



RESOLUCIÓ, de 4 d'octubre de 2022, 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 2022- 2025 (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 25 d'abril de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

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 2022- 2025 (codi de conveni núm. 08011432012000) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE L'EMPRESA IL·LUSTRE COL·LEGI DE L'ADVOCACIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2022-2025.

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 i treballadores de l'ICAB.

Article 4. *Àmbit temporal*

El present Conveni té una durada de quatre anys. Entrarà en vigor el primer de gener de 2022.

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.

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 establerts i tarifats en aquest Conveni seran incrementats amb IPC català de l'any natural anterior sobre els salaris establerts en les taules salarials del conveni (Salari Base).

CAPÍTOL 3

Organització, drets i garanties dels treballadors i treballadores

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 convenients, prèvia informació als representants dels treballadors i treballadores.

Article 10. *Drets dels treballadors i treballadores*

- a) Tots els treballadors i treballadores tindran el dret inalienable del màxim respecte a la seva condició.
- b) Tots els treballadors i treballadores tindran el dret a expressar lliurement les seves opinions personals dins del lloc on exerceixin la seva activitat laboral i sense detriment d'aquesta.
- c) Tots els treballadors i treballadores, 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 i treballadores tindran dret a la promoció justa del lloc de treball segons criteris establerts a aquest efecte.

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 componrà, de manera o forma paritària, per 4 vocals: Dos d'ells/es en representació de l'empresa, que seran les següents persones: el/la cap de Recursos Humans i una altra persona designada per la Direcció de l'empresa. Dos més en representació dels treballadors/ores: 2 membres del Comitè d'Empresa. El lloc de secretari o secretària 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 o secretària. La convocatòria haurà de contenir els punts que constitueixen l'objecte de la reunió.

Correspon al secretari o secretària 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 tothom.

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 o treballadora, i s'haurà de reflectir per escrit.

Així mateix cada treballador o treballadora 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 o empleades d'un departament a un altre 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 o empleada tasques equivalents a les que corresponen el seu grup professional.

Article 17. *Feines de grup professional superior*

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

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

Article 18. *Feines de grup professional inferior*

Si, per raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin, es destina un empleat o empleada a feines d'un grup professional inferior a la que té assignada sense que aquest fet perjudiqui la seva formació professional ni es vegi obligat ni obligada a fer tasques el desenvolupament de les quals comporti vexació o perjudici, l'empleat o empleada conservarà el salari que correspon al seu grup professional inicial. L'empresa haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants de la persona treballadora.

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 i treballadores.

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 personal 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 personal que coordina i supervisa un àrea de treball concreta sota les ordres directes del o la cap de departament i/o la Direcció.

Grup 2: Titulats/des.

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 personal que realitza funcions tècniques adequades a la titulació de caràcter superior o mitjà que posseeix.

Els treballadors i treballadores advocades 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 o exonerades del pagament de la quota col·legial.

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

Grup 3: Administratius/ves, tècnics/ques i de serveis.

Oficial de primera administratiu/va: és aquell personal que actua sota les ordres d'un/a cap o d'un/a 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 i les oficials de segona, auxiliars i resta del personal que depengui d' ell/a. Dins d'aquest grup es considera com a grau superior tots aquells o aquelles 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/va: és aquell personal que, amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat/da a un o una cap, a un o una responsable d'àrea o a un o una oficial de primera, fa tasques de caràcter secundari que només exigeixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

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

Ajudant de biblioteca: és aquell personal 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 i advocades, 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/a informàtica: comprèn les figures d'analista i programador/a, 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 aquell personal que actua sota les ordres d'un o una 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/a.

Auxiliar de manteniment: és aquell personal 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 personal que tenint funcions de consergeria s'encarrega de coordinar els/les 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 corresponents als advocats i advocades a les dependències judicials, tot vetllant pel bon estat i el repartiment de les togues; el control d'entrada de vehicles al pàrquing 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/les conserges com els/les 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 o la treballadora 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 personal 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 i treballadores 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 o treballadora que faci aquella mateixa feina.

Article 27. *Incentius econòmics*

S'estableix un variable com a incentiu econòmic que es determinarà de la següent manera:

Bonus 1: Si la facturació de l'ICAB, exclosos els ingressos per pòlissa de responsabilitat civil, experimenta un increment respecte l'exercici anterior, es meritarà un bonus (Bonus 1).

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

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 o treballadora es realitzarà de la següent manera:

Un 50% d'aquest BONUS1 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 o treballadora.

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 i treballadora 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.

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

Excepcions:

Els treballadors i treballadores 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. 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 i treballadores 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 o treballadora 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 o

treballadora, sense que en cap cas el salari pugui excedir a complementar la base màxima que el treballador o treballadora 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.

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 o de la treballadora.

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 34 d'aquest text i que la seva realització hagi estat degudament autoritzada pel o la 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 preavís 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 o treballadora 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 4 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

| C | HEN | HEF |
|---|-----------|-----------|
| Ordenança i vigilant | 15,36 EUR | 23,59 EUR |
| Conserge | 17,69 EUR | 23,59 EUR |
| Auxiliars | 15,36 EUR | 23,59 EUR |
| Oficial de segona, reprografia i auxiliars informàtics/ques | 17,69 EUR | 23,59 EUR |
| Oficial de primera, tècnics/ques informàtics/ques, titulats/des i responsables administratius/ves | 18,91 EUR | 23,59 EUR |

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 o treballadora 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 treballadora 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 i treballadores 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 o filla. Un premi de 1.100,00 EUR.
5. Per extinció del contracte de treball decidit pel treballador o treballadora 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 i treballadores que en el seu horari disposin d'1 hora per dinar o sopar tindran dret a tiquets restaurant. En el cas que la jornada laboral sigui continuada amb els descansos que es puguin preveure estaran privats d'aquest dret.

L'import dels tiquets restaurant s'actualitzaran d'acord amb l'IPC real de Catalunya de l'any anterior.

- 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

Espanya26,67 EUR

Estranger.....48,08 EUR

- 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 0,34 EUR per quilòmetre, abonant-se-li apart l'import de peatges i pàrquing, que justificarà mitjançant els corresponents comprovants. L'import del quilometratge serà actualitzat amb els mateixos criteris que l'article 8. 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 i treballadores 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 1726 hores. Aquesta jornada es farà de dilluns a divendres (llevat de pacte exprés entre treballador o treballadora 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 o treballadora, 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 o treballadora interessada ho haurà de comunicar al/la cap o responsable de la secció perquè aquest/a estableixi els torns oportuns, de manera que no afecti el bon funcionament del departament ni s'alteri la correcta prestació del servei.

Article 36. *Control de presència*

Al començament i al final de la jornada laboral el treballador i treballadora 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 de la Generalitat de Catalunya, 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 i dues vigílies de festius finalitzarà a les 15 hores, excepte en el cas del Departament d'Assistència al Detingut.

La concreció de les dues vigílies de festius es determinarà per cada any per part de la Comissió Mixta que, a tal efecte haurà de reunir-se durant el mes de desembre d'un any per especificar els dies d'aplicació de l'any següent.

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

El període comprès entre l'1 de juliol i el 31 de juliol, i entre l'1 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. Aquests departaments amb caràcter general també plegaran a les 15 hores sempre i quan l'horari d'atenció al col·legiat/da quedi atès.

El període comprès entre l'1 i 31 d'agost l'horari laboral finalitzarà a les 15.00h, tret del departament d'Assistència al Detingut.

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/la cap del departament i el/la 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 i treballadores 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 o treballadora.

Els departaments afectats són els següents:

- Assistència al Detingut
- Serveis de Formació
- Biblioteca
- Ordenances i conserges
- Servei d'Atenció al Col·legiat (SAC) pel que fa a Centraleta i Registre General.

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 i Treballadores.

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 i treballadores.

Article 39. *Vacances*

Els treballadors i treballadores 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 preferentment les vacances en aquest període, sense perjudici de pacte en contrari entre la persona treballadora i l'empresa.

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 vistiplau del o la cap del departament i del o la cap de Recursos Humans, podran pactar treballador o treballadora 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.

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

Quinze dies naturals en el cas de matrimoni o constitució d'una unió de parella degudament acreditada o que acrediti 1 any de convivència.

Pel temps indispensable però amb el límit de tres dies, en el cas d' accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quatre dies naturals en el cas de defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador o treballadora 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 i treballadores.

Tots aquells altres que la llei estableixi com a tals.

41.2. *Permisos no retribuïts*

El treballador o la treballadora, després de justificar-ho i d'avisar-ho al o la cap del seu departament i al o la 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 o la responsable del departament el dia que fixin de comú acord, amb comunicació prèvia al o la 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 i treballadores que tinguin una causa justificada o per motiu de la conciliació de la vida familiar, tindran dret a sol·licitar la modificació del seu horari laboral al Departament de Recursos Humans.

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

CAPÍTOL 8 Naixement, adopció i acolliment

Article 43. *Naixement*

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, ampliables en el supòsit de part múltiple en una setmana de més per cada fill o filla a partir del segon de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, ampliables en el supòsit de part múltiple en una setmana de més per cada fill o filla a partir del segon de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes

immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos a l' article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare biològica o 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 biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què 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 termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la persona treballadora sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels esmentats períodes, s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

Els treballadors i treballadores 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.

Article 44. *Adopció i acolliment*

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitat d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) del TRET, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en una setmana de més per a cada progenitor menor a partir del segon. Sis setmanes s'hauran de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa d'acolliment o guarda provisional o definitiva.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, a elecció de la persona treballadora i amb un preavis a l'empresa de 15 dies, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb la finalitat d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels esmentats períodes, s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. Tanmateix, la suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, 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 aquest apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies.

Els treballadors i treballadores 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.

Article 45. *Lactància*

Per a la lactància d'un fill o filla menor de nou mesos els treballadors i treballadores 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 14 dies laborables, (o els 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 o filles prematures 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 o treballadora que tingui a la seva cura directe un/a menor de dotze anys 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 i treballadores. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa, generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa 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/a menor o un familiar dels previstos en aquest article, correspondrà al treballador o treballadora dins de la seva jornada ordinària. El treballador o treballadora 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 o treballadora 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.

El treballador o treballadora haurà de sol·licitar la reincorporació 30 dies naturals abans de la fi de l'excedència, per demanar la seva reincorporació, la qual es condiona 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/a mateix/a, podran sol·licitar una excedència de fins a 2 anys de durada, amb 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 o treballadora 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. Personal Tècnic titulat: 3 mesos
2. Resta de personal: 1 mes

Article 50. *Contractació de durada determinada*

Els contractes durada determinada tindran la durada que prevegi el Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya.

Article 51. *Preavis per dimissió del treballador o treballadora*

La dimissió del treballador o treballadora 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 o treballadora, però en tot cas l'empresa informará al 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.
- 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 o treballadora 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.

Article 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 o treballadora 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 o treballadora 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.

Article 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 o treballadora de l'empresa com a qualsevol altra persona dins o fora de les instal·lacions de l'empresa en el període laboral.
- 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, de les persones col·legiades 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 o treballadores.
- 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.

Article 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 o instructora, que serà el o la cap de Recursos Humans; es donarà trasllat tant al treballador o treballadora com als representants dels treballadors o treballadores 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 o instructora 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 i treballadores en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, tot garantint una formació pràctica i adequada dels treballadors i treballadores 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 o treballadora, els seus companys i companyes o tercers.

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

Els delegats o delegades 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 o delegades 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.

Article 61. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones, no discriminació i atenció a la diversitat

A fi de donar compliment a l'article 85.1, paràgraf segon, de l'Estatut dels treballadors, es fa constar que l'ICAB té Pla d'Igualtat, i que actualment es troba en fase de negociació per la revisió del pla d'igualtat amb l'abast i contingut, en el marc legal actual d'igualtat, previst a la redacció vigent de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

Disposicions Addicionals

1. Dret a la desconexió digital.

El avenços tecnològics que s'han produït en les darreres dècades han propiciat modificacions estructurals en les relacions laborals. Vivim en una societat hiperconnectada, i, per tant, avui en dia és innegable que l'anomenada «interconnectivitat digital» està incidint en la manera d'executar el treball, ja que s'han ampliat els escenaris on es duen a terme les ocupacions laborals més enllà de les clàssiques unitats productives (empreses, centres i llocs de treball).

Atesa aquesta nova realitat, el lloc de prestació laboral i el temps de treball, com a elements que configuren el marc en el qual es duu a terme l'activitat laboral s'està diluint en favor d'una connectivitat permanent que afecta a l'esfera personal i familiar dels treballadors i treballadores de l'ICAB.

Per aquest motiu, les parts signats d'aquest Conveni coincideixen en la necessitat de regular el dret a la desconexió digital dels treballadors i treballadores d'aquesta Corporació un cop finalitzada la seva jornada laboral.

Per tal de regular aquest dret -recollit en l'article 88 de la Ley orgànica 3/2018, de protecció de datos personales y garantía de los derechos digitales; a l'article 20 bis de l'ET, a l'article 18 del Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia " així com en l'article 16 de la "Carta de Barcelona pels drets de la Ciutadania en l'era Digital" (iniciativa precisament impulsada pel Col·legi de l'Advocacia de Barcelona i la Comissió de Transformació Digital) s'establirà un protocol propi i pactat on quedi reflectit el marc regulador dels drets digitals dels treballadors i treballadores del Col·legi de l'Advocacia de Barcelona.

2. Comissió paritària per a jornada compactada

Es mantindrà una Comissió paritària, composta pel comitè d'empresa i els representants de l'ICAB, per dur a terme el seguiment de l' horari de 8.00 a 16.00 hores que en cap cas suposarà modificar l'horari d'atenció i el nivell del servei a les persones col·legiades, d'acord amb l'establert a l'article 10 de l'Acta final del procés de negociació derivat de la disposició addicional segona del conveni col·lectiu del l'ICAB pels anys 201-2021, signada el 14 de maig de 2019.

ANNEX

TAULA SALARIAL PER A L'ANY 2022 PER CATEGORIES PROFESSIONALS

C: categoria; EUR: euros

| C | EUR |
|------------------------------|-----------|
| Cap de departament | 34.821,77 |
| Titulat/da superior exerc. | 30.922,39 |
| Titulat/da mitjà | 29.544,65 |
| Titulat/da no exercent | 27.559,48 |
| Responsable d'àrea | 27.009,15 |
| Tècnic/a informàtic/a | 31.081,26 |
| Oficials/oficials de primera | 26.908,88 |
| Oficials/oficials de segona | 22.671,42 |
| Reprografia | 21.709,88 |
| Ajudant/a de biblioteca | 21.709,88 |
| Auxiliar informàtic/a | 21.709,88 |
| Auxiliar administratiu/va | 21.709,88 |
| Conserge | 24.901,84 |
| Ordenança | 21.709,88 |
| Oficial de manteniment | 21.709,88 |
| Auxiliar de manteniment | 19.796,91 |

Barcelona, 4 d'octubre de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada