a, dispondrá de cinco días hábiles para manifestar, por escrito, que enviarán a la Dirección, lo que consideren conveniente para la aclaración de los hechos. La Dirección, cerrado el plazo de cinco días hábiles, aunque el/la trabajador/a afectado/a o los representantes sindicales no hayan

hecho uso de su derecho a formular alegatos por escrito, podrá imponer al/la trabajador/a la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo que se haya pactado en el presente Convenio Colectivo.

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

## CAPÍTULO V

### Retribuciones

#### Artículo 31. *Principio general.*

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

#### Artículo 32. *Incremento para el año 1997.*

Para el año 1997 continuarán vigentes las tablas salariales de 1996 sin incremento alguno. Estas tablas se detallan en el anexo IV.

#### Artículo 33. *Incremento para el año 1998.*

El incremento de sueldo para el año 1998 será de un 1 por 100 sobre el sueldo base para todas las categorías. Las tablas salariales para el año 1998 se detallan en el anexo V.

#### Artículo 34. *Incremento para el año 1999.*

El incremento de sueldo para el año 1999 será de un 2,4 por 100 sobre el sueldo base para todas las categorías. Las tablas salariales para el 1999 se detallan en el anexo VI.

#### Artículo 35. *Cláusula de revisión.*

Se establece una cláusula de revisión por la cual, si la suma de los incrementos del IPC real de los años 1997, 1998 y 1999 fuera superior al 9 por 100, la diferencia resultante se abonará en un único pago con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1999, tan pronto como el Instituto Nacional de Estadística publique el Índice de Precios al Consumo referido a todo el Estado. Esa cantidad no se consolidará en las tablas salariales.

#### Artículo 36. *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

#### Artículo 37. *Complemento personal de antigüedad.*

El personal afectado por este Convenio percibirá, por cada tres años de antigüedad en la empresa y para todas las categorías laborales, las siguientes cantidades: Para el año 1997, la cantidad de 610 pesetas brutas mensuales; para el año 1998, 625 pesetas brutas mensuales, y para el año 1999, 640 pesetas brutas mensuales.

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

El cómputo de antigüedad se iniciará el día del ingreso del/de la trabajador/a a la empresa, independientemente de la modalidad contractual convenida, si bien el derecho a la percepción del complemento no existirá hasta un mes después, contado a partir de la fecha en que se cumpla el trienio.

#### Artículo 38. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia. No obstante, si por la cobertura de eventualidades urgentes y no programables,

y con respeto absoluto a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores sobre la voluntariedad, se hubieran de realizar horas extraordinarias, su realización se compensará en la forma prevista en el artículo 17 de este Convenio Colectivo.

En aquellos supuestos en los que, por excepción, no fuera posible la citada compensación, las horas extraordinarias serán retribuidas con un 75 por 100 de recargo sobre el precio de la hora ordinaria.

## CAPÍTULO VI

### Mejoras sociales

#### Artículo 39. Complemento por baja por ILT.

1. En los casos de ILT, 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 los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

#### Artículo 40. Fondo de pensiones.

Los trabajadores/as de la Fundación en activo podrán disfrutar de un plan de pensiones colectivo, con aportaciones repartidas entre la empresa y los trabajadores. Dicha aportación será, por parte de la empresa, cada año, del 1 por 100 del sueldo de los demás complementos personal de dedicación, con expresa exclusión de los demás complementos existentes en la Fundación, sea cual sea su origen, y de la misma cantidad, como mínimo, por parte del/de la trabajador/a. Las condiciones de este fondo se regularán en un reglamento que se redactará a este efecto.

#### Artículo 41. Seguro de vida.

Los trabajadores/as de la Fundación en activo con antigüedad mínima de un año en la Fundación podrán disfrutar de un seguro de vida de 5.000.000 de pesetas. La cuota de la póliza será abonada en un 70 por 100 por la Fundación y en un 30 por 100 por el trabajador/a.

#### Artículo 42. Revisiones médicas.

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

#### Artículo 43. Ayudas para estudios de los trabajadores/as.

La Dirección de la Fundación tendrá la facultad de otorgar al personal de la Fundación becas de estudios con una asignación económica de un mínimo equivalente al 100 por 100 de la matrícula, debidamente justificada, cuando comporten una formación que se considere necesaria para el ejercicio de su actividad. Por lo tanto, todo empleado/a podrá solicitar la beca correspondiente a la Dirección de la Fundación, siendo de libre decisión de esta Dirección su concesión.

#### Artículo 44. Anticipos para necesidades diversas.

La Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona concederá a los/las trabajadores/as que lo soliciten anticipos por el importe máximo de cuatro mensualidades con el fin de hacer frente a gastos por acon-

tecimientos familiares extraordinarios (bodas, paternidades, defunciones...), gastos de vivienda (derivados de compras, mejoras o mudanzas), gastos extraordinarios o imprevistos de carácter personal o familiar, siniestros en general, así como intervenciones quirúrgicas y gastos médicos.

Dichos anticipos se amortizarán sin intereses a base de deducciones a razón del 10 por 100 de cada acreditación de nómina correspondiente al empleado/a.

#### Artículo 45. Ayuda escolar.

Los/las trabajadores/as de la Fundación en activo con antigüedad mínima de un año en la Fundación percibirán la cantidad de 35.000 pesetas anuales por cada hijo de edad comprendida entre uno y veintiún años, ambos incluidos. Existirá el mismo derecho cuando se presente declaración judicial de tutela, siempre que convivan con el/la trabajador/a y estén a su cargo. Estos límites de edad deberán alcanzarse antes del 31 de diciembre del año en curso.

En el tramo de edad comprendido entre uno y dieciséis años, ambos incluidos, la ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de septiembre.

En el tramo de edad comprendido entre los diecisiete y los veintiún años, ambos incluidos, será necesario presentar en el Departamento de Recursos Humanos un comprobante de estudios, y el pago se realizará en el mes en el que se presente dicho comprobante.

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

En los años 1998 y 1999 esta cantidad se incrementará según el aumento de las tablas salariales previsto en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 46. Ayuda por hijos disminuidos.

Los/las trabajadores/as en activo de la Fundación con una antigüedad mínima de un año que tengan a su cargo a algún hijo que haya sido declarado disminuido oficialmente percibirán las siguientes ayudas:

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

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

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

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

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

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

Esta ayuda dejará de percibirse:

Cuando el disminuido realice trabajos remunerados.

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

Cuando el disminuido en un grado entre el 33 y el 65 por 100, ambos incluidos, cumpla los treinta y cinco años.

En los años 1998 y 1999 estas cantidades se incrementarán según el aumento de las tablas salariales previsto en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 47. Jubilación.

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

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

3. Únicamente en el caso de que no se acrediten los preceptivos quince años de carencia que exige la Ley 26/1985, de 31 de julio, dejará el/la trabajador/a de estar obligado/a a jubilarse, aunque haya cumplido los sesenta y cinco años de edad. En ese caso, la jubilación tendrá lugar forzosamente al completar los quince años de carencia.

## CAPÍTULO VII

## Representantes de los trabajadores/as

## Artículo 48. Información general.

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

## Artículo 49. Bolsa de horas sindicales.

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

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

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

## Disposición adicional primera.

En compensación por la pérdida de derechos adquiridos en materia de horario y jornada, por el cambio de horario que se establece de forma general y por las nuevas condiciones de esa materia, pactadas en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo, se abonará a todos los/las trabajadores/as contratados/das con anterioridad el 1 de enero de 1997, un complemento especial, no incluido en la estructura salarial retributiva del Convenio Colectivo, que se abonará «ad personam». Los efectos prácticos de la modificación horaria y de jornada se materializarán el 1 de febrero de 1997.

Dicho suplemento se denominará complemento personal de dedicación y será consolidable, no absorbible ni compensable y no revisable. Se abonará según las siguientes condiciones:

La cantidad se abonará en función de la jornada anual que efectivamente se realice cada año, según el grupo profesional al que, en base a lo que se describe en el anexo VII, esté adscrito a 31 de diciembre de 1996 cada uno de los empleados. El/la empleado/a que disfrute de una jornada inferior, aunque sea por derecho adquirido, percibirá la parte proporcional de la cantidad mencionada en función de la jornada que realice, tomando como referencia la jornada anual pactada en el Convenio.

El importe se establece en el anexo VII.

La cantidad se abonará en el mes de septiembre, excepto en 1997, en que la fecha de abono será el mes de enero.

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

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

## Disposición adicional segunda.

Se abonará a todos los/las trabajadores/as contratados/as con anterioridad al 1 de enero de 1997, en compensación por la pérdida de derechos adquiridos en materia de horario y jornada, por el cambio de horario que se establece a nivel general y por las nuevas condiciones en esta materia, pactadas en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo, una cantidad fija que se hará efectiva según las siguientes condiciones:

La cantidad se abonará en función de la jornada anual que efectivamente se realice en 1997, con independencia del sueldo de cada trabajador/a.

La cantidad se abonará de una sola vez y su importe será de 175.000 pesetas brutas para el personal que realice una jornada anual de mil setecientos treinta y cinco horas. El empleado que disfrute de una jornada inferior, aunque el motivo sea un derecho adquirido, percibirá la parte proporcional de la cantidad mencionada en función de la jornada que realice, tomando como referencia la jornada anual pactada en el Convenio.

La cantidad se abonará en nómina en el mes de febrero de 1997, sin que esta cantidad compute a efectos de indemnización.

Quedan exentos del cobro de dicha cantidad los/las trabajadores/as que a 31 de diciembre de 1996 acrediten una categoría profesional de Director, Jefe o Responsable de primera.

En caso de extinción del contrato de trabajo durante el año 1997, la empresa incluirá o deducirá de la liquidación salarial, en función del período anual, la parte devengada y no cobrada o cobrada y no devengada, respectivamente. En los casos en los que la liquidación salarial no cubra la totalidad del importe cobrado y no devengado, el trabajador liquidará la diferencia.

## Disposición adicional tercera.

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

Como consecuencia de todo ello, si cualquiera de las condiciones pactadas resultara nula o inaplicable en los términos concertados, ya sea por declaración judicial, laudo arbitral o disposición legal, ya sea por reclamación individual o colectiva que pudiera producir efectos colectivos, cualquiera que fuese el título de la reclamación, el Convenio en su totalidad se entendería como no firmado y no causarían ningún efecto desde la fecha en que se declarase dicha nulidad, con lo que quedaría aprobado el Convenio vigente en 1996.

## Disposición final primera.

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

## Disposición final segunda.

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

## ANEXO I

## Acta del prorrateo del complemento personal de antigüedad

Se acuerda que la cantidad acreditada a 31 de diciembre de 1991 que corresponde al complemento personal de antigüedad, y que se explicitaba en el artículo 23.3 del I Convenio Colectivo de la Fundación «La Caixa», se entenderá aplicada a las 15 pagas a partir de 1 de enero de 1992. La cantidad resultante, una vez deducido el valor de los trienios acreditados, se abonará prorrateada en doce pagas de igual importe, no computable a efectos de pagas, y no se verá afectada por cualquier variación del número de gratificaciones vigentes en cada momento.

## ANEXO II

## Contratación en modalidad de aprendizaje y en prácticas

1. *Objeto.*—Las partes firmantes de este Convenio acuerdan la posibilidad de realizar contratos de aprendizaje y prácticas, tal como refleja el Real Decreto 2317/1993.

2. *Condiciones.*

2.1 *Contrato de aprendizaje.*—La retribución anual bruta para 1997 será de:

Aprendiz primer año: 1.300.000 pesetas.

Aprendiz segundo año: 1.550.000 pesetas.

Aprendiz tercer año: 1.800.000 pesetas.

En los años 1998 y 1999 esas cantidades se incrementarán según el incremento de las tablas salariales previsto en el presente Convenio Colectivo.

Para cada Aprendiz, la empresa nombrará entre sus empleados un tutor, que será el responsable de velar para que los niveles de formación práctica adquiridos se correspondan con los que el lugar de trabajo tenía como objetivo.

2.2 Contrato en prácticas.—La retribución anual bruta para 1997, 1998 y 1999 será de:

Prácticas primer año: 70 por 100.

Prácticas segundo año: 85 por 100 del salario fijado en Convenio para un trabajador que desarrolle el mismo o equivalente puesto de trabajo.

### ANEXO III

#### Horarios

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

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

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

Viernes: De ocho treinta a quince.

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

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

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

3. La diferencia entre lo que resulte de aplicar este horario y la jornada anual de mil setecientas treinta y cinco horas se recuperará incrementando una hora el horario de salida de los lunes en jornada normal, tantos lunes como sea necesario.

4. Este horario entrará en vigor a partir del 1 de febrero de 1997.

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

### ANEXO IV

#### Tablas salariales de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona para el año 1997

Categorías	Sueldo anual — Pesetas
Subalterno de segunda .....	2.062.965
Subalterno de primera .....	2.415.585
Auxiliar de segunda .....	2.062.965
Auxiliar de primera .....	2.617.860
Oficial de segunda .....	3.028.635
Oficial de primera .....	3.587.580
Ayudante técnico de segunda .....	2.748.435
Ayudante técnico de primera .....	3.136.815
Técnico de tercera .....	3.857.610
Técnico de segunda .....	4.341.855
Técnico de primera .....	4.740.420
Monitor de segunda .....	2.344.425
Monitor de primera .....	2.722.395
Supervisor .....	3.546.345
Responsable de tercera .....	5.313.360
Responsable de segunda .....	5.790.225
Responsable de primera .....	6.835.005
Jefe .....	7.288.965
Director .....	7.976.625

### ANEXO V

#### Tablas salariales de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona para el año 1998

Categorías	Sueldo anual — Pesetas
Subalterno de segunda .....	2.083.605
Subalterno de primera .....	2.439.750
Auxiliar de segunda .....	2.083.605
Auxiliar de primera .....	2.644.050
Oficial de segunda .....	3.058.935
Oficial de primera .....	3.623.460
Ayudante técnico de segunda .....	2.775.930
Ayudante técnico de primera .....	3.168.195
Técnico de tercera .....	3.896.190
Técnico de segunda .....	4.385.280
Técnico de primera .....	4.787.835
Monitor de segunda .....	2.367.870
Monitor de primera .....	2.749.620
Supervisor .....	3.581.820
Responsable de tercera .....	5.366.505
Responsable de segunda .....	5.848.140
Responsable de primera .....	6.903.360
Jefe .....	7.361.865
Director .....	8.056.395

### ANEXO VI

#### Tablas salariales de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona para el año 1999

Categorías	Sueldo anual — Pesetas
Subalterno de segunda .....	2.133.615
Subalterno de primera .....	2.498.310
Auxiliar de segunda .....	2.133.615
Auxiliar de primera .....	2.707.515
Oficial de segunda .....	3.132.360
Oficial de primera .....	3.710.430
Ayudante técnico de segunda .....	2.842.560
Ayudante técnico de primera .....	3.244.245
Técnico de tercera .....	3.989.700
Técnico de segunda .....	4.490.535
Técnico de primera .....	4.902.750
Monitor de segunda .....	2.424.705
Monitor de primera .....	2.815.620
Supervisor .....	3.667.785
Responsable de tercera .....	5.495.310
Responsable de segunda .....	5.988.495
Responsable de primera .....	7.069.050
Jefe .....	7.538.550
Director .....	8.249.760

### ANEXO VII

#### Importes del complemento personal de dedicación

Grupos profesionales	Importe — Pesetas brutas/año
Grupo: Directores y Jefes.	
Director y Jefe .....	580.000
Grupo: Responsables.	
Responsable de 1.ª, 2.ª y 3.ª .....	475.000
Grupo: Monitores.	
Supervisor, Monitor de 1.ª y 2.ª .....	220.000

Grupos profesionales	Importe — Pesetas brutas/año
Grupo: Técnicos.	
Técnico de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> Ayud. Técnico de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> .....	300.000
Grupo: Administrativos.	
Oficial de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> Auxiliar de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> .....	235.000
Grupo: Subalternos.	
Subalterno de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> .....	170.000

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

### ANEXO VIII

#### Horarios durante el período de lactancia

El horario de trabajo de las trabajadoras que opten por la jornada continuada especial es el siguiente:

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

De lunes a viernes: De ocho treinta a dieciséis horas.

2. Horario durante el período de jornada intensiva:

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

### COMPROMISO I

#### Voluntad negociadora

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

**7679**

*RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acuerdo marco del sector Pizarra.*

Visto el texto del acuerdo marco del sector Pizarra, que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 1997 de una parte por la Federación Española de la Pizarra y de otra por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo marco 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, 14 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

### ACUERDO MARCO DEL SECTOR PIZARRA

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

1. El presente acuerdo será de aplicación y obligará a todas las empresas y sus trabajadores, cuya actividad principal sea la extracción y/o elaboración de pizarra en todo el Estado español.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Dada su vocación de permanencia y estabilidad normativa, el presente acuerdo entrará en vigor a los diez días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una duración de cinco años, prorrogándose automáticamente de año en año, salvo denuncia expresa del mismo en la forma estipulada en el artículo siguiente.

Artículo 3. *Procedimiento de denuncia.*

1. Podrá proceder a la denuncia del presente acuerdo aquella parte o partes firmantes del mismo que ostenten la cualidad de más representativas, según la legislación vigente.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente acuerdo constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que es aceptado en su totalidad, siendo por tanto nulos de pleno derecho los pactos que conlleven a la renuncia total o parcial del mismo, salvo lo estipulado en la disposición final primera.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por sus empresas al entrar en vigor el presente acuerdo, las cuales serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de éste, consideradas globalmente y en cómputo anual, superan las anteriormente citadas.

### TÍTULO I

#### De la relación individual de trabajo

#### CAPÍTULO I

#### Condiciones generales de ingreso

Artículo 5. *Ingreso en el trabajo.*

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido los dieciséis años.

Artículo 6. *Período de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los trabajadores del grupo A), Técnicos, de tres, para los trabajadores de los grupos B) y C), Administrativos y Auxiliares, ni de quince días para los trabajadores de los grupos C) y D), Operarios. El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose como tiempo de trabajo los servicios prestados por el trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

### CAPÍTULO II

#### Contratación

Artículo 7. *Contratación.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias, en el presente acuerdo y en los respectivos convenios colectivos.