

SECCIÓN QUINTA

Núm. 6762

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza para los años 2021 al 2024 (código de convenio 50004452012009), suscrito el día 10 de junio de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 15 de julio de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 23 de septiembre de 2022. La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

VI CONVENIO COLECTIVO DEL REAL E ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE ZARAGOZA

I. CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1. *Objeto. Ámbito funcional.* — Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre el Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos.

Artículo 2. *Ámbito territorial.* — El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza en la provincia de Zaragoza (en adelante también REICAZ).

Artículo 3. *Ámbito personal.* — Este convenio afectará a todos los trabajadores integrantes en la plantilla del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza, exceptuando al personal directivo o gerencial.

Artículo 4. *Ámbito temporal.* — El presente convenio se firma por cuatro años y entrará en vigor el día de su firma, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2024. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2021.

Artículo 5. *Denuncia.* — Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio colectivo el primer mes del año 2025, por lo que el presente convenio, se entiende automáticamente denunciado sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes, ni a la Autoridad Laboral.

Artículo 6. *Comisión paritaria.* — Para entender de cuantas cuestiones deriven de la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo y de las competencias que le sean atribuidas por norma legal o reglamentaria, ambas partes acuerdan la creación de una comisión paritaria que estará formada por dos representantes de

N P O B

la empresa (decano y secretario) y dos de los trabajadores (delegado de personal y otro trabajador designado).

La comisión paritaria se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes, bastando un preaviso escrito de quince días.

Entre otras funciones le corresponderá:

—En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

—La recepción de las comunicaciones efectuadas por las partes en los supuestos de acuerdo en el período de consultas para la inaplicación del convenio.

—El sometimiento de la inaplicación del convenio, ante la falta de acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores en el período de consultas, cuando así sea planteado a la comisión paritaria por las partes de manera voluntaria.

La comisión paritaria, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa concurren o no alguna de las causas de inaplicación previstas legalmente en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. La comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

Cuando la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al SAMA para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio. Así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de notificaciones, la comisión paritaria tiene su sede en el REICAZ.

Artículo 7. *Absorción y compensación.* — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa, salvo lo dispuesto en el artículo 8.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 8. *Garantías personales.* — Cualquier trabajador que disfrute de condiciones laborales más beneficiosas que excedan las establecidas en este convenio, tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual. Dichas condiciones se integrarán en un concepto denominado «plus de garantía personal» en el importe resultante de aplicar a la cuantía actual el mismo porcentaje de incremento que se aplique al salario base.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9. *Grupos profesionales.* — Se reconoce en el Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza la existencia de los siguientes grupos profesionales:

—Grupo 0, gerente, con las funciones directivas recogidas en el artículo 133 del Estatuto del REICAZ y excluido del ámbito personal del convenio.

—Grupo 1, personal titulado de grado superior.

—Grupo 2, personal titulado de grado medio.

—Grupo 3, personal administrativo: administrativos y auxiliares.

—Grupo 4, oficios varios: jefe mantenimiento, conserje y ayudante.

El personal administrativo del grupo 3 de nueva contratación accederá con asignación de nivel salarial F, siendo revisada esta situación en un plazo máximo de tres años para asignar el salario a la responsabilidad finalmente asumida.

Se utiliza como referencia de la prestación debida el contenido de las categorías profesionales preexistentes, siendo meramente enunciativas, dada la supresión legal por Real Decreto Ley 3/2012 y Ley 3/2012, de las mismas.

III. RETRIBUCIONES

Artículo 10. *Retribuciones*. — Por la expresión retribución o remuneración utilizada en el texto de este convenio colectivo se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Artículo 11. *Conceptos retributivos a efectos legales*. — En la estructura de las retribuciones de los trabajadores del REICAZ, se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumerarán.

SALARIO BASE. Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional (art. 12).

COMPLEMENTOS SALARIALES. Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

A) De vencimiento periódico superior al mes:

—Pagas extraordinarias de marzo, junio, octubre y diciembre (art. 13).

B) Personales:

—Plus «de permanencia consolidada (antigüedad consolidada)» (art. 14).

—Plus de garantía personal (art. 8) o plus de actividad.

C) De puesto de trabajo:

—Complemento por nocturnidad (art. 16).

—Funcional (art. 15).

Artículo 12. *Retribuciones*. — Las retribuciones del personal del REICAZ para los años de vigencia del presente convenio experimentarán, en relación a las cuantías reconocidas en el año inmediatamente anterior, comenzando por 2020, los siguientes incrementos:

—2021: 3% respecto a las tablas de 2020.

—2022: 1,9% respecto a las tablas de 2021.

—2023: 1,9% respecto a las tablas de 2022.

—2024: 1,9% respecto a las tablas de 2023.

Los incrementos anteriormente reseñados quedan recogidos de forma expresa en el anexo número uno.

Sobre las cantidades reconocidas como incrementos en el presente artículo no operarán las figuras de la compensación ni la absorción con respecto a dichas cantidades que, mediante pacto individual o colectivo, tuvieran reconocidas las personas trabajadoras en mejora de las condiciones salariales establecidas para su categoría profesional en el presente convenio.

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias*. — Se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, junio, octubre y diciembre. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre el salario base de este acuerdo y los complementos de «permanencia consolidada», si los hubiere

Artículo 14. *Plus «de permanencia consolidada (antigüedad consolidada)»*. — Se reconocen los pluses «de permanencia consolidada (antigüedad consolidada)» existentes de forma individual y expresamente reconocidos en nómina a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, con un máximo de seis trienios y por una cuantía de 25 euros mensuales.

Artículo 15. *Plus funcional*. — Se reconoce un plus funcional por puesto de trabajo, no consolidable, inherente al desarrollo de las funciones de Secretaría del Decano, Secretaría de Gerencia y Coordinación Departamento del Turno de Oficio, en cuantía de 95 euros/mes brutos, a jornada completa.

El presente plus sustituye al plus de productividad respecto de aquellos trabajadores que lo han venido cobrando en nómina con anterioridad, vinculado al desempeño de determinadas funciones, dejándose de percibir en el caso de aquellos que no desempeñen las funciones correspondientes para su devengo.

Artículo 16. *Plus de nocturnidad*. — Se fija un plus por trabajo nocturno en la cuantía del 20% del salario base.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas del día siguiente.

Si el trabajo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas en horario nocturno excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a la jornada completa.

Artículo 17. *Plus de vacaciones.* — El personal que por razones organizativas o productivas del REICAZ no pueda disfrutar de las vacaciones en las condiciones reconocidas en el presente convenio, será compensado con un plus de vacaciones en cuantía de 104,65 euros.

Artículo 18. *Plus de transporte.* — Por el concepto de plus de transporte se abonarán a cada trabajador 100,35 euros mensuales durante once meses, prorrateados en la nómina de doce mensualidades.

Artículo 19. *Viajes y dietas.* — Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta de 39,56 euros cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de 75,17 euros cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.* — Por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente en este caso el período de su disfrute.

En cualquier caso, el valor de la hora extraordinaria que se realice se incrementará con un 40% sobre el precio de la hora ordinaria.

IV. JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 21. *Jornada de trabajo.* — La jornada de trabajo será de lunes a viernes, la cual quedará reflejada en el calendario laboral, comprendiendo la siguiente jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual para los años de vigencia del presente convenio:

- 2021: 1760 horas.
- 2022: 1750 horas.
- 2023: 1740 horas.
- 2024: 1737 horas.

En la semana de las fiestas del Pilar para Zaragoza capital, o en las fiestas mayores de cada localidad, en su caso, la jornada de trabajo será continuada o por turnos, de forma que el trabajador reducirá la jornada de trabajo a la mitad y esta se realizará de forma continuada. Cuando exista imposibilidad manifiesta de reducir la jornada se compensará con dos días de permiso retribuido el tiempo proporcional en que no ha podido reducirse o con descanso retribuido en atención al crédito individual de cada trabajador afectado.

Artículo 22. *Distribución irregular de la jornada.* — El REICAZ, por razones organizativas o productivas que exijan una modificación temporal y puntual del horario y jornada pactada, podrá solicitar voluntarios para atender actividades en sábado, festivos o fuera de horario; si no los hubiera, el REICAZ podrá designar a quien fuera necesario, sin perjuicio de la oportuna compensación por tiempo de trabajo equivalente con carácter preferente o la compensación económica equivalente con carácter subsidiario, a elección del REICAZ. La compensación por tiempo de trabajo respecto de las horas prestadas en sábados y festivos se incrementarán en un 40% de tiempo.

En el caso anterior, si la jornada en sábado o festivos fuera de mañana y tarde, la empresa abonará al trabajador afectado un bono de comida, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Por necesidades productivas, organizativas o técnicas podrá pactarse una distribución de la jornada que permita la reducción de horas/días, creándose una bolsa de horas a favor o en contra y un aumento correlativo de horas/día, compensando la jornada anual conforme al calendario laboral pactado y vigente, llevando al efecto una ficha tipo individual por cada trabajador en cómputo anual (crédito individual), cuyo saldo horario, si es favorable al trabajador, se concretará y liquidará, en su caso mediante días libres, el 30 de junio y el 30 de noviembre, o en la fecha que de común acuerdo pacten trabajador y empresa.

La decisión respecto al aumento de tiempo de trabajo será competencia exclusiva de la empresa, de tal manera que ningún trabajador podrá realizar actividad laboral fuera de su horario sin la previa y expresa indicación de la gerencia.



Artículo 23. *Jornada continuada en verano.* — Siempre que las necesidades productivas u organizativas del REICAZ lo permitan, se realizará jornada continuada desde el 1 de julio al 31 de agosto, y en Navidad coincidiendo con las vacaciones escolares.

Durante el mes de julio, en caso de que la plantilla esté en jornada continua, como se ha previsto en el párrafo anterior, el REICAZ abrirá al público, de lunes a jueves, en horario de 17:00 a 21:00. Con el fin de determinar el personal que deberá atender los servicios colegiales en ese horario, se establecen las siguientes normas:

—Los trabajadores adscritos al turno de tarde seguirán prestando su trabajo en ese horario, disfrutando de sus vacaciones anuales en fechas distintas.

—Además de dichos trabajadores adscritos al turno de tarde, el servicio se atenderá con otro trabajador de la plantilla, designado por medio de turno rotatorio. Junto a este trabajador designado se elegirá igualmente por turno rotatorio a un suplente por cada tarde que permanezca abierto el REICAZ, a fin de que, en caso de que el trabajador elegido no pueda prestar servicios, sea el suplente quien le sustituya.

—De dicho turno rotatorio se excluirá al personal en situación de guarda legal por cuidado de hijo o familiar y al personal en tiempo parcial que esté a su vez en situación de pluriempleo.

Artículo 24. *Vacaciones.* — Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y comprenderán, al menos, veintidós días laborables. Solamente a los efectos de aplicación de este artículo se computarán como laborables los días de lunes a viernes, ambos inclusive, excluyendo los catorce festivos no recuperables.

Se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en los meses de verano.

Los trabajadores del REICAZ tendrán derecho a guardar permiso retribuido el 24 o el 31 de diciembre, a elección del REICAZ, en función de las necesidades del servicio.

Artículo 25. *Disponibilidad para atención médica.* — Los trabajadores dispondrán de quince horas anuales para atención médica en los servicios públicos de salud, tanto para atención personal como de acompañante hasta el primer grado de parentesco, acreditadas mediante justificante médico en el que conste el nombre del paciente.

Artículo 26. *Licencias retribuidas.* — La licencia retribuida en caso de fallecimiento del cónyuge consistirá en siete días naturales y en caso de parientes hasta el primer grado de consanguinidad de cuatro. Se concederá un día en caso de matrimonio de familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días en caso de desplazamiento superior a 100 kilómetros.

El trabajador, avisando con la debida antelación y de común acuerdo con el REICAZ, tendrá derecho a un día por asuntos propios durante la vigencia del convenio, a excepción del año 2021, en que se tendrá derecho a dos días. En todos los años, la fecha límite para el disfrute de los días de asuntos propios será el 31 de enero del año inmediatamente posterior.

En los casos de permiso retribuido por hospitalización de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, el trabajador podrá disfrutar el permiso a lo largo de la hospitalización.

Artículo 27. *Licencias no retribuidas.* — El trabajador, previo acuerdo con el REICAZ, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de hasta un máximo de dos meses.

V. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 28. *Declaración y tipicidad.* — El presente código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores y del REICAZ.

La Junta de Gobierno del Colegio de Abogados podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Junta de Gobierno o a la Comisión Permanente del REICAZ, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente código de conducta laboral.

REICAZ

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

El REICAZ dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición o hasta que la sanción devenga firme.

Artículo 29. *Graduación de las faltas.* — Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 30. *Faltas leves.* — Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta dos ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia o impuntualidad al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por un período breve de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable o con los que trabaje derivados del mal uso.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los abogados o ciudadanos que se presenten en el REICAZ.

g) No comunicar al REICAZ los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o al colegio.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento injustificado de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, aunque no comporten ningún perjuicio ni riesgo para las personas, el servicio o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros, con los abogados o los ciudadanos dentro de la jornada de trabajo.

l) Los meros indicios de embriaguez o consumo de drogas, aun por una sola vez.

ll) La negligencia o desidia en el trabajo.

Artículo 31. *Faltas graves.* — Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de dos ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a tres días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración al REICAZ.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo en más de una ocasión, causando con ello, un perjuicio al servicio o provocando la espera de abogados o ciudadanos.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione cualquier tipo de perjuicio para el normal funcionamiento del servicio o las cosas, o trascienda a otras personas (trabajadores; colegiados; público, etc.).

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de los compañeros de trabajo, manteniendo una imagen adecuada a la imagen institucional del REICAZ, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte del mismo.

BOFN

g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas, servicios o cosas.

i) La realización, sin previo consentimiento del REICAZ, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo ocasional para usos propios o ajenos del sistema informático, internet, correo electrónico u otro medio material o intelectual del REICAZ, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) La embriaguez o consumo no habitual de drogas, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo o un deterioro para la imagen institucional del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza.

Artículo 32. *Faltas muy graves.* — Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de cinco ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o alternos en el período de un mes o cinco días alternos o consecutivos en el período de dos meses, de libre elección en el cómputo del último año.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo de cualquier bien del REICAZ a los compañeros de trabajo, a los abogados o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del REICAZ.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose en incapacidad temporal el trabajador, por cualquiera de las causas legalmente señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena que sean incompatibles con la misma. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La negativa injustificada a la realización del servicio, el abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable al REICAZ y a su imagen corporativa, a los abogados, a los compañeros de trabajo o pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La difusión, revelación o transmisión a terceras personas de cualquier información del REICAZ a la que tenga acceso como consecuencia del desempeño de su actividad laboral o la utilización de dicha información en interés propio o de familiares o amigos. Esta prohibición comprende cualquier hecho o información a la que tenga acceso sobre los colegiados, los miembros de la Junta de Gobierno y resto de trabajadores, así como sobre los procedimientos y sistemas de organización, programas informáticos o cualquier otro tipo de información interna, salvo que tal información sea estrictamente necesaria para el desarrollo de su labor profesional y se realice dentro del ámbito de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal al REICAZ.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, abogados o terceras personas.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio grave/o notorio para el Colegio, para su imagen corporativa, para los compañeros de trabajo, para los abogados o para cualquier tercero presente en el REICAZ.

l) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.



m) El abuso de autoridad.

n) Cualquier comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos del cual derive un perjuicio que pueda ser considerado acoso laboral.

Artículo 33. *Sanciones*. — Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Junta de Gobierno o por la comisión permanente del REICAZ, por la comisión de las faltas señaladas, son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días de duración.

b) Por faltas graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a cuarenta y cinco días.

—Despido.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, el REICAZ comunicará por escrito los hechos a la persona trabajadora interesada, a los delegados de personal y/o comité de empresa, quienes deberán acusar recibo de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos, pudiéndose acudir a cualquier otra forma acreditativa de la recepción de dicha comunicación, para el caso de la negativa de la persona trabajadora interesada a su rúbrica, con el fin de que, si lo desean, puedan exponer también por escrito, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. El período comprendido entre el traslado del escrito conteniendo los hechos y los tres días hábiles siguientes, quedarán suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

Artículo 34. *Prescripción*. — Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

VI. MEJORAS SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES.

Artículo 35. *Complemento de incapacidad temporal*. — En caso de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia se completarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado. Esta mejora se devengará desde el primer día de la baja hasta un máximo de nueve mensualidades.

Artículo 36. *Mejoras voluntarias*. — Para cubrir las contingencias de incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez, así como de fallecimiento, derivadas exclusivamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el REICAZ suscribirá la correspondiente póliza de seguro por un importe de 25.000 euros.

Artículo 37. *Formación y promoción profesional*. — El REICAZ acepta el compromiso social de realizar la formación de su personal. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

La comisión paritaria del REICAZ adquiere las siguientes responsabilidades:

A) Valorar la situación actual.

B) Desarrollar un estudio de los planes formativos a largo plazo.

El REICAZ favorecerá en la medida de sus posibilidades la asistencia a cursos de formación, con el fin de mejorar el nivel profesional de sus trabajadores y posibilitar su promoción profesional.

A dichos efectos, todos los trabajadores dispondrán de hasta diez horas anuales dentro del horario laboral para formación y reciclaje relacionados con su actividad profesional, que se autorizarán por el REICAZ en función de las necesidades del servicio.

Artículo 38. *Contratos eventuales*. — Los contratos eventuales realizados al amparo del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la duración máxima establecida en la Ley 3/2012.



Artículo 39. *Jubilación parcial y contrato de relevo.* — Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente exigidos podrán acceder a la situación de jubilación parcial solicitándolo al REICAZ. El régimen de prestación de servicios parcial se acordará por las partes interesadas y podrá recoger una distribución irregular de la totalidad de las horas que deban realizarse anualmente. Los trabajadores en esta situación percibirán su salario calculado proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada.

Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, el REICAZ vendrá obligado a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Artículo 40. *Finalización de contratos.* — Aquellos trabajadores del REICAZ afectados por el presente convenio, cuyos contratos de duración superior a un año se extingan por haber transcurrido el tiempo por el que fueron contratados, y que no tengan derecho a compensación económica alguna, percibirán en concepto de indemnización siete días de su salario base por año completo de servicio, o la parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Artículo 41. *Políticas de igualdad.* — Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones, permisos de maternidad, paternidad, por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo.

Artículo 42. *Derechos de representación legal y sindical.* — En materia de derechos de representación legal y sindical, las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Por acuerdo entre los representantes legales y la dirección del REICAZ, se podrán acumular, en su caso, el crédito horario en una o más personas.

La representación legal podrá acumular en un trimestre natural el crédito mensual de horas establecido por el Estatuto de los Trabajadores, distribuyendo las mismas en función de necesidades derivadas de su actividad representativa.

VII. SUGERENCIAS

Artículo 43. *Sugerencias.* — El Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza abonará a sus trabajadores (individual o colectivamente), una cantidad total, en pago único, equivalente al 20% del ahorro en cómputo anual, constatado objetivamente, de cualquier sugerencia, idea o programa que mejore los sistemas organizativos, productivos, técnicos o de gestión colegial y genere un ahorro cuantificable económicamente.

CLÁUSULA ADICIONAL

Primera. — *Solución extrajudicial de conflictos laborales.* — Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a los trabajadores y al REICAZ incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el V ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Segunda. — *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia

de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición. La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la empresa para la efectiva prestación del trabajo. (*Boletín Oficial del Estado* núm. 139, viernes 11 de junio de 2021, Sec. III., pág. 71603 cve: BOE-A-2021-9764, verificable en <https://www.boe.es>). Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1, segundo párrafo, del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 25 euros brutos mensuales, salvo que la persona trabajadora acredite por cualquier medio válido en derecho la asunción de gastos derivados del teletrabajo por encima de dicha cuantía, por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia. En este último caso, la compensación a satisfacer será negociada de manera individual entre la persona trabajadora y la empresa. En las situaciones de trabajo a distancia y teletrabajo la empresa dejará de abonar el plus extrasalarial de transporte, dado que el mismo pretende compensar los gastos o suplidos que sufre el trabajador por desplazarse de su domicilio al centro de trabajo, y estando en estas situaciones no existe desplazamiento alguno.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

8. Derechos de información y participación. En todo caso, las empresas:

—Entregarán trimestralmente a la RLPT la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

—Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo. La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del Real Decreto Ley 28/2020 será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales: La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial. Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa, garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos. Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de los trabajadores. La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles en la misma y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

ANEXO I
Tablas salariales 2021

	Salario mensual	Salario anual
Grupo profesional I. Titulados superiores	1.690,77	27.052,32
Grupo profesional II. Titulado grado medio	1.452,98	23.247,68
Grupo profesional III. Personal administrativo	—	—
Nivel A (antiguo jefe de primera)	1.405,26	22.484,16
Nivel B (programador Informático)	1.405,26	22.484,16
Nivel C (antiguo jefe de segunda)	1.359,31	21.748,96
Nivel D (antiguo oficial de 1.ª administrativo)	1.343,38	21.494,08
Nivel E (antiguo oficial de 2.ª administrativo)	1.295,89	20.734,24
Nivel F (antiguo auxiliar administrativo)	1.055,93	16.894,88
Grupo profesional IV. Oficios varios	—	—
Nivel A (antiguo jefe de mantenimiento)	1.343,38	21.494,08
OTROS PLUSES		
Plus de transporte (once meses)	100,35	
Plus funcional	95,00	
Plus de vacaciones	104,65	
Plus salarial de fidelidad	23,49	
Dietas (comida fuera de domicilio)	39,56	
Dietas (comida y pernoctar)	75,17	

Tablas salariales 2022

	Salario mensual	Salario anual
Grupo profesional I. Titulados superiores	1.722,89	27.566,24
Grupo profesional II. Titulado grado medio	1.480,59	23.689,44
Grupo profesional III. Personal administrativo	—	—
Nivel A (antiguo jefe de primera)	1.431,96	22.911,36
Nivel B (programador informático)	1.431,96	22.911,36
Nivel C (antiguo jefe de segunda)	1.385,14	22.162,24
Nivel D (antiguo oficial de 1.ª administrativo)	1.368,90	21.902,40
Nivel E (antiguo oficial de 2.ª administrativo)	1.320,51	21.128,16
Nivel F (antiguo auxiliar administrativo)	1.075,99	17.215,84
Grupo profesional IV. Oficios varios	—	—
Nivel A (antiguo jefe de mantenimiento)	1.368,90	21.902,40
OTROS PLUSES		
Plus de transporte (once meses)	100,35	
Plus funcional	95,00	
Plus de vacaciones	104,65	
Plus salarial de fidelidad	23,49	
Dietas (comida fuera de domicilio)	39,56	
Dietas (comida y pernoctar)	75,17	

Tablas salariales 2023

	Salario mensual	Salario anual
Grupo profesional I. Titulados superiores	1.755,62	28.089,92
Grupo profesional II. Titulado grado medio	1.508,72	24.139,52
Grupo profesional III. Personal administrativo	—	—
Nivel A (antiguo jefe de primera)	1.459,17	23.346,72
Nivel B (programador informático)	1.459,17	23.346,72
Nivel C (antiguo jefe de segunda)	1.411,46	22.583,36
Nivel D (antiguo oficial de 1. ^a administrativo)	1.394,91	22.318,56
Nivel E (antiguo oficial de 2. ^a administrativo)	1.345,60	21.529,60
Nivel F (antiguo auxiliar administrativo)	1.096,43	17.542,88
Grupo profesional IV. Oficios varios	—	—
Nivel A (antiguo jefe de mantenimiento)	1.394,91	22.318,56
OTROS PLUSES		
Plus de transporte (once meses)	100,35	
Plus funcional	95,00	
Plus de vacaciones	104,65	
Plus salarial de fidelidad	23,49	
Dietas (comida fuera de domicilio)	39,56	
Dietas (comida y pernoctar)	75,17	

Tablas salariales 2024

	Salario mensual	Salario anual
Grupo profesional I. Titulados superiores	1.788,98	28.623,68
Grupo profesional II. Titulado grado medio	1.537,39	24.598,24
Grupo profesional III. Personal administrativo	—	—
Nivel A (antiguo jefe de primera)	1.486,89	23.790,24
Nivel B (programador Informático)	1.486,89	23.790,24
Nivel C (antiguo jefe de segunda)	1.438,28	23.012,48
Nivel D (antiguo oficial de 1. ^a administrativo)	1.421,41	22.742,56
Nivel E (antiguo oficial de 2. ^a administrativo)	1.371,17	21.938,72
Nivel F (antiguo auxiliar administrativo)	1.117,26	17.876,16
Grupo profesional IV. Oficios varios	—	—
Nivel A (antiguo jefe de mantenimiento)	1.421,41	22.742,56
OTROS PLUSES		
Plus de transporte (once meses)	100,35	
Plus funcional	95,00	
Plus de vacaciones	104,65	
Plus salarial de fidelidad	23,49	
Dietas (comida fuera de domicilio)	39,56	
Dietas (comida y pernoctar)	75,17	