

Dijous, 2 de setembre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 6 d'agost de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona per a l'any 2010 (codi de conveni núm. 0811432)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de juliol de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona per a l'any 2010 (codi de conveni núm. 0811432) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'IL·LUSTRE COL·LEGI D'ADVOCATS DE BARCELONA PER A L'ANY 2010

Capítol 1. Parts negociadores

Article 1. Parts negociadores

El present Conveni regula les relacions laborals de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats 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 la totalitat dels centres de treball que l' ICAB té o en el futur pugui tenir en l'àmbit de la seva jurisdicció.

Article 4. Àmbit temporal

El present Conveni té una durada d'1 any. Entrarà en vigor a partir de la data de la seva signatura. Tots els efectes, en ell descrits, tindran vigor des de l'1 de gener de 2010.

Dijous, 2 de setembre de 2010

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 per l'any 2010 és el següent:

1. Augment lineal de 300 Euros bruts/anuals sobre el sou base, ressenyats a jornada completa, compensables i absorbibles sobre els complements, a cadascun dels treballadors, només pel 2010.
2. Aplicació de l'IPC català + 0,5% al sou base, un cop aplicat l'augment lineal descrit anteriorment.

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 convenients, 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 exerceixin 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.

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.

Dijous, 2 de setembre de 2010

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 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 a 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.

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,

Dijous, 2 de setembre de 2010

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 ni es vegi 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.

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.

Dijous, 2 de setembre de 2010

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 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.

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.

Dijous, 2 de setembre de 2010

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 i dels complements salarials 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.

Article 27. 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.

- Per hospitalització, mentre duri aquesta.

- Per malaltia greu i crònica, mentre duri la baixa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 2 de setembre de 2010

- 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 28. 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 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 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	12,44	19,42
Conserge	14,32	19,42
Auxiliars	12,44	19,42
Oficial de segona, reprografia i auxiliars informàtics	14,32	19,42
Oficial de primera, tècnics informàtics, titulats i responsables administratius	15,57	19,42

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

Dijous, 2 de setembre de 2010

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 33.

Article 29. 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 30. Premis

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

1. Vint-i-cinc anys de serveis a l' ICAB: 2.000 Euros
2. Matrimoni i parelles de fet degudament acreditades (una sola vegada durant la relació laboral amb l' ICAB: 2.000 Euros.
3. Jubilació: 2.000 Euros.
4. Per naixement i adopció d'un fill. Un premi de 1.000 Euros.
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.

La quantia dels premis s'actualitzarà amb l' IPC català.

Article 31. 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 8 euros per a l'any 2010, quantitat que s'actualitzarà anualment d'acord amb l'IPC real de Catalunya de l'any anterior. Aquest import tindrà efectes des de l'1 de gener de 2010.

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 Euros

Estranger: 91,35 Euros

Sense pernocta

Espanya: 26,67 Euros

Dijous, 2 de setembre de 2010

Estranger: 48,08 Euros

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 0,27 Euros 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 l'IPC català i increments aplicables en aquest Conveni. 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 32. 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 33. 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 34. 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 35. 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 36. 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 37. Horaris especials de treball

L'horari laboral dels dies 5 de gener, Dijous Sant 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, així com el dies compresos entre l'1 de juliol i 15 de setembre, l'horari laboral finalitzarà a les 15 hores, tret dels departaments de Biblioteca, d'Assistència al Detingut, de Consergeria i de Serveis de Formació (interna i/o externa) així com del Registre General.

Dijous, 2 de setembre de 2010

En el període de vacances de Nadal 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 33 (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 (interna i/o externa)
- Biblioteca.
- Registre general.
- Ordenances i conserges.

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 38. 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.

Article 39. 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 40. Permisos retribuïts i no retribuïts

40.1. 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:

- 15 dies naturals en el cas de matrimoni o constitució d'una unió de parella degudament acreditada o que acrediti 1 any de convivència.
- 5 dies laborables en el cas de naixement o adopció de fill.

Dijous, 2 de setembre de 2010

- 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).
- 4 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.
- 1 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.

40.2. 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:

- 1 dia per casament.
- 1 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 41. 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 42. 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.

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

Dijous, 2 de setembre de 2010

bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. 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 43. 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.

Dijous, 2 de setembre de 2010

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 44. 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 10 dies feiners 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 vuit 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, 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 45. 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.

Dijous, 2 de setembre de 2010

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 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 46. 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, amb reserva del seu lloc de treball durant el primer any.

Article 47. 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 48. Jubilació

Dins de la política de promoció de l'ocupació i estabilitat del personal, la jubilació serà obligatòria quan el treballador compleixi els 65 anys i reuneixi els requisits legals per tenir dret a qualsevol de les pensions corresponents de l'Estat. Per tant, la baixa a l'empresa es produirà quan compleixi aquesta o, com a màxim, en els 3 mesos naturals següents al dia que faci els 65 anys (si hi hagués causa justificada per aquest retard i la Direcció de l'empresa així ho entengués).

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 una durada màxima de 12 mesos comptats dins d'un període de 18 mesos. 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 desconegui 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.

Dijous, 2 de setembre de 2010

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 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 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.

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 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, 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.

Dijous, 2 de setembre de 2010

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, 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.

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:

Dijous, 2 de setembre de 2010

- 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.

Annex

Taula salarial 2010

Categoria	Euros
Cap de departament	28.379,87
Titulat superior exerc.	25.201,86
Titulat mitjà	24.079,00
Titulat no exercent	22.461,08
Responsable d'àrea	22.012,56
Tècnic informàtic	25.331,34
Oficials de primera	21.930,83
Oficials de segona	18.351,00
Reprografia	17.572,70
Ajudant de biblioteca	17.572,70
Auxiliar informàtic	17.572,70
Auxiliar administratiu	17.572,70
Conserge	20.156,38
Ordenança	17.572,70
Oficial de manteniment	17.572,70
Auxiliar de manteniment	16.024,28

CASTELLANO

Traducción del texto original aportada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BARCELONA PARA EL AÑO 2010

Capítulo 1. Partes negociadoras

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio regula las relaciones laborales del Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona (a partir de ahora ICAB) y su personal laboral, establece las normas básicas y las condiciones de trabajo y refunde y actualiza toda la normativa legal vigente. Este Convenio es la expresión de los acuerdos adoptados libremente por las partes interesadas, en virtud de su autonomía colectiva, en el marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

Capítulo 2. Disposiciones generales

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio colectivo se aplicará a todas las personas que presten sus servicios tanto en el ICAB como en sus dependencias, a excepción del personal de alta dirección de acuerdo con lo que se ha previsto en el Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo se aplicará en todos los centros de trabajo que el ICAB tiene o en los que en futuro pueda tener en el ámbito de su jurisdicción.

Dijous, 2 de setembre de 2010

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio tiene una duración de un año. Entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. Todos los efectos, en él descritos, tendrán vigor desde el 1 de enero de 2010.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio colectivo antes de los 3 meses previos a la finalización de su vigencia. Con el objeto de que la denuncia tenga efecto, se hará por medio de comunicación escrita a la otra parte.

En caso de no realizarse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales, por lo que las condiciones salariales se incrementarán y se aplicará el incremento del IPC de Cataluña correspondiente a aquel año.

Artículo 6. Equilibrio interno del Convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible. Por tanto, este texto será aplicado y observado en su totalidad a todos los efectos.

Artículo 7. Subsidiariedad

Todo lo que no esté previsto en este convenio quedará regulado subsidiariamente por el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 8. Remuneraciones

El pacto económico alcanzado para el año 2010 es el siguiente:

1. Aumento lineal de 300 Euros brutos anuales sobre el sueldo base, reseñados a jornada completa, compensables y absorbibles sobre los complementos, a cada uno de los trabajadores, sólo para el 2010.
2. Aplicación del IPC catalán + 0,5% en el sueldo base, una vez aplicado el aumento lineal descrito anteriormente.

Capítulo 3. Organización, derechos y garantías de los trabajadores/ras

Artículo 9. Organización del trabajo

La organización del trabajo será competencia de la Dirección del ICAB o, en su caso, de la persona en quien se delegue, para que así quede garantizada la obtención de los objetivos que le hayan sido marcados por la Junta de Gobierno.

Para conseguirlo se establecerán los métodos, sistemas y procedimientos de trabajo que se consideren más efectivos, y se podrán efectuar todas las modificaciones, mejoras o innovaciones que se consideren oportunas, previa información a los representantes de los trabajadores.

Artículo 10. Derechos de los trabajadores/ras

- a) Todos los trabajadores/ras tendrán el derecho inalienable del máximo respeto a su condición.
- b) Todos los trabajadores/ras tendrán el derecho a expresar libremente sus opiniones personales dentro del lugar donde ejerzan su actividad laboral y sin detrimento de ésta.
- c) Todos los trabajadores/ras, individualmente o en grupo, podrán exponer libremente sus opiniones siempre que no sean insultantes o atentatorias contra la dignidad de las personas y del ICAB. A este efecto el ICAB habilitará un tablón de anuncios de libre acceso.
- d) Todos los trabajadores/ras tendrán derecho a la promoción justa del puesto de trabajo según criterios establecidos a este efecto.

Dijous, 2 de setembre de 2010

Capítol 4. Comissió Paritaria

Artículo 11. Constitución y composición

Las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión Paritaria de este Convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación, aplicación y vigilancia de su cumplimiento.

La composición de esta comisión, será paritaria, integrándose por 4 vocales: Dos en representación de la empresa: el jefe de Recursos Humanos y otra persona designada por la Dirección de la empresa.

Dos en representación de los trabajadores: 2 miembros del Comité de Empresa.

El puesto de secretario de la Comisión será rotatorio entre las partes.

Artículo 12. Reuniones

Cualquiera de las partes que integran la Comisión Paritaria puede convocar reuniones notificándolo al secretario. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión.

Corresponde al secretario de la Comisión proceder a su convocatoria formal en el plazo máximo de 15 días a contar desde la recepción de la solicitud. Para que las reuniones sean válidas será necesaria la asistencia de la mitad más 1 de sus miembros. Las reuniones se celebrarán en el lugar, fecha y hora previamente señalados.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de asistentes resultando vinculantes para todos y será posible la delegación de voto reconocida por ambas partes.

Artículo 13. Competencias

A la Comisión Paritaria se le atribuye específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

- a) Adaptar el contenido del texto del Convenio colectivo a las reformas legislativas que se puedan producir durante su vigencia.
- b) Adecuar los incrementos salariales para el período de vigencia de éste Convenio.
- c) Velar por el cumplimiento de aquello pactado.
- d) Interpretar el texto del Convenio colectivo.
- e) Conocer y resolver conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio. Se someterán expresamente las partes a la mediación y arbitraje necesarios si fuera preciso para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado, arbitraje que podrá corresponder al Tribunal Laboral de Cataluña o a cualquier otro que así se decida.
- f) Aquellas otras que le atribuya expresamente este Convenio.

La Comisión Paritaria tendrá un máximo de 3 meses para resolver los temas tratados.

Artículo 14. Domicilio

El domicilio de la Comisión Paritaria estará en la sede del ICAB.

Capítol 5. Organització del treball

Artículo 15. Adscripción inicial en el grupo profesional

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial en un grupo profesional serán pactadas entre la Dirección de la empresa y el trabajador, y debiéndose que reflejar por escrito.

Así mismo cada trabajador en activo quedará adscrito en el grupo profesional en que esté encuadrado según la tabla que figura en el artículo 19 de este Convenio colectivo.

La dirección de la empresa o en quien ésta delegue pondrá en práctica el contenido de los artículos 20 y 39 (movilidad funcional) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores (de adelante TRET). La posibilidad de movilidad funcional contenida en el artículo 39 TRET se refiere al concepto de grupo profesional.

Dijous, 2 de setembre de 2010

Artículo 16. Movilidad funcional

Es facultad de la Junta de Gobierno, a través de sus representantes, trasladar a los empleados de un departamento a otro en función de la organización práctica del trabajo y de las características profesionales del personal laboral. Así mismo, de acuerdo con lo que dispone el artículo 39 del TRET se puede encargar a cualquier empleado tareas equivalentes a las que corresponden a su categoría profesional.

Artículo 17. Trabajos de categoría superior

Cuando un empleado lleve a cabo tareas de una categoría superior a la suya, percibirá la retribución de la categoría a la cual queda circunstancialmente adherido durante el tiempo de prestación de este servicio.

Salvo los casos en que se sustituya a un compañero por su ausencia. Las tareas de categoría superior no podrán tener una duración ininterrumpida de más de 6 meses en 1 año, o de 8 meses en 2 años. Pasados estos periodos, el empleado tendrá que reincorporarse a la categoría anterior y dejar de cobrar la diferencia por categoría o bien ascender definitivamente a la categoría superior.

El tiempo pasado en una categoría superior se computará como antigüedad en esta categoría cuando el empleado acceda definitivamente. Quedan excluidos de esta disposición los trabajos de categoría superior que el empleado haga, de acuerdo con el Colegio, para prepararse para el ascenso, para ayudar momentáneamente a los compañeros por necesidades del trabajo o en casos de sustitución esporádica de los jefes.

Artículo 18. Trabajos de categoría inferior

Si, por conveniencia de la empresa, se encarga a un empleado trabajos de categoría inferior a la que tiene asignada sin que este hecho perjudique su formación profesional ni se vea obligado a hacer tareas cuyo desarrollo comporte vejación o perjuicio, el empleado conservará el salario que corresponde a su categoría inicial.

Artículo 19. Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes funciones y cometidos que se pueden asignar a los trabajadores.

La clasificación profesional queda configurada en los siguientes grupos profesionales, que se describen con caracteres genéricos y diferenciales de las ocupaciones y no limitan las funciones inherentes que permitan el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo o el uso de nuevas tecnologías, ni las tareas asignadas a cada grupo profesional:

Grupo 1: Jefes de Departamento y Responsables de área.

Jefe de departamento: es aquel trabajador que, bajo la dependencia directa de la Dirección, se hace directamente responsable (con capacidad de decisión y gestión) de un departamento coordinando y supervisando un equipo de trabajo.

Responsable de área: es aquel trabajador que coordina y supervisa un área de trabajo concreta bajo las órdenes directas del jefe de departamento y/o la Dirección.

Grupo 2: Titulados.

Es aquel personal que está en posesión de un título o diploma oficial de grado medio o superior y que está vinculado a la empresa por una relación laboral suscrita sobre la base del título que posee para ejercer la función específica que este título le habilita, distinguiendo entre:

Personal titulado ejerciente: es aquel trabajador que realiza funciones técnicas adecuadas a la titulación de carácter superior o medio que posee.

Personal titulado no ejerciente: es aquel trabajador que posee actualmente la categoría de titulado superior y no ejerce funciones relacionadas con ésta.

Dijous, 2 de setembre de 2010

Grupo 3: Administrativos, técnicos y de servicios.

Oficial de primera administrativo: es el trabajador que actúa bajo las órdenes de un jefe o de un responsable de área y que bajo su responsabilidad lleva a cabo tareas que necesitan iniciativa propia; al mismo tiempo, se encarga de redistribuir el trabajo entre los oficiales de segunda, auxiliares y resto del personal que dependa de él. Dentro de este grupo se considera como grado superior todos aquéllos que se encuadran bajo la denominación de "jefes de administración de primera y de segunda" siempre que la tarea que estas personas hagan no se corresponda con la efectiva asunción de la responsabilidad de un departamento.

Oficial de segunda administrativo: es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, responsable de área u oficial de primera, realiza tareas de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar administrativo: es aquel trabajador que realiza trabajos manuales de carácter administrativo, encargos o trabajos que no piden una preparación especial.

Ayudante de biblioteca: es el trabajador cuya misión consiste en la entrega de correspondencia o avisos así como realizar los encargos que se le encomienden; prestar los correspondientes servicios a los abogados, velar y tener cuidado de los libros y de la documentación de la biblioteca y cualquier otro trabajo similar o de carácter administrativo que se le encargue.

Técnico informático: comprende las figuras de analista y programador, con las siguientes funciones:

1. Verificar los análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener las soluciones mecanizadas.
2. Estudiar los procesos complejos que los analistas hayan definido y confeccionar los organigramas detallados de tratamientos, así como redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Auxiliar de servicios informáticos: es quién vigila el buen funcionamiento de los ordenadores para el tratamiento de la información, interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación, además de encargarse de la instalación y mantenimiento de equipos informáticos.

Grupo 4: Mantenimiento, reprografía.

Mantenimiento:

Oficial de mantenimiento: es el trabajador que actúa bajo las órdenes de un jefe y que bajo su responsabilidad lleva a cabo trabajos que piden iniciativa propia y, al mismo tiempo, se encarga de redistribuir el trabajo entre el personal que dependa de él.

Auxiliar de mantenimiento: es el empleado que se dedica a operaciones elementales, puramente mecánicas o con una mínima dificultad en tareas propias del mantenimiento de las instalaciones.

Reprografía:

Es el personal que desarrolla tareas relacionadas con envíos y uso de maquinaria específica destinada a la copia y reproducción de todo tipo de documentos (fotocopiadoras, etc.) así como la gestión de la adquisición de material fungible.

Grupo 5: Conserjería

Conserje: es aquel trabajador que teniendo funciones de conserjería se encarga de coordinar a los ordenanzas y organizar el trabajo de éstos.

Ordenanza: su misión consiste en vigilar las puertas y accesos a todas las instalaciones del ICAB; llevar a cabo los encargos dentro o fuera de las instalaciones del ICAB; recoger, enviar o repartir correspondencia; prestar los servicios correspondientes a los abogados en las dependencias judiciales, velando por el buen estado y el reparto de las togas; el control de entrada de vehículos en el parking del ICAB así como el cobro de la tarifa de aparcamiento, y cualquier otra función de naturaleza igual o similar que dentro de estas dependencias judiciales les corresponda.

Dijous, 2 de setembre de 2010

Tanto los conserjes como los ordenanzas tendrán que atender las necesidades de trabajos manuales que les puedan ser solicitados por los diferentes departamentos y que su capacidad les permita realizar.

Vigilante: se hará cargo de la vigilancia diurna o nocturna de las instalaciones del ICAB y de todas sus dependencias.

Artículo 20. Nuevas categorías profesionales

Previa información al Comité de Empresa, las ocupaciones que no se ajusten a las definiciones del artículo anterior deberán incluir en el contrato su carácter genérico, la retribución económica que el trabajador percibirá y la adscripción a uno de los grupos profesionales a que se hace referencia al artículo anterior.

Artículo 21. Promoción y formación del personal

La Dirección del ICAB promoverá la formación, siendo que el trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Capítulo 6. Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 22. Estructura salarial

La estructura salarial estará compuesta del salario base y de los complementos salariales que se fijen, según lo dispuesto en este Convenio colectivo.

Artículo 23. Complemento "ad personam"

Se corresponde con el complemento que anteriormente se denominaba "complemento por antigüedad". Este complemento no será absorbible ni compensable.

Artículo 24. Complemento histórico

Las percepciones que determinados trabajadores cobran en la nómina con la denominación "complemento histórico" corresponden a las antiguamente denominadas "a cuenta", "incentivos" y "responsabilidad". Este complemento no será absorbible ni compensable.

Artículo 25. Otros complementos

La empresa también podrá utilizar los complementos siguientes: Plus asistencia Plus disponibilidad Plus responsabilidad Se podrán crear nuevos complementos salariales cuando se considere justificado, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 26. Nocturnidad

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base y antigüedad establecido por un trabajador que haga aquel mismo trabajo.

Artículo 27. Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente

El ICAB garantizará a sus trabajadores el complemento necesario que equivaldrá a la diferencia que pueda existir entre el importe del subsidio por baja médica (siempre que, según la normativa aplicable, el trabajador tenga derecho a percibir el subsidio durante el período de baja médica) y el 100% del salario que, en su caso, tenga reconocido el trabajador, sin que en ningún caso el salario pueda exceder a complementar la base máxima que el trabajador tenga por esta contingencia, en los supuestos y por los siguientes períodos:

Dijous, 2 de setembre de 2010

- 5 días al año por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral (discontinuos o no). Se incluyen en el cómputo de estos días, las ausencias por motivo de enfermedad que imposibiliten acudir o permanecer en el trabajo sin que den lugar a baja por incapacidad temporal, siempre que esté debidamente justificado mediante certificado emitido por el médico facultado a estos efectos.

- Por hospitalización, mientras dure.
- Por enfermedad grave y crónica, mientras dure la baja.
- Por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el período de baja.

En el resto de supuestos con baja médica derivada de enfermedades comunes, se aplicará el siguiente baremo:

- Los 2 primeros días de baja serán a cargo del trabajador.
- Del 3º al 10º día: 60%.
- Del 11º al 15º día: 75%.
- A partir del 16º día de baja hasta el alta médica y en todo caso, con una duración máxima de 12 meses: 100%. Podrá acordarse el pago de dicho complemento mientras dure la incapacidad temporal en aquellos supuestos en que, por una causa justificada, la Comisión Paritaria así lo acuerde.

Artículo 28. Horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo completas (60 minutos) que se realicen superando la jornada de trabajo ordinaria establecida en el artículo 33 de este texto y que su realización haya sido debidamente autorizada por el jefe de departamento correspondiente.

Las destinadas a cubrir los servicios de atención a asambleas o juntas generales, juntas de gobierno y aquellos otros actos que el ICAB organice con carácter público serán de carácter obligatorio siempre que haya un preaviso de 4 días naturales.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias normales las que se realicen como consecuencia de la prolongación de la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias nocturnas las que se realicen como consecuencia de la prolongación de la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora en la franja horaria comprendida entre las 22 y las 6 horas, o las que se regulen en el turno nocturno vigente en cada ámbito.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias festivas las que se realicen en un día de descanso.

Hasta el límite de 80 horas anuales, el trabajador podrá optar entre cobrar en efectivo estas horas extras completas (60 minutos) o compensarlas mediante la concesión de un tiempo de descanso o las podrá acumular para cumplir el total del cómputo de horas anuales.

Las horas extras que superen el límite establecido anteriormente, así como las fracciones de hora realizadas por encima de la jornada habitual, acumuladas hasta horas completas, serán preferentemente compensadas mediante la concesión de un tiempo de descanso o podrán acumularse para cumplir el total del cómputo de horas anuales.

La compensación en cualquier caso se realizará según los siguientes criterios:

- 1 hora normal se compensará con 1,5 horas normales libres de servicio.
- 1 hora festiva se compensará con 1,75 horas normales libres de servicio.
- 1 hora nocturna se compensará con 1,75 horas normales libres de servicio.

Tanto la retribución como la compensación deberán hacerse dentro de los 3 meses siguientes a la realización de estas horas. Si por motivos derivados de la organización del trabajo no es posible disfrutar del descanso en el período a que se ha hecho referencia, se pagarán según los importes siguientes:

C: categoría; HEN: hora extraordinaria normal; HEF: hora extraordinaria nocturna o festiva.

C	HEN	HEF
Ordenanza y vigilante	12,44	19,42
Conserje	14,32	19,42
Auxiliares	12,44	19,42
Oficial de segunda, reprografía y auxiliares informáticos	14,32	19,42

Dijous, 2 de setembre de 2010

C	HEN	HEF
Oficial de primera, técnicos informáticos, titulados y responsables administrativos	15,57	19,42

El incremento que se aplique cada año al salario bruto anual se aplicará también a las horas extraordinarias.

Este incremento será el que corresponda al momento de realización de las horas extraordinarias y no al de su justificación o cobro.

En ningún caso se procederá a la compensación ni al pago si el trabajador en cómputo trimestral no ha realizado las horas que proporcionalmente le correspondan según el mencionado artículo 33.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias

El salario anual fijado en la tabla anexa se abonará en 16 pagas o, previo acuerdo entre trabajador y empresa, en 14 pagas.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán el día 15 de cada uno de los meses siguientes: marzo, junio, septiembre y diciembre.

Artículo 30. Premios

Los trabajadores tendrán derecho a un premio en las condiciones que se indicarán cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Veinticinco años de servicios en el ICAB: 2.000 Euros
2. Matrimonio y parejas de hecho debidamente acreditadas (una sola vez durante la relación laboral con el ICAB): 2.000 Euros
3. Jubilación: 2.000 Euros.
4. Por nacimiento y adopción de un hijo. Un premio de 1.000 Euros.
5. Por extinción del contrato de trabajo decidido por el trabajador que ha cumplido los 60 años, con una antigüedad igual o superior a 15 años,
4 gratificaciones extraordinarias si la rescisión se realiza a los 60 años.
3 gratificaciones extraordinarias si la rescisión se realiza a los 61 años.
2 gratificaciones extraordinarias si la rescisión se realiza a los 62 años.
1 gratificación extraordinaria si la rescisión se realiza a los 63 años.

La cuantía de los premios se actualizará con el IPC catalán.

Artículo 31. Ticket restaurante, dietas y viajes

Ticket restaurante

Aquellos trabajadores que dispongan de 1 hora como máximo para comer o cenar tendrán derecho a tickets restaurante; en caso de comer en más de 1 hora estarán privados de este derecho.

Se establece el importe de los tickets restaurante en 8 euros para el año 2010, cantidad que se actualizará anualmente de acuerdo con el IPC real de Cataluña del año anterior. Este importe tendrá efectos desde el 1 de enero de 2010.

Dijous, 2 de setembre de 2010

Dietas

a) El personal que por necesidad de su tarea deba desplazarse fuera de la localidad de prestación habitual de sus servicios, diferente a la localidad donde está establecida su residencia con carácter fijo, podrá optar entre percibir las correspondientes dietas de viaje o acogerse al régimen de gastos justificados.

b) En caso de optar por dietas de viaje, su cuantía es:

Con pernocta

España: 53,34 Euros

Extranjero: 91,35 Euros

Sin pernocta

España: 26,67 Euros

Extranjero: 48,08 Euros

Viajes

El personal que, por razones de su trabajo, deba efectuar su trabajo fuera de su puesto de trabajo habitual, si utiliza vehículo propio, percibirá 0,27 Euros por kilómetro, abonándosele aparte el importe de peajes y parking, que justificará mediante los correspondientes comprobantes. El importe del kilometraje será actualizado con el IPC catalán e incrementos aplicables a este Convenio. El cómputo del kilometraje es desde el domicilio hasta el puesto de trabajo.

En caso de que los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral no se generará este derecho.

Artículo 32. Anticipos

Los trabajadores tienen derecho, en caso de necesidad justificada debidamente acreditada, a solicitar un máximo de dos veces al año, un anticipo por importe mínimo equivalente a 1 mensualidad y un importe máximo equivalente a 3 mensualidades de su salario, siempre y cuando en el momento de la solicitud se haya generado.

La amortización se hará mediante la detracción del 15% del salario bruto mensual y la parte necesaria de las pagas extraordinarias, sin que en ningún caso el período de amortización pueda exceder 1 año.

Capítulo 7. Jornada laboral

Artículo 33. Jornada laboral

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.732 horas.

Salvo pacto expreso entre trabajador y empresa, esta jornada se hará de lunes a viernes, excepto en día festivo, a razón de 8 horas diarias de trabajo efectivo por término medio en cómputo anual.

Artículo 34. Descanso

Se autoriza la realización, durante la jornada, de un descanso de 20 minutos como máximo a cargo del trabajador, en que podrá abandonar el centro de trabajo.

Para poder llevar a término este descanso el trabajador interesado lo comunicará al jefe o responsable de la sección para que éste establezca los turnos oportunos, de modo que no afecte al buen funcionamiento del departamento ni altere la correcta prestación del servicio; puesto que la realización del descanso mencionado queda condicionada al respeto y la observancia de estos elementos.

Artículo 35. Control de presencia

Al inicio y al final de la jornada laboral el trabajador debe estar en su puesto de trabajo; fichará en el reloj de control tanto al inicio como al final de la jornada laboral, así como cuando se ausente del centro de trabajo por cualquier motivo (salidas personales, visitas médicas, desayuno, etc.).

Dijous, 2 de setembre de 2010

Artículo 36. Festivos

Las fiestas que disfrutará el personal comprendido en el ámbito de este Convenio serán las que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, siguiendo las pautas y criterios de aplicación de las fiestas que el mismo Departamento marca.

Artículo 37. Horarios especiales de trabajo

El horario laboral de los días 5 de enero, Jueves Santo, así como el 24 y 31 de diciembre, finalizará a las 15 horas, excepto en el caso del Departamento de Asistencia al Detenido.

Todos los viernes del año, así como los días comprendidos entre el 1 de julio y 15 de septiembre, el horario laboral finalizará a las 15 horas, salvo en los departamentos de Biblioteca, Asistencia al Detenido, Conserjería, Servicios de Formación (interna y/o externa) y Registro General.

En el período de vacaciones de Navidad y los tres días laborables de Semana Santa, siempre y cuando los departamentos queden cubiertos, se posibilita salir a las 15 horas.

Las horas de trabajo efectivo que falten durante este período en que se aplique este horario especial hasta llegar a las 8 horas diarias de media en cómputo anual deberán ser recuperadas, de acuerdo con el jefe del departamento y el jefe de Recursos Humanos.

A causa de la naturaleza específica de los servicios que deben prestar determinados departamentos, ya que éstos tienen un horario de atención al público superior al normal, los trabajadores que los integran sólo estarán sujetos a las disposiciones del artículo 33 (jornada laboral), puesto que en materia de jornada diaria ésta se establecerá en función de las necesidades que deban cubrirse, de modo que podrá superarse la media de 8 horas diarias de trabajo efectivo, si así se pacta con el trabajador.

Los departamentos afectados serán los siguientes:

- Asistencia al Detenido
- Servicios de Formación (internos y/o externos)
- Biblioteca.
- Registro General.
- Ordenanzas y conserjes.

Aquellos departamentos que en un futuro puedan encontrarse afectados por estas circunstancias precisaran que la Dirección acredite la necesidad del servicio ante los representantes de los trabajadores.

Artículo 38. Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas durante 23 días laborables al año. Por necesidades del servicio que tenga que prestarse se podrá establecer un sistema de turnos y se fijarán los servicios mínimos a realizar en cualquier época del año, teniendo en cuenta que, si se establece el sistema de turnos en un departamento, este criterio se aplicará con carácter rotativo entre los componentes del mencionado departamento para años posteriores.

En el primer trimestre del año, cada departamento establecerá su cuadro de vacaciones.

Si un centro cierra en el mes de agosto, todo el personal de este centro deberá realizar las vacaciones en este período.

Se disfrutará de los días de vacaciones dentro del año natural. Excepcionalmente, trabajador y empresa podrán pactar que se supere dicho período para los departamentos en que sea necesario por motivos de organización, previo visto bueno del jefe del departamento y del jefe de Recursos Humanos. Esta ampliación del período en que es posible disfrutar de los días de vacaciones anuales será hasta el 6 de enero del año siguiente como máximo.

Artículo 39. Días por asuntos propios

Todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio, previo aviso a la Dirección con una antelación mínima de 7 días, tendrá derecho a disfrutar de 4 días para asuntos propios durante el año natural.

Dijous, 2 de setembre de 2010

La fecha de disfrute será fijada de mutuo acuerdo con el jefe de su departamento y/o el jefe de Recursos Humanos, siempre que no afecte al buen ritmo o a la organización del departamento.

Artículo 40. Permisos retribuidos y no retribuidos

40.1 Permisos retribuidos

El trabajador, después de justificarlo y de avisarlo previamente al jefe de su departamento y al de Recursos Humanos, se podrá ausentar del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en el caso de matrimonio o constitución de una unión de pareja debidamente acreditada o que acredite 1 año de convivencia.
- Cinco días laborables en el caso de nacimiento o adopción de hijo.
- Por el tiempo indispensable pero con el límite de tres días, en el caso de enfermedad grave hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La duración del permiso depende de la proximidad del familiar (convivencia o no) y de la función del empleado (cuidado del enfermo o no).
- Cuatro días naturales en el caso de defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo el trabajador deba desplazarse a más de 200 kilómetros de su lugar de residencia, el permiso será de 5 días.
- Un día por el traslado del domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, incluyendo el ejercicio del sufragio activo.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se lleven a cabo dentro de la jornada laboral, para mujeres.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales (ecografías) que se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo, para hombres.
- Las horas que legalmente correspondan a los representantes de los trabajadores.
- Todos aquéllos otros que la ley establezca como tales.

Principio del formulario

40.2 Permisos no retribuidos

El trabajador, después de justificarlo y de avisarlo al jefe de su departamento y al jefe de Recursos Humanos, se podrá ausentar del trabajo con obligación de recuperar el tiempo, en los casos siguientes:

- Un día por boda.
- Un día más por el traslado del domicilio habitual cuando suponga cambio de municipio no colindante.
- Todas las otras ausencias justificadas del centro de trabajo durante la jornada laboral tendrán que ser recuperadas de acuerdo con el responsable del departamento el día que fijen de común acuerdo, con comunicación previa al jefe de Recursos Humanos.
- En los casos de ausencia por visita médica, partiendo de su carácter no retribuido, se valorarán los casos considerados como especiales de forma individualizada a la Comisión Paritaria.

Artículo 41. Petición de cambios de horario

Los trabajadores que tengan una causa justificada o por motivo de conciliación de la vida familiar, podrán solicitar la modificación de su horario laboral al Departamento de Recursos Humanos.

Dijous, 2 de setembre de 2010

En caso de que los trabajadores afectados no lleguen a un acuerdo con la Dirección de la empresa, las partes podrán solicitar una reunión con la Comisión Paritaria.

Capítulo 8. Maternidad y Paternidad

Artículo 42. Maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar anteriormente al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el recién nacido lo precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los temas en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Esta suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a diversos períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Dijous, 2 de setembre de 2010

Los períodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado sobre paternidad.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o en otro compatible con su estado.

Artículo 43. Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 del TRET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del TRET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del TRET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legalmente o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del TRET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

Artículo 44. Lactancia

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones y podrá ser concedida indistintamente al padre o a la madre en caso de que ambos trabajen.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente en el momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 10 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará de forma proporcional. De este permiso podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Dijous, 2 de setembre de 2010

La reducció de jornada prevista en el present apartado constitueix un dret individual de les treballadores, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadores de la mateixa empresa, generaran aquest dret per el mateix subjecte causant, el empresari podrà limitar el seu exercici simultàneo per raons justificades de funcionament de la empresa.

El mateix dret se reconeix a qui precise encarregar-se del cuidat directe de un familiar, hasta el segund grau de consanguinitat o afinidat, que per raons de edad, accident o enfermedad no pueda valer-se per sí mismo, y que no desempeñe ninguna actividad retribuida. La concreció horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducció de jornada por cuidat de un menor o de un familiar, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Capítol 9. Excedencias y jubilaciones

Artículo 45. Excedencia voluntaria

El trabajador que tenga una antigüedad en el ICAB de más de 1 año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que tendrá una duración de entre 4 meses y 5 años, pero no podrá volver a solicitar otra hasta pasados 3 años desde la finalización de la última.

Mientras dure esta excedencia voluntaria, con carácter general queda suspendida la relación laboral, y no se generará derecho a ninguna retribución ni al hecho que compute como antigüedad.

El trabajador solicitará su reincorporación en los 30 días naturales anteriores a la finalización de la excedencia para solicitar su reincorporación, que se condiciona a la existencia de una vacante de su categoría u otra equivalente. Si no se solicita la reincorporación en este plazo se entiende que se renuncia al puesto.

Artículo 46. Excedencia especial

Las personas que necesiten un período de excedencia para el cuidat de un familiar de hasta segund grau de consanguinitat o afinidat que no se pueda valer por sí mismo, podrán solicitar una excedencia de hasta 2 años, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Artículo 47. Excedencia forzosa

En los supuestos en los que la ley concede la posibilidad de acogerse a esta situación, el trabajador conservará el puesto de trabajo y le continuará computando la antigüedad.

El reintegro se solicitará en los 30 días naturales siguientes al fin de la causa que dio origen a la situación de excedencia.

Artículo 48. Jubilación

Dentro de la política de promoción de la ocupación y estabilidad del personal, la jubilación será obligatoria cuando el trabajador cumpla los 65 años y reúna los requisitos legales para tener derecho a cualquiera de las pensiones correspondientes del Estado. Por lo tanto, la baja en la empresa se producirá cuando cumpla esta edad o, como máximo, en los 3 meses siguientes al día que cumplirá los 65 años (si hubiese causa justificada para este retraso y la Dirección de la empresa así lo entendiera).

Artículo 49. Contratación. Periodo de prueba

Todo ingreso en la empresa realizado mediante contrato laboral tendrá un período de prueba con la siguiente duración:

1. Técnicos titulados: 3 meses
2. Resto del personal: 1 mes

Artículo 50. Contratación eventual

Los contratos eventuales, tendrán una duración máxima de 12 meses contados dentro de un período de 18 meses. El inicio del período de referencia será el de la primera contratación eventual con el trabajador en cuestión.

Dijous, 2 de setembre de 2010

La empresa podrá utilizar esta modalidad contractual cuando se produzca alguna circunstancia que haga presumir la necesidad de más capacidad productiva de la que dispone en ese momento, pero siempre que se presume que dicha necesidad es de carácter estrictamente temporal.

Así mismo, podrá servir de base para poder llevar a cabo en este contrato cualquier nuevo servicio o ampliación de un servicio presente que se desee iniciar por parte de la empresa y del que, en un principio, se desconozca la evolución futura.

Artículo 51. Preaviso por dimisión del trabajador

La dimisión del trabajador irá precedida de un preaviso con 10 días laborales de antelación. Si no se produce, se descontará de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

Capítulo 10. Sanciones

Artículo 52. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de la sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, pero en cualquier caso la empresa informará al Comité de Empresa y al afectado de toda sanción grave o muy grave que se le imponga.

Así, las faltas según su importancia, trascendencia, intencionalidad y reiteración se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 53. Faltas leves

Se consideran faltas leves:

- a) 3 faltas de puntualidad durante un período de 1 mes sin ninguna causa justificada.
- b) La negligencia, deficiencia o retraso no justificado en la ejecución de cualquier trabajo.
- c) No atender al público con la atención y diligencia debidas.
- d) La falta de limpieza e higiene personal.
- e) No presentar a tiempo el informe de baja por incapacidad temporal.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Las discusiones que repercutan en el buen ritmo del trabajo.
- h) No comunicar con la debida antelación la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, excepto si se prueba la imposibilidad de hacerlo.
- i) La embriaguez ocasional, si no repercute negativamente en el trabajo.
- j) La falta de respeto a cualquier trabajador mediante el insulto, amenaza o cualquier otro apelativo despectivo a su persona o cargo.
- k) 3 faltas de marcaje en el reloj horario sin ninguna causa justificada en el período de 1 mes, no considerado como causa justificada el olvido del marcaje.

Artículo 54. Faltas graves

Se consideran faltas graves:

- a) Más de 3 faltas de puntualidad durante 1 mes sin que haya causa justificada.
- b) Faltar 1 día al trabajo sin causa justificada.
- c) Simular la presencia de otro trabajador utilizando su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
- d) Simular enfermedad o accidente.
- e) No comunicar con suficiente puntualidad los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o a la Seguridad Social.
- f) Cambiar, mirar y revolver los armarios, documentos de trabajo, ropa o cualquier otra propiedad de cualquier trabajador de la empresa o persona externa a ella.
- g) Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada laboral.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i) Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo sin causa justificada.

Dijous, 2 de setembre de 2010

- j) Las negligencias, deficiencias o retrasos no justificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa o a su imagen.
- k) No fichar en el reloj horario más de 3 veces en el período de 1 mes. No se considerará como causa justificada el olvido de fichar.
- l) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, en un período de 3 meses si ya hubo sanciones.

Artículo 55. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- a) Faltar al trabajo 2 días al mes sin causa justificada.
- b) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) El hurto o robo, tanto a cualquier trabajador de la empresa como a cualquier otra persona dentro o fuera de las instalaciones de la empresa en el período laboral.
- d) Violar el secreto de correspondencia.
- e) Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.
- f) Revelar a otras personas datos de la empresa, de sus colegiados o miembros de la Junta de Gobierno sin autorización.
- g) La continuada y habitual falta de limpieza e higiene personal que provoque quejas justificadas de los trabajadores.
- h) La embriaguez durante la jornada laboral si afecta al trabajo o a la imagen de la empresa.
- i) Dedicarse a tareas de la misma actividad que la empresa que le supongan una competencia, salvo si hay autorización.
- j) El abuso de la autoridad.
- k) Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.
- l) El acoso sexual.
- m) La reincidencia en falta calificada de grave, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 56. Sanciones

Según el tipo de falta, se aplicará la que corresponda de las siguientes sanciones:

- a) Faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de trabajo y de sueldo 1 día.
- b) Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- c) Faltas muy graves: suspensión de trabajo y de sueldo entre 16 y 60 días, o rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 57. Procedimiento sancionador

Se seguirá en todo momento lo establecido en la normativa aplicable en materia laboral.

Para la imposición de sanciones graves y muy graves se abrirá expediente contradictorio; se nombrará un instructor, que será el jefe de Recursos Humanos, y se dará traslado, tanto al trabajador como a los representantes de los trabajadores, del escrito motivado de apertura del mencionado expediente, disponiendo ambas partes de un plazo que, como máximo, será de 5 días hábiles siguientes a contar desde la presentación de las alegaciones y a la vista de las pruebas que se puedan haber presentado.

Con la documentación necesaria para resolver, el instructor del expediente decidirá dentro de los 5 días hábiles siguientes a contar desde la presentación de las alegaciones y a la vista de las pruebas que puedan haberse presentado.

Artículo 58. Prescripción de las faltas

La facultad de la empresa para sancionar prescribe:

1. Para faltas leves, a los 10 días.
2. Para faltas graves, a los 20 días.
3. Para faltas muy graves, a los 60 días.

Este plazo computará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

La seguridad en el centro de trabajo: prevención de riesgos laborales

Dijous, 2 de setembre de 2010

Capítol 11. Riesgos laborales

Artículo 59. Seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales

La empresa promoverá, formulará y aplicará una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, y al mismo tiempo facilitará la participación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Garantizará una formación práctica y adecuada de los trabajadores que contrata, así como cuando cambien de puesto de trabajo o cuando tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que ocasionen o puedan ocasionar riesgo para el mismo trabajador, sus compañeros o terceros.

Los representantes de los trabajadores tendrán la facultad de designar a los delegados para funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, los cuales podrán no ser miembros del Comité de Empresa.

Los delegados de prevención de riesgos laborales ejercerán una labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, además de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la actividad preventiva.

Artículo 60. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano colegiado de participación, de naturaleza paritaria, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Su composición será paritaria y estará formado por los delegados de prevención vistos anteriormente, por un lado, y por los representantes que la empresa designe, por otro.

Las competencias de este Comité serán las siguientes:

Participar en la elaboración, la puesta en práctica y la evaluación de los planes y los programas de prevención de riesgos en la empresa.

Conocer y estar informado de la memoria y programación anual del servicio de prevención así como del estado o situación de la prevención de riesgos en el centro de trabajo.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para llevar a cabo la efectiva prevención de riesgos, y proponer a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las diferencias que haya.

Anexo

Tabla salarial para el año 2010

Categorías	Euros
Jefe de departamento	28.379,87
Titulado superior que ejerce	25.201,86
Titulado medio	24.079,00
Titulado que no ejerce	22.461,08
Responsable de área	22.012,56
Técnico informático	25.331,34
Oficial de primera	21.930,83
Oficial de segunda	18.351,00
Reprografía	17.572,70
Ayudante de biblioteca	17.572,70
Auxiliar informático	17.572,70
Auxiliar administrativo	17.572,70
Conserje	20.156,38
Ordenanza	17.572,70
Oficial de mantenimiento	17.572,70
Auxiliar de mantenimiento	16.024,28

Barcelona, 6 d'agost de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé