

Divendres, 28 d'octubre de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ d'1 de setembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08011432012000)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 de març de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement.

Resolc:

- 1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08011432012000) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
- 2.- Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA IL·LUSTRE COL·LEGI DE L'ADVOCACIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2015-2018.

Capítol 1. Parts negociadores.

Article 1. Parts negociadores.

El present Conveni regula les relacions laborals de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (a partir d'ara ICAB) i el seu personal laboral, estableix les normes bàsiques i les condicions de treball i refon i actualitza tota la normativa legal vigent. Aquest Conveni és l'expressió dels acords adoptats lliurement per les parts interessades, en virtut de la seva autonomia col·lectiva, en el marc de les disposicions reguladores d'aquesta matèria.

Capítol 2. Disposicions generals.

Article 2. Àmbit personal.

Aquest Conveni col·lectiu serà aplicat a totes les persones que prestin els seus serveis tant en l'ICAB com en les seves dependències, a excepció del personal d'alta direcció d'acord amb el que s'ha previst en el Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.

Article 3. Àmbit territorial.

Aquest Conveni és aplicable a tots els treballadors de l'ICAB.

Article 4. Àmbit temporal.

El present Conveni té una durada de quatre anys. Entrarà en vigor el primer de gener de 2015.

Article 5. Denúncia i pròrroga.

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest Conveni col·lectiu 3 mesos abans de la fi de la seva vigència. Perquè la denúncia tingui efecte, s'haurà de fer per mitjà de comunicació escrita a l'altra part.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

En cas de no fer-se la mencionada denúncia, s'entendrà que el Conveni es prorroga automàticament per anys naturals, per la qual cosa les condicions salarials s'incrementaran i s'aplicarà l'IPC de Catalunya corresponent a aquell any.

Article 6. Equilibri intern del Conveni.

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu formen un tot indivisible. Per tant, aquest text ha de ser aplicat i observat en la seva totalitat a tots els efectes.

Article 7. Subsidiarietat.

Tot el que no estigui previst en aquest conveni quedarà regulat subsidiàriament pel Estatut dels Treballadors.

Article 8. Remuneracions.

El pacte econòmic assolit en el període de vigència del conveni és el següent:

Els salaris seran incrementats al començament de cada any amb el 50% de l'IPC català de l'any natural anterior, sempre i quan la facturació de l'ICAB no descendeixi més d'un 5% durant el mateix període anual. L'IPC es consolidarà anualment en un 100% quan, a més complir-se la condició de facturació abans assenyalada, es tracti de treballadors amb un sou (salari base + complements) no superior a 24.000 EUR per 40 hores setmanals o el sou proporcional que correspongui per a jornades inferiors. Per tal que no hi hagi disfuncions entre les bases d'una mateixa categoria, els sous superiors aniran compensant i absorbint l'excés.

Al finalitzar el període de vigència del present conveni, es regularitzarà amb efectes 1 de gener de 2019 la diferència entre l'IPC real acumulat en el període 1.1.2015 a 31.12.2018 i l'IPC aplicat realment als salaris de Conveni superiors a 24.000 EUR. L'aplicació d'aquest diferencial tindrà un límit màxim de dos punts que s'aplicaran sobre el salari base i quedarà condicionada a que el resultat de la liquidació del pressupost dels 4 exercicis, en suma, hagi estat positiu. En cap cas aquesta regularització generarà endarreriments ja que s'aplicarà amb efectes de 1 de gener de 2019.

Si la suma del percebut en concepte de variables com a Bonus 1 + Bonus 2 dels 4 anys de vigència, establerts a l'article 27 del present Conveni no fos, com a mínim, igual a l'augment consolidat que hagués correspost a l'aplicació íntegra de l'IPC real dels 4 anys, el límit màxim de la regularització del IPC pendent (diferencial) s'eleva fins a 3 punts. Per al càlcul del diferencial de IPC es tindran en compte també els possibles casos de IPC negatius, que en canvi no influeixen en l'actualització del salari de cada any de vigència.

Capítol 3. Organització, drets i garanties dels treballadors/ores.

Article 9. Organització del treball.

L'organització pràctica del treball és competència de la Direcció de l'ICAB o, si escau, de qui aquesta delegui, a fi que quedi garantida l'obtenció dels objectius que li han estat marcats per la Junta de Govern.

Per aconseguir-ho s'establiran els mètodes, els sistemes i els procediments de treball que consideri més efectius i es faran totes les innovacions o les modificacions en els circuits de treball que estimi convenientes, prèvia informació als representants dels treballadors.

Article 10. Drets dels treballadors/ores.

- a) Tots els treballadors/ores tindran el dret inalienable del màxim respecte a la seva condició.
- b) Tots els treballadors/ores tindran el dret a expressar lliurement les seves opinions personals dins del lloc on exerceixen la seva activitat laboral i sense detriment d'aquesta.
- c) Tots els treballadors/ores, individualment o en grup, podran exposar lliurement les seves opinions sempre que no siguin insultants o atemptatòries contra la dignitat de les persones i de l'ICAB. A aquest efecte l'ICAB habilitarà un tauler d'anuncis de lliure accés.
- d) Tots els treballadors/ores tindran dret a la promoció justa del lloc de treball segons criteris establerts a aquest efecte.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

Capítol 4. Comissió Paritària.

Article 11. Constitució i composició.

Les parts signants acorden la creació de la Comissió Paritària d'aquest Conveni col·lectiu com a òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge, mediació, aplicació i vigilància del seu compliment.

Aquesta Comissió es compondrà, de manera o forma paritària, per 4 vocals: Dos d'ells en representació de l'empresa, que seran les següents persones: el cap de Recursos Humans i una altra persona designada per la Direcció de l'empresa. Dos més en representació dels treballadors: 2 membres del Comitè d'Empresa. El lloc de secretari de la Comissió serà rotatori entre les parts components.

Article 12. Reunions.

Qualsevol de les parts que integren la Comissió Paritària pot convocar reunions notificant-ho al secretari. La convocatòria haurà de contenir els punts que constitueixen l'objecte de la reunió.

Correspon al secretari de la Comissió procedir a la seva convocatòria formal en el termini màxim de 15 dies a comptar des de la recepció de la sol·licitud.

Perquè les reunions siguin vàlides serà necessària l'assistència de la meitat més 1 dels seus membres. Les reunions se celebraran en el lloc, data i hora prèviament assenyalats.

Els acords es prendran per majoria d'assistents (i és possible la delegació de vot reconeguda per ambdues parts) i seran vinculants per a tots.

Article 13. Competències.

A la Comissió Paritària se li atribueix específicament el coneixement de les següents qüestions:

- a) Adaptació del contingut del text del Conveni col·lectiu a les reformes legislatives que es puguin produir durant la seva vigència.
- b) Adequació dels increments salarials i incentius econòmics que es preveuen a l'article 27 d'aquest text per al període de vigència d'aquest Conveni.
- c) Vigilància del compliment d'allò pactat.
- d) Interpretació del text del Conveni col·lectiu.
- e) Coneixement i resolució de conflictes derivats de la interpretació i aplicació del Conveni. Se sotmetran expressament les parts a la mediació i arbitratge necessaris si això calgués per la solució de les controvèrsies derivades de l'aplicació i interpretació del text articulat, arbitratge que podrà correspondre al Tribunal Laboral de Catalunya o a qualsevol altre que es decideixi.
- f) Aquelles altres que li atribueixi expressament aquest Conveni.

La Comissió Paritària tindrà un màxim de 3 mesos per a resoldre els temes tractats.

Article 14. Domicili.

El domicili de la Comissió Paritària serà a la seu de l'ICAB.

Capítol 5. Organització del treball.

Article 15. Adscripció inicial al grup professional.

El contingut de la prestació laboral i l'adscripció inicial a un grup professional seran pactades entre la Direcció de l'empresa i el treballador, i s'haurà de reflectir per escrit.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

Així mateix cada treballador en actiu quedarà adscrit en el grup professional en què estigui enquadrat segons la taula que figura a l'article 19 d'aquest Conveni col·lectiu.

La direcció de l'empresa o qui aquesta delegui posarà en pràctica el contingut dels articles 20 i 39 (mobilitat funcional) del text refós de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant TRET), i respecte a això queda clar que la possibilitat de mobilitat funcional a què fa referència l'article 39 esmentat es refereix al concepte de grup professional.

Article 16. Mobilitat funcional.

És facultat de la Junta de Govern, a través dels seus representants, traslladar els empleats d'un departament a un altra en funció de l'organització pràctica del treball i de les característiques professionals del personal laboral. Així mateix, d'acord amb el que disposa l'article 39 del TRET podrà encomanar a qualsevol empleat tasques equivalents a les que corresponen a la seva categoria.

Article 17. Feines de categoria superior.

Quan un empleat faci tasques d'una categoria superior a la seva, percebrà la retribució de la categoria a la qual queda circumstancialment adherit durant el temps de prestació d'aquest servei. Llevat dels casos en què es substitueixi un company per la seva absència, les tasques de categoria superior no podran tenir una durada ininterrompuda de més de 6 mesos en 1 any, o de 8 mesos en 2 any. Passats aquests períodes, l'empleat haurà de reincorporar-se a la categoria anterior i deixar de cobrar la diferència per categoria o bé ascendir definitivament a la categoria superior.

El temps passat en una categoria superior es computarà com a antiguitat en aquesta categoria quan l'empleat hi accedeixi definitivament. Queden excloses d'aquesta disposició les feines de categoria superior que l'empleat faci, d'acord amb el Col·legi, per preparar-se per a l'ascens, per ajudar momentàniament els companys per necessitats de la feina o en casos de substitució esporàdica dels caps.

Article 18. Feines de categoria inferior.

Si, per conveniència de l'empresa, es destina un empleat a feines de categoria inferior a la que té assignada sense que aquest fet perjudiqui la seva formació professional n'és obligat a fer tasques el desenvolupament de les quals comporti vexació o perjudici, l'empleat conservarà el salari que correspon a la seva categoria inicial.

Article 19. Classificació Professional.

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents funcions i comeses que es poden assignar als treballadors.

La classificació professional queda configurada en els següents grups professionals que es descriuen amb caràcters genèrics i diferencials de les ocupacions i no limiten les funcions inherents que permetin l'establiment de noves formes d'organització de la feina o l'ús de noves tecnologies, ni les tasques assignades a cada grup professional:

- Grup 1: Caps de Departament i Responsables d'àrea.

Cap de departament: és aquell treballador que, sota la dependència directa de la Direcció, es fa directament responsable (amb capacitat de decisió i gestió) d'un departament coordinant i supervisant un equip de treball.

Responsable d'àrea: és aquell treballador que coordina i supervisa un àrea de treball concreta sota les ordres directes del cap de departament i/o la Direcció.

- Grup 2: Titulats.

És aquell personal que està en possessió d'un títol o diploma oficial de grau mitjà o superior i que està vinculat a l'empresa per una relació laboral subscripta sobre la base del títol que posseeix per exercir la funció específica per a la qual aquest títol l'habilita, distingint entre:

Personal titulat exercent: és aquell treballador que realitza funcions tècniques adequades a la titulació de caràcter superior o mitjà que posseeix.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

Els treballadors advocats quines funcions col·legials exigeixin estar d'alta a l'ICAB i hagin d'actuar en defensa de la corporació per raó del seu càrrec, sempre que tinguin relació d'exclusivitat amb l'ICAB, quedaran exonerats del pagament de la quota col·legial.

Personal titulat no exercent: és aquell treballador que posseeix actualment la categoria de titulat superior i no exerceix funcions relacionades amb aquesta.

- Grup 3: Administratius, tècnics i de serveis.

Oficial de primera administratiu: és el treballador que actua sota les ordres d'un cap o d'un responsable d'àrea i que sota la seva responsabilitat duu a terme tasques que demanen iniciativa pròpia; al mateix temps, s'encarrega de redistribuir la feina entre els oficials de segona, auxiliars i resta del personal que depengui d'ell. Dins d'aquest grup es considera com a grau superior tots aquells que s'enquadren sota la denominació de caps d'administració de primera i de segona sempre que la tasca que aquestes persones facin no es correspongui amb l'efectiva assumpció de la responsabilitat d'un departament.

Oficial de segona administratiu: és el treballador que, amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un cap, a un responsable d'àrea o a un oficial de primera, fa tasques de caràcter secundari que només exigeixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

Auxiliar administratiu: és aquell treballador que fa treballs manuals de caràcter administratiu, encàrrecs o feines que no demanen una preparació especial.

Ajudant de biblioteca: és el treballador la missió del qual consisteix a lliurar correspondència o avisos així com fer els encàrrecs que se li encomanin; prestar els corresponents serveis als advocats, vetllar i tenir cura dels llibres i de la documentació de la biblioteca i qualsevol altra feina similar o de caràcter administratiu que se li encarregui.

Tècnic informàtic: comprèn les figures d'analista i programador, amb les següents funcions:

1. Verificar les anàlisis orgàniques d'aplicacions complexes per obtenir les solucions mecanitzades.
2. Estudiar els processos complexos que els analistes hagin definit i confeccionar els organigrames detallats de tractaments, així com redactar programes en el llenguatge de programació que li sigui indicat.

Auxiliar de serveis informàtics: és qui vigila el bon funcionament dels ordinadors per al tractament de la informació, interpreta i desenvolupa les instruccions i ordres per a la seva explotació, així com s'encarrega de la instal·lació i manteniment d'equips informàtics.

- Grup 4: Manteniment, reprografia.

Manteniment:

Oficial de manteniment: és el treballador que actua sota les ordres d'un cap i que sota la seva responsabilitat duu a terme feines que demanen iniciativa pròpia i, al mateix temps, s'encarrega de redistribuir la feina entre el personal que depengui d'ell.

Auxiliar de manteniment: és l'empleat que es dedica a operacions elementals, purament mecàniques o amb una mínima dificultat en tasques pròpies del manteniment de les instal·lacions.

Reprografia:

És el personal que desenvolupa tasques relacionades amb trameses i ús de maquinària específica destinada a la còpia i reproducció de tot tipus de documents (fotocopiadores, etc.) així com a la gestió de l'adquisició de material fungible.

- Grup 5: Consergeria.

Conserge: és aquell treballador que tenint funcions de consergeria s'encarrega de coordinar els ordenances i organitzar la seva feina.

Ordenança: la seva missió consisteix en vigilar les portes i accessos a totes les instal·lacions de l'ICAB; dur a terme els encàrrecs dins o fora de les instal·lacions de l'ICAB; recollir, enviar o repartir correspondència; prestar els serveis

Divendres, 28 d'octubre de 2016

corresponents als advocats a les dependències judicials, tot vetllant pel bon estat i el repartiment de les togues; el control d'entrada de vehicles al pàrking de l'ICAB així com el cobrament de la tarifa d'aparcament, i qualsevol altra funció de naturalesa igual o similar que dins d'aquestes dependències judicials els correspongui.

Tant els conserges com els ordenances hauran d'atendre les necessitats de treballs manuals que els puguin ser sol·licitats pels diferents departaments i que la seva capacitat els permeti realitzar.

Vigilant: s'ha de fer càrrec de la vigilància diürna o nocturna de les instal·lacions de l'ICAB i de totes les seves dependències.

Article 20. Noves categories professionals.

Prèvia informació al Comitè d'Empresa, les ocupacions que no s'ajustin a les definicions de l'article anterior hauran d'incloure en el contracte els seus caràcters genèrics, la retribució econòmica que el treballador percebrà i l'adscripció a un dels grups professionals a què es fa referència a l'article anterior.

Article 21. Promoció i formació del personal.

La Direcció de l'ICAB promourà la formació, el treballador tindrà dret:

- a) A gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència per elegir torn de treball, en cas que n'hi hagi, quan cursin amb regularitat estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú per formació o perfeccionament professional, sense retribució però amb reserva del lloc de treball.

Capítol 6. Percepcions salarials i extrasalarials.

Article 22. Estructura salarial.

L'estructura salarial es compon del salari base, dels complements salarials i dels incentius que es fixin, segons el que es disposa en aquest Conveni col·lectiu.

Article 23. Complement "ad personam".

Es correspon amb el complement que anteriorment es denominava "complement per antiguitat". L'esmentat complement no serà absorbible ni compensable.

Article 24. Complement històric.

Les percepcions que determinats treballadors cobren a la nòmina amb la denominació "complement històric" corresponen a les antigament denominades "a compte", "incentius" i "responsabilitat". L'esmentat complement no serà absorbible ni compensable.

Article 25. Altres complements.

L'empresa podrà utilitzar, també, els complements següents:

Plus assistència.
Plus disponibilitat.
Plus responsabilitat.

Es podran crear nous complements salarials en aquells supòsits en què justificadament així es consideri, previ acord amb el Comitè d'Empresa.

Article 26. Nocturnitat.

Les hores treballades en el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores del dia següent tindran una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari base i antiguitat establert per un treballador que faci aquella mateixa feina.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

Article 27 Incentius econòmics.

S'estableixen uns variables com a incentius econòmics que es determinaran de la següent manera:

- Bonus 1:

Si la facturació de l'ICAB experimenta un increment respecte l'exercici anterior, es meritara un bonus (Bonus 1).

Aquest Bonus 1 serà un percentatge aplicat sobre el sou (salari base + complements) de cada treballador.

El percentatge a aplicar serà el 50% del percentatge d'augment de la facturació que s'hagi produït i fins a un màxim d'un 5%.

El Bonus 1 no és consolidable.

L'aplicació sobre cada treballador es realitzarà de la següent manera:

Un 50% d'aquest BONUS 1 s'aplicarà si s'assoleixen els indicadors de productivitat del departament.

Un 50% d'aquest BONUS 1 s'aplicarà si s'assoleixen els indicadors de productivitat del propi treballador.

La Direcció del ICAB, per sí mateixa o per Delegació, comunicarà els objectius individuals i departamentals, i la manera de puntuar-los, a cada treballador durant el primer trimestre de cada any. En cas que nos es complimentés la comunicació es considerarà que es prorroguen els objectius de l'any precedent.

- Bonus 2:

Serà del 20% de l'excedent de l'exercici (diferència positiva entre els ingressos i les despeses segons la liquidació pressupostària). Per calcular l'excedent de l'exercici no es computarà com a despesa la provisió que correspongui realitzar justament per liquidar el Bonus 2 als treballadors de la plantilla.

S'aplicarà de manera lineal dividint l'import entre el nombre de treballadors efectius en nòmina en el moment d'aprovar-se la liquidació pressupostària.

S'aplicarà de manera proporcional a aquells treballadors que no hagin treballat tot l'any o no tinguin jornades completes.

El Bonus 2 no és consolidable.

El Bonus 2 es percebrà amb independència dels resultats o rendiments individuals o col·lectius vinculats a la percepció del Bonus 1.

Excepcions:

Els treballadors que a la firma del present Conveni ja estiguessin percebent algun tipus de variable sigui per activitat o sigui per objectius (Règim Especial) hauran d'escollir si volen continuar amb el mateix règim o pel règim general de BONUS 1 + BONUS 2. En cap cas, aquests variables són acumulables. La resta de condicions del conveni els serà aplicat en igualtat de condicions. L'opció podran exercir-la cada any (dins del primer trimestre) per tal de ser aplicada en l'any en curs però un cop passin al règim general ja no podran retrocedir al règim especial.

Article 28. Prestacions complementàries per malaltia o accident.

L'ICAB garantirà als seus treballadors el complement necessari que equivaldrà a la diferència que hi pugui haver entre l'import del subsidi per baixa mèdica (sempre que, segons la normativa aplicable, el treballador tingui dret a percebre el subsidi durant el període de baixa mèdica) i el 100% del salari que, si s'escau, tingui reconegut el treballador, sense que en cap cas el salari pugui excedir a complementar la base màxima que el treballador tingui per aquesta contingència, en els supòsits pels períodes següents:

Cinc dies a l'any per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i accident no laboral (discontinus o no). S'inclouen en el còmput d'aquests dies, les absències per motiu de malaltia que impossibilitin acudir o romandre a la feina sense que donin lloc a baixa per incapacitat temporal, sempre que estigui degudament justificat mitjançant certificat emès pel metge facultat a aquests efectes.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 28 d'octubre de 2016

Per hospitalització, mentre duri aquesta.

Per malaltia greu i crònica, mentre duri la baixa.

Per accidents de treball o malalties professionals, el període de baixa.

En la resta de supòsits amb baixa mèdica derivada de malalties comunes, s'aplicarà el següent barem:

Els 2 primers dies de baixa seran a càrrec del treballador.

Del 3r al 10è dia: 60%.

De l'11è al 15è dia: 75%.

A partir del 16è dia de baixa fins a l'alta mèdica i en tot cas, amb una durada màxima de 12 mesos: 100%. Podrà acordar-se el pagament del dit complement mentre duri la incapacitat temporal en aquells supòsits en què, per una causa justificada, la Comissió Paritària així ho acordi.

Article 29. Hores extraordinàries.

Es consideren hores extraordinàries aquelles hores de treball completes (60 minuts) que es fan per sobre de la jornada de treball ordinària establerta a l'article 33 d'aquest text i que la seva realització hagi estat degudament autoritzada pel cap de departament corresponent.

Les destinades a cobrir els serveis d'atenció a assemblees o juntes generals, juntes de govern i tots aquells altres actes que l'ICAB organitzi cap a l'exterior seran de caràcter obligatori sempre que hi hagi un previ de 4 dies naturals.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries normals les que es realitzin com a conseqüència de la prolongació de la jornada ordinària del treballador o treballadora.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries nocturnes les que es realitzin com a conseqüència de la prolongació de la jornada ordinària del treballador o treballadora en la franja horària compresa entre les 22 i les 6 hores, o les que es regulin en el torn nocturn vigent en cada àmbit.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries festives les que es realitzin en un dia de descans.

Fins al límit de 80 hores anuals, el treballador podrà optar entre cobrar en efectiu aquestes hores extres completes (60 minuts) o compensar-les mitjançant l'atorgament d'un temps de descans o les podrà acumular per a acomplir el total del còmput d'hores anuals.

Per les hores extres que superin el límit establert anteriorment, així com les fraccions d'hora realitzades per sobre de la jornada habitual acumulades fins a hores completes; seran preferentment compensades mitjançant l'atorgament d'un temps de descans o les podrà acumular per a acomplir el total del còmput d'hores anuals.

La compensació en qualsevol cas es realitzarà segons els següents criteris:

1 hora normal es compensarà amb 1,5 hores normals lliures de servei.

1 hora festiva es compensarà amb 1,75 hores normals lliures de servei.

1 hora nocturna es compensarà amb 1,75 hores normals lliures de servei.

Tant la retribució com la compensació s'haurà de fer dins dels 3 mesos següents en què s'hagin treballat aquestes hores. Si per motius derivats de l'organització de la feina no és possible gaudir del descans en el període a què s'ha fet referència, es pagaran amb els imports següents:

C: categoria; HEN: hora extraordinària normal; HEF: hora extraordinària nocturna o festiva.

C	HEN	HEF
Ordenança i vigilant	13,68	21,37
Conserge	15,75	21,37
Auxiliars	13,68	21,37
Oficial de segona, reprografia i auxiliars informàtics	15,75	21,37
Oficial de primera, tècnics informàtics, titulats i responsables administratius	17,13	21,37

Divendres, 28 d'octubre de 2016

L'increment que s'apliqui cada any al salari base anual s'aplicarà també a les hores extraordinàries.

Aquest increment serà el que correspongui al moment de realització de les hores extraordinàries i no al de la seva justificació o cobrament.

En cap cas es procedirà a la compensació ni al pagament si el treballador en còmput trimestral no ha realitzat les hores que proporcionalment li corresponguin segons l'esmentat article 34.

Article 30. Gratificacions extraordinàries.

El salari anual fixat a les taules annexes s'abonarà en 16 pagues o, previ acord entre treballador i empresa, en 14 pagues.

Les gratificacions extraordinàries s'abonaran el dia 15 de cadascun dels mesos següents: març, juny, setembre i desembre.

Article 31. Premis.

Els treballadors tindran dret a un premi en les condicions que s'indiquen quan concorrin les circumstàncies següents:

1. Vint-i-cinc anys de serveis a l'ICAB: 2.200,00 EUR.
2. Matrimoni i parelles de fet degudament acreditades (una sola vegada durant la relació laboral amb l'ICAB: 2.200,00 EUR.
3. Jubilació: 2.200,00 EUR.
4. Per naixement i adopció d'un fill. Un premi de 1.100,00 EUR.
5. Per extinció del contracte de treball decidit pel treballador que ha complert els 60 anys, amb una antiguitat igual o superior a 15 anys.
 - 4 gratificacions extraordinàries si la rescissió es realitza als 60 anys.
 - 3 gratificacions extraordinàries si la rescissió es realitza als 61 anys.
 - 2 gratificacions extraordinàries si la rescissió es realitza als 62 anys.
 - 1 gratificació extraordinària si la rescissió es realitza als 63 anys.

Article 32. Tiquet restaurant, dietes i viatges.

- Tiquet restaurant.

Aquells treballadors que disposin d'1 hora com a màxim per dinar o sopar tindran dret a tiquets restaurant; en cas de dinar en més d'1 hora estaran privats d'aquest dret. S'estableix l'import dels tiquets restaurant en 9 EUR per els anys 2016, 2017 i 2018 inclòs.

- Dietes.

a) El personal que per necessitats del servei hagin de desplaçar-se fora de la localitat de prestació habitual dels seus serveis, diferent a la localitat on té establerta la seva residència amb caràcter fix, podrà optar entre percebre les corresponents dietes de viatge o acollir-se al règim de despeses justificades.

b) En cas d'optar per dietes de viatge, la seva quantia és:

Amb pernocta.

Espanya: 53,34 EUR.
Estranger: 91,35 EUR.

Sense pernocta.

Espanya: 26,67 EUR.
Estranger: 48,08 EUR.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

- Viatges.

El personal que, per raons del servei, ha d'efectuar el seu treball fora del seu lloc de treball habitual, si utilitza vehicle propi, percep 0,30EUR per quilòmetre, abonant-se-li apart l'import de peatges i pàrking, que justificarà mitjançant els corresponents comprovants. L'import del quilometratge serà actualitzat amb els mateixos criteris que l'article 8 fixa en salaris superiors a 24.000EUR. El còmput del quilometratge és des del domicili fins al lloc de treball.

En el cas que els desplaçaments habituals formin part del contingut substancial de la prestació laboral no es generarà aquest dret.

Article 33. Bestretes.

Els treballadors tenen dret, en cas de necessitat justificada degudament acreditada, a sol·licitar un màxim de dos cops l'any, una bestreta per un import mínim equivalent a 1 mensualitat i un import màxim equivalent a 3 mensualitats del seu salari, sempre i quan en el moment de la sol·licitud es tingui generat.

L'amortització es farà mitjançant la detracció del 15% del salari brut mensual i la part necessària de les pagues extraordinàries, sense que en cap cas el període d'amortització pugui excedir 1 any.

Capítol 7. Jornada laboral.

Article 34. Jornada laboral.

La jornada laboral durant la vigència del present Conveni serà de 1.732 hores.

Aquesta jornada es farà de dilluns a divendres (llevat de pacte exprés entre treballador i empresa), excepte festiu, a raó de 8 hores diàries de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

Article 35. Descans.

S'autoritza, a càrrec del treballador, un descans de 20 minuts com a màxim durant la jornada, en què pot abandonar el centre de treball.

Per poder dur a terme aquest descans el treballador interessat ho haurà de comunicar al cap o responsable de la secció perquè aquest estableixi els torns oportuns, de manera que no afecti el bon funcionament del departament ni s'alteri la correcta prestació del servei, ja que la realització del descans esmentat queda condicionada pel respecte i l'observança d'aquests elements.

Article 36. Control de presència.

Al començament i al final de la jornada laboral el treballador ha de ser en el seu lloc de treball i ha de marcar la fitxa al rellotge de control tant en aquests 2 moments com en tots els altres en què s'absenti del centre de treball per qualsevol motiu (sortides personals i mèdiques, esmorzar, etc.).

Article 37. Festius.

Les festes que gaudirà el personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni seran les que es determinin en el calendari oficial de festes aprovat pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies tot seguint les pautes i criteris d'aplicació de les festes que el mateix Departament marca.

Article 38. Horaris especials de treball.

L'horari laboral dels dies 5 de gener, Dijous Sant, 23 de juny, i 24 i 31 de desembre finalitzarà a les 15 hores, excepte en el cas del Departament d'Assistència al Detingut.

Tots els divendres de l'any, l'horari laboral finalitzarà a les 15 h, tret dels departaments de Biblioteca, Assistència al Detingut, Consergeria i Registre General.

El període comprès entre l'1 de juliol i 15 de setembre, l'horari laboral finalitzarà a les 15 hores, tret dels departaments de Biblioteca, Assistència al Detingut, Honoraris, Deontologia, Servei d'ocupació i orientació professional, Servei d'Atenció al col·legiat, Consergeria i de Serveis de Formació així com Registre General.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

En el període de vacances de Nadal, el 23 d'abril, les vigílies de festius i els tres dies laborables de Setmana Santa, sempre i quan els departaments quedin coberts, es possibilita sortir a les 15 hores.

Les hores de treball efectiu que faltin durant aquest període en què s'apliqui aquest horari especial fins arribar a les 8 hores diàries de mitjana en còmput anual hauran de ser recuperades, d'acord amb el cap del departament i el cap de Recursos Humans.

D'altra banda, a causa de la naturalesa específica dels serveis que han de prestar determinats departaments, ja que aquests tenen un horari d'atenció al públic superior al normal, els treballadors que els integren només estaran subjectes a les disposicions de l'article 34 (jornada laboral), perquè en matèria de jornada diària aquesta s'establirà en funció de les necessitats que s'hagin de cobrir, per la qual cosa es podrà superar la mitjana de 8 hores diàries de treball efectiu si així es pacta amb el treballador.

Els departaments afectats són els següents:

- Assistència al Detingut.
- Serveis de Formació.
- Biblioteca.
- Registre General.
- Ordenances i conserges.
- Servei d'Atenció al col·legiat (SAC).
- Servei d'ocupació i orientació professional (SOOP).
- Deontologia.
- Honoraris.

La determinació dels horaris i quadrants concrets i altres qüestions organitzatives connexes s'ha realitzat mitjançant negociació entre la Corporació i els Representants dels Treballadors tal com es reflecteix en l'acta de signatura de 22 de maig de 2.014, en la qual s'estableix igualment el règim normatiu en cas de modificació.

I tots aquells altres que en el futur estiguin afectats per necessitats a cobrir que demanin l'aplicació d'aquesta mesura, necessitat que la Direcció haurà d'acreditar davant dels representants dels treballadors.

Article 39. Vacances.

Els treballadors tindran dret a gaudir de 23 dies laborables de vacances anuals retribuïdes. Per necessitats del servei que s'hagi de prestar, es podrà establir un sistema de torns i es fixaran uns serveis mínims, que s'hauran de cobrir durant qualsevol època de l'any, tenint en compte que si s'estableix el sistema de torns en un departament, aquest criteri s'aplicarà amb caràcter rotatiu entre els components de l'esmentat departament per a anys posteriors.

Cada departament establirà el quadre de vacances durant el primer trimestre de l'any.

Si un centre tanca durant el mes d'agost, tot el personal d'aquest centre farà les vacances en aquest període.

Els dies de vacances es gaudiran dins de l'any natural. Excepcionalment, per a aquells departaments en què per motius d'organització resulti necessari, previ vist-i-plau del cap del departament i del cap de Recursos Humans, podran pactar treballador i empresa, de comú acord, superar l'esmentat període. En tot cas, aquesta ampliació del període en què serà possible gaudir dels dies de vacances anuals mai no podrà estendre's més enllà del 6 de gener.

Tot això sens perjudici del que estableix l'article 38.3 TRLET.

Article 40. Dies per assumptes propis.

Tot el personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni, previ avís a la Direcció amb una antelació mínima de 7 dies, tindrà dret a gaudir de 4 dies per a assumptes propis durant l'any natural.

Es gaudirà d'aquests dies previ acord amb el cap del seu departament i/o el cap de Recursos Humans, sempre que no afecti el bon ritme o l'organització del departament.

Article 41. Permisos retribuïts i no retribuïts.

41.1. Permisos retribuïts.

El treballador, després de justificar-ho i d'avisar-ho al cap del seu departament i al de Recursos Humans, es podrà absentar de la feina amb dret a remuneració pels motius i el temps següent:

Divendres, 28 d'octubre de 2016

- Quinze dies naturals en el cas de matrimoni o constitució d'una unió de parella degudament acreditada o que acrediti 1 any de convivència.
- Cinc dies laborables en el cas de naixement o adopció de fill.
- Pel temps indispensable però amb el límit de tres dies, en el cas de malaltia greu fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. La duració del permís depèn de la proximitat del familiar (convivència o no) i de la funció de l'empleat (cura o no del malalt).
- Quatre dies naturals en el cas de defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador s'hagi de desplaçar a més de 200 quilòmetres del seu lloc de residència, el permís serà de 5 dies.
- Un dia pel trasllat del domicili habitual.
- El temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu.
- El temps indispensable per exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins la jornada laboral, per dones.
- El temps indispensable per exàmens prenatals (ecografies) que s'hagin de fer dins de la jornada de treball, per homes.
- Les hores que legalment corresponguin als representants dels treballadors.
- Tots aquells altres que la llei estableixi com a tals.

41.2. Permisos no retribuïts.

El treballador, després de justificar-ho i d'avisar-ho al cap del seu departament i al Cap de Recursos Humans, es podrà absentar de la feina amb obligació de recuperar el temps, en els casos següents:

- Un dia per casament.
- Un dia més pel trasllat del domicili habitual quan suposi canvi de municipi no colindant.
- Totes les altres absències justificades del centre de treball durant la jornada laboral hauran de ser recuperades d'acord amb el responsable del departament el dia que fixin de comú acord, amb comunicació prèvia al cap de Recursos Humans.
- En els casos d'absència per visita mèdica, partint del seu caràcter no retribuït, es valoraran els casos considerats com a especials de forma individualitzada a la Comissió Paritària.

Article 42. Petició de canvis d'horari.

Aquells treballadors que tinguin una causa justificada o per motiu de la conciliació de la vida familiar, tindran dret sol·licitar la modificació del seu horari laboral al Departament de Recursos Humans.

En el cas que els treballadors afectats no arribin a un acord amb al Direcció de l'empresa, les parts podran sol·licitar la reunió de la Comissió Paritària.

Capítol 8. Maternitat i Paternitat.

Article 43. Maternitat.

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mares. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin l'esmentada activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en els quals, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es podrà computar, a instàncies de la mare, o en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària.

S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en que el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals i en els temes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i d'acolliment, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon.

Aquesta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes a què es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins i tot quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els previstos en el següent apartat sobre paternitat.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 44. Paternitat.

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1 del TRET, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats a l'article 48.4 del TRET.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat a l'article 48.4 del TRET se'n gaudeixi en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre. El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de l'acabament del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada a l'article 48.4 del TRET o immediatament després de l'acabament de aquesta suspensió.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article es podrà gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresa i el treballador.

Article 45. Lactància.

Per a la lactància d'un fill menor de nou mesos els treballadors tenen dret a una hora d'absència del treball, durant la qual podran absentar-se del lloc del centre de treball, que poden dividir en dues fraccions i podrà ser concedit indistintament al pare o a la mare en el cas que ambdós treballin.

La dona, per la seva voluntat, expressada formalment al moment de la seva reincorporació després del període de maternitat, podrà substituir aquest dret per un permís retribuït de 12,5 dies feiners, (o el dies que en cada moment corresponguin en base a les normes legals d'aplicació i jurisprudència que les desenvolupen), amb la mateixa finalitat, a gaudir de forma ininterrompuda a continuació de l'alta per maternitat. En el supòsit de part múltiple, aquest permís s'incrementarà de forma proporcional. D'aquest permís podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

En els supòsits de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats després del mateix, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Així mateix a la seva opció tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Si els dos progenitors treballen en la mateixa empresa només un d'ells podrà exercitar aquests drets.

Qualsevol treballador que tingui a la seva cura directe un menor de dotze anys, (o l'edat que en cada moment estableixi l'article 37.5 TRET) o a una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial sempre que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa, generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

El mateix dret es reconeix a qui tingui a la seva cura un familiar de fins i tot segon grau de consanguinitat o afinitat que no exerceixi cap activitat retribuïda i que per raó d'edat, accident o malaltia estigui impossibilitada per valer-se per si mateix.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i la reducció de jornada per a tenir a la seva cura un menor o un familiar dels previstos en aquest article, correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data en la que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Capítol 9. Excedències i Jubilacions.

Article 46. Excedència Voluntària.

El treballador que tingui una antiguitat a l'ICAB de més d'1 any tindrà dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària, la qual tindrà una durada d'entre 4 mesos i 5 anys, però no podrà tornar a sol·licitar-ne una altra fins que no hagin passat 3 anys des de la fi de l'última.

Mentre duri aquesta excedència voluntària, amb caràcter general queda suspesa la relació laboral, i no es generarà dret a cap retribució ni al fet que computi com a antiguitat.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

El treballador haurà de sol·licitar la reincorporació 30 dies naturals abans de la fi de l'excedència, per demanar la seva reincorporació, la qual es condiciona a l'existència d'una vacant de la seva categoria o una altra d'equivalent. Si no se sol·licita la reincorporació en aquest termini s'entén que s'hi renuncia.

Article 47. Excedència especial.

Aquelles persones que necessitin un període d'excedència per tenir cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no es pugui valer per ell mateix, podran sol·licitar una excedència de fins a 2 anys de durada. Li computarà l'antiguitat i tindrà reserva del seu lloc de treball durant el primer any.

Article 48. Excedència Forçosa.

En els supòsits en què la llei concedeix la possibilitat d'acollir-se a aquesta situació, el treballador conservarà el lloc de treball i li continuarà computant l'antiguitat.

El reingrés s'haurà de sol·licitar dins dels 30 dies naturals següents a la fi de la causa que va donar origen a la situació d'excedència.

Article 49. Contractació. Període de prova.

Tot ingrés a l'empresa efectuat mitjançant contracte laboral tindrà un període de prova, la duració del qual serà la següent:

1. Tècnics titulats: 3 mesos.
2. Resta de personal: 1 mes.

Article 50. Contractació eventual.

Els contractes eventuais tindran la durada que prevegi el conveni col·lectiu del sector aplicable de caràcter supletori. L'inici del període de referència serà el de la primera contractació eventual amb el treballador en qüestió.

L'empresa podrà utilitzar aquesta modalitat contractual quan es produeixi alguna circumstància que faci presumir la necessitat de més capacitat productiva de la qual disposa en aquells moments, però sempre que es presumeixi que aquella necessitat és de caràcter estrictament temporal.

Així mateix, podrà servir de base per poder fer en aquest contracte qualsevol nou servei o ampliació d'un servei present que es vulgui engegar per part de l'empresa i del qual, en un principi, es desconeixi l'evolució futura.

Article 51. Preavis per dimissió del treballador.

La dimissió del treballador haurà d'anar precedida d'un període de preavis de 10 dies laborables. Si no es produeix es descomptarà de la liquidació a percebre el salari corresponent als dies preavisats.

Capítol 10. Sancions.

Article 52. Règim de Sancions.

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes fixats en aquest Conveni col·lectiu.

La imposició de la sanció per faltes lleus, greus o molt greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador, però en tot cas l'empresa informará el Comitè d'Empresa i l'afectat de tota sanció greu o molt greu que se li imposi.

Així doncs, les faltes segons la seva importància, transcendència, intencionalitat i reiteració es classificaran en lleus, greus i molt greus.

Article 53. Faltes lleus.

Es consideren faltes lleus:

- a) Tres faltes de puntualitat durant un període d'1 mes sense cap causa justificada.
- b) La negligència, deficiència o retard no justificat en l'execució de qualsevol feina.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

- c) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- d) La falta de netedat i higiene personal.
- e) No presentar a temps l'informe de baixa per incapacitat temporal.
- f) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
- g) Les discussions que repercuteixin en el bon ritme de la feina.
- h) No comunicar amb prou antelació l'absència a la feina per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- i) L'embriaguesa ocasional, si no repercuteix negativament en la feina.
- j) La falta de respecte a qualsevol treballador mitjançant l'insult, amenaça o qualsevol altre apel·latiu despectiu a la seva persona o càrrec.
- k) Tres faltes de marcatge en el rellotge horari sense cap causa justificada en el període d'1 mes, no considerant com a causa justificada l'oblit del marcatge.

54. Faltes greus.

Es consideren faltes greus:

- a) Més de 3 faltes de puntualitat durant 1 mes sense que hi hagi causa justificada.
- b) Faltar 1 dia a la feina sense causa justificada.
- c) Simular la presència d'un altre treballador valent-se de la seva fitxa, firma, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu del control de presència implantat a l'empresa.
- d) Simular malaltia o accident.
- e) No comunicar amb prou puntualitat els canvis experimentats en la família que afectin l'IRPF o la Seguretat Social.
- f) Canviar, mirar, remoure els armaris, documents de treball, roba o qualsevol altra propietat de qualsevol treballador de l'empresa o persona externa.
- g) Dedicar-se a jocs o distraccions dins de la jornada laboral.
- h) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
- i) Les accions o omissions contra la disciplina a la feina o contra el respecte.
- j) Les negligències, deficiències o retards no justificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a l'empresa o a la seva imatge.
- k) Més de 3 faltes de marcatge en el rellotge horari, no considerant com a causa justificada l'oblit del marcatge, en el període d'1 mes.
- l) La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, en un període de 3 mesos si hi va haver sancions.

55. Faltes molt greus.

Són faltes molt greus:

- a) Faltar a la feina 2 dies al mes sense causa justificada.
- b) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.
- c) El furt o robatori, tant a qualsevol treballador de l'empresa com a qualsevol altra persona dins o fora de les instal·lacions de l'empresa en el període laboral.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

- d) Violar el secret de correspondència.
- e) Furtar documents de l'empresa o dels seus clients.
- f) Revelar a altres persones dades de l'empresa, dels seus col·legiats o membres de la Junta de Govern, sense autorització.
- g) La continuada i habitual falta de netedat i higiene personal que provoqui queixes justificades dels treballadors.
- h) L'embriaguesa durant la jornada laboral si afecta la feina o la imatge de l'empresa.
- i) Dedicar-se a tasques de la mateixa activitat de l'empresa que li suposin una competència, tret que hi hagi autorització.
- j) L'abús de l'autoritat.
- k) Abandonar el lloc de treball en llocs de responsabilitat sense causa justificada.
- l) L'assetjament sexual.
- m) La reincidència en falta qualificada de greu, sempre que hagi estat objecte de sanció.

56. Sancions.

Segons la classe de falta, s'aplicarà la que correspongui de les següents sancions:

- a) Faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió de sou i feina d'1 dia.
- b) Faltes greus: suspensió de sou i feina de 2 a 15 dies.
- c) Faltes molt greus: suspensió de sou i feina entre 16 i 60 dies o rescissió del contracte de treball.

Article 57. Procediment sancionador.

Se seguirà en tot moment allò que estableixi la normativa aplicable en matèria laboral. Per a la imposició de sancions greus i molt greus s'haurà d'obrir expedient contradictori i nomenar un instructor, que serà el cap de Recursos Humans; es donarà trasllat tant al treballador com als representants dels treballadors de l'escrit motivat d'obertura de l'esmentat expedient. Ambdues parts disposaran d'un termini de com a màxim 5 dies hàbils per contestar el que considerin oportú i presentar les proves que estimin necessàries.

Amb la documentació necessària per resoldre, l'instructor de l'expedient haurà de prendre la seva decisió dins dels 5 dies hàbils següents al de presentació de les al·legacions, en vista de les proves que es puguin haver presentat.

Article 58. Prescripció de les faltes.

La facultat de l'empresa per sancionar prescriu:

1. Per a faltes lleus, al cap de 10 dies.
2. Per a faltes greus, al cap de 20 dies.
3. Per a faltes molt greus, al cap de 60 dies.

Aquest termini computarà a partir de la data en què tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

La seguretat en el centre de treball: prevenció de riscos laborals.

Capítol 11. Riscos laborals.

Article 59. Seguretat i higiene i prevenció de riscos laborals.

L'empresa promourà, formularà i aplicarà una política adequada de seguretat i higiene en els seus centres de treball, al mateix temps que facilitarà la participació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, tot garantint una formació pràctica i adequada dels treballadors que contracta, així com quan canviïn de lloc de treball o quan hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que ocasionin o puguin ocasionar risc per al mateix treballador, els seus companys o tercers.

Divendres, 28 d'octubre de 2016

Segons això, els representants dels treballadors tindran la facultat de designar uns delegats amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, que podran no ser membres del Comitè d'Empresa.

Els delegats de prevenció de riscos laborals exerciran una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals, a més de col·laborar amb la Direcció de l'empresa en la millora de l'activitat preventiva.

Article 60. Comitè de Seguretat i Salut.

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

La seva composició serà paritària i estarà format pels delegats de prevenció esmentats més amunt, d'una banda, i pels representants que l'empresa designi, de l'altra.

Són competències d'aquest Comitè les següents:

Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos a l'empresa.

Conèixer i ser informats de la memòria i programació anuals del Servei de Prevenció així com de l'estat o situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball.

Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per dur a terme l'efectiva prevenció de riscos, i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les diferències que hi hagi.

Disposició addicional.

- Clàusula d'Inaplicació:

Segons allò establert en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, es podrà modificar les matèries que es detallen a continuació, sempre que concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i segons el procediment establert en aquest article.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Per procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries, s'haurà d'obrir un període de consultes amb els representants legals dels treballadors en l'empresa que tindrà una durada màxima de 15 dies, havent d'acreditar suficientment en aquest període de consultes, les causes i els motius que justifiquen la inaplicació.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord en el si de l'empresa, ambdues parts notificaran l'acord a l'Autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la als procediments de conciliació i/o mediació i, si s'escau, i si així ho decideixen les parts, al procediment d'arbitratge, tots ells del Tribunal Laboral de Catalunya.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del conveni, haurà de concretar les noves condicions a aplicar a les persones treballadores de l'empresa, i la vigència de la inaplicació, la qual no es podrà perllongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.

Si després de 30 dies naturals la conciliació o mediació del TLC no haguessin resolt el problema, i no s'hagués acordat un arbitratge, qualsevol de les dues parts podrà instar una decisió de l'organisme públic competent en aquesta matèria, d'acord amb l'art 82.3 ET, actualment la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell Català de Relacions Laborals.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 28 d'octubre de 2016

ANNEX.
TAULA SALARIAL 2015.

Grups	EUR
Cap de departament	31.226,93
Titulat superior exerc.	27.730,10
Titulat mitjà	26.494,59
Titulat no exercent	24.714,36
Responsable d'àrea	24.220,85
Tècnic informàtic	27.872,57
Oficials de primera	24.130,92
Oficials de segona	20.191,97
Reprografia	19.335,59
Ajudant de biblioteca	19.335,59
Auxiliar informàtic	19.335,59
Auxiliar administratiu	19.335,59
Conserge	22.178,46
Ordenança	19.335,59
Oficial de manteniment	19.335,59
Auxiliar de manteniment	17.631,83

Barcelona, 1 de setembre de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès