



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Ilustre Colegio de la Abogacía de Bizkaia (código de convenio 48100482012013).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el Artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 24 de marzo de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**CONVENIO DE EMPRESA REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
DEL PERSONAL DEL ILUSTRE COLEGIO DE LA ABOGACIA
DE BIZKAIA AÑOS 2022-2024**

Artículo 1.—Ámbito funcional y de aplicación

El Convenio regula las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que desarrollan sus servicios en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Bizkaia / Bizkaiko Abokatuen Elkargo Ohoretsua.

En lo no contemplado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Bizkaia existente en cada momento vigente o pendiente de negociación.

Artículo 2.—Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de que dispone el Colegio en todas las oficinas distribuidas en los Partidos Judiciales de Bizkaia.

Artículo 3.— Vigencia, prórroga y denuncia

El plazo de vigencia de este Convenio, comprenderá el período que desde el 1 de Enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

El convenio se considerará denunciado el 1 de diciembre de 2024, comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio en un plazo de 30 días.

A la finalización de la vigencia de este Convenio, el mismo mantendrá su ultra actividad sin límite temporal, esto es, la aplicación de su parte normativa hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Artículo 4.— Clasificación

El personal que preste sus servicios sujeto a las condiciones del presente Convenio se clasificará en atención a las funciones que desarrolle en uno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Titulado.
2. Personal Administrativo.
3. Personal subalterno.

| Grupo I | Grupo II | Grupo III |
|---|--|--|
| Personal Titulado Titulación de Grado Superior: 1. Titulación de Grado Medio: 2. Titulación de Graduado Social: 2. | Personal Administrativo Jefatura Superior: 2. Jefatura de Primera: 3. Jefatura de Segunda: 4. Oficialía de Primera: 5. Oficialía de Segunda: 6. Auxiliares y Telefonistas: 9 | Personal Subalterno Conserjería Mayor: 8. Conserjería: 9. Personal de Limpieza: 10. |

Artículo 5.— Ingresos

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para las personas contratadas integradas en el Grupo profesional I, ni de tres meses para el resto de personas trabajadoras, excepto para las no cualificadas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

La empresa y la persona trabajadora contratada están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyen el objeto de prueba.

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



Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose en la antigüedad el tiempo de servicios prestados durante dicho período.

La situación de incapacidad temporal durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca por acuerdo entre ambas partes.

Artículo 6.— *Provisión de vacantes y promoción interna*

En cualquier caso, ante la necesidad de cobertura de vacantes o por sobrecarga de trabajo se valorará en cada caso la promoción interna, así como la posibilidad de ampliación de contratos parciales a jornada completa, entre las personas que posean los títulos y aptitudes correspondientes, siempre que se encuentren adscritos al mismo centro de trabajo o Partido Judicial, teniendo en cuenta entre otras cuestiones, la cualificación y antigüedad de los trabajadores/as existentes en ese momento en el Colegio. La representación sindical será informada en todo momento y ésta a su vez será garante del cumplimiento de los requisitos.

Los y las trabajadoras con cinco años en la categoría de auxiliar administrativo ascenderán a oficiales de segunda.

Este ascenso se produce a los cinco años de auxiliar, siempre que exista vacante de oficial de segunda, sin más requisitos.

Los y las trabajadoras con cinco años en la categoría de conserje ascenderán a la categoría de Conserje Mayor.

Artículo 7.— *Personal eventual*

La contratación de personal eventual no podrá superar al 5% del número total de las personas empleadas fijas, salvo para aquellos servicios creados mediante convenio especial con la Administración.

Artículo 8.— *Fomento del Euskara*

Todos los avisos de la empresa se escribirán en euskera y castellano.

Con el objetivo de que el Colegio pueda atender al público indistintamente en las dos lenguas cooficiales, la realización de trabajos de cara al público serán desempeñados preferentemente por quienes dominen el uso del euskera.

Asimismo, la empresa pondrá a disposición de la plantilla los recursos necesarios en tiempo de trabajo para la realización de cursos específicos para el desarrollo de sus tareas, así como para el aprendizaje del euskera técnico/jurídico.

Estos cursos o acuerdos para la formación se diseñarán conjuntamente y acordarán con la representación legal de la plantilla.

Artículo 9.— *Licencias retribuidas*

1. 20 días en caso de matrimonio o nueva creación de pareja de hecho conforme a la regulación legal establecida en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2. En el supuesto de nacimiento o adopción de hijo o hija, 2 días laborables a los que se añaden los recogidos en la regulación legal.

3. En el supuesto de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, hermanos/as, padres/madres y padres/madres políticos, 2 días laborables. En todos los casos dos días más si se precisa desplazamiento fuera de la provincia.

4. En el supuesto de que el fallecimiento sea de cónyuge o pareja de hecho, o de hijos/as, la licencia será de 4 días.

5. En el supuesto de enfermedad grave o fallecimiento de abuelos/as, nietos/as 2 días laborables. En todos los casos dos días más si se precisa desplazamiento fuera de la provincia.



6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre y cuando deban de realizarse dentro de la jornada laboral.

7. Permiso por lactancia. Este permiso constituye un derecho individual de los y las trabajadoras, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por cualquiera de las personas progenitoras.

El derecho al descanso establecido para la lactancia de un o una hija, podrá disfrutarse en la forma prevista en el Estatuto de los Trabajadores, o en su caso y a opción de la trabajadora o trabajador acumular a la baja maternal tantos días hábiles de descanso como los que resulten de computar a razón de 1 hora por día laborable en el período comprendido entre la fecha prevista de reincorporación a trabajar y la fecha en la que él o la menor cumpla nueve meses, (la fracción de día se considerará día completo). Solo a los presentes efectos se entenderá que la jornada laboral tiene una duración de 7 horas diarias durante todo el año.

8. 1 días por traslado de domicilio habitual.

9. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de enseñanza homologada.

En todo caso se estará a lo dispuesto en las leyes de:

- Conciliación de la vida Laboral y Familiar.
- De igualdad.

Subsidiariamente será de aplicación lo dispuesto en Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.— Retribución y garantía mínima

Las tablas resultantes quedan establecidas tal y como se recoge en el Anexo I.

Los sueldos y remuneraciones establecidos en el anexo del presente convenio tienen carácter de mínimos.

Como norma general el pago de sueldos y salarios se hará mensualmente el último día hábil de cada mes.

- Para el año 2022 se establece una subida del IPC de Bizkaia.
- Para los ejercicios 2023 y 2024 se aplicará el IPC, sin incremento de diferencia alguno, y con el límite máximo de un 3%. Si el IPC superara dicho 3% en cualquiera de los ejercicios citados, las partes adquieren el compromiso de poder negociar un incremento en porcentaje superior al límite máximo establecido, en consideración a la situación económica de la empresa.

Se establece una garantía mínima sobre las retribuciones brutas devengadas al 31 de diciembre del ejercicio anterior del 50% del porcentaje de incremento salarial acordado para el año a que se refiera la revisión salarial.

En lo referidos tres ejercicios (2022, 2023, 2024), se establece una garantía mínima, sobre las retribuciones brutas devengadas al 31 de diciembre del ejercicio anterior, del 50% del porcentaje de incremento salarial acordado para el año a que se refiere la revisión salarial.

Artículo 11.— Antigüedad

Todas y todos los trabajadores tendrán un aumento por año de servicio consistente en trienios equivalentes al 5% de la tabla salarial pactada.

Estos trienios se computarán en razón del tiempo de servicio en la empresa, comenzando a devengarse desde el mes del año en que se cumpla el trienio. Las bonificaciones por años de antigüedad forman parte íntegramente del salario a todos los efectos.

La acumulación de los trienios por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60%, como máximo, a los veinticinco años.



Por el presente Convenio se asume por ambas partes el compromiso de negociar la modificación y en su caso supresión del concepto de antigüedad, con mantenimiento de los derechos adquiridos de aquellos trabajadores/as que ya perciban cantidades por dicho concepto. A tal efecto se acuerda la creación de una Comisión Paritaria con objeto de elaborar propuestas orientadas a tal fin y en su caso adoptar los acuerdos que estime oportuno.

Artículo 12.— Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias en marzo, julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más antigüedad. Estas pagas serán abonadas a mediados de cada uno de los meses en que se devenguen.

Los devengos de las pagas de julio y diciembre se generan los seis meses anteriores (1 de enero a 30 de junio y 1 de julio a 31 de diciembre respectivamente) y la de marzo durante los doce meses anteriores, es decir, desde el 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.

Artículo 13.— Jornada

Para el año 2022, 2023 y 2024, la jornada laboral máxima quedará fijada 1725 horas anuales.

La jornada de trabajo será de 7,5 horas diarias, excepto desde el 15 de junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive, que será de seis horas diarias. En dicho período veraniego se establecerán unas guardias entre el personal, necesario para la apertura de todas las dependencias del Colegio durante las tardes de los meses de junio, julio y septiembre.

Durante la Semana Grande la jornada se realizará entre las 8 y las 13 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos siempre que no sean hábiles a efectos de la Administración de Justicia.

La diferencia entre las horas establecidas en el presente convenio para cada uno de los años, (1.725) y las realmente trabajadas según el horario descrito en este artículo, quedarán a disposición de la empresa para el caso de que por necesidades del servicio deban realizarse.

Dichas horas no serán acumulables de un año para otro.

La regulación que sobre la jornada se recoge en este Convenio hace innecesario fijar porcentajes para su distribución irregular. En consecuencia, lo acordado constituye el pacto exigido por el Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores que sustituye y deja sin efecto la aplicación del 10% de porcentaje que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal.

Artículo 14.— Teletrabajo

En el caso de que la empresa necesite hacer uso del teletrabajo, las partes negociarán el coste de los consumibles como los elementos muebles necesarios.

Artículo 15.— Horas extraordinarias

No se realizarán horas extraordinarias salvo aquellas debidamente justificadas y de forma excepcional.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre la hora ordinaria, y en un 150% las realizadas entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, salvo que el Colegio opte por la compensación en descanso dentro de los cuatro meses siguientes de tantas horas como las realizadas.

Artículo 16.— Vacaciones

Toda la plantilla disfrutará de 25 días laborables retribuidos al año. Salvo acuerdo entre la empresa y el o la trabajadora, las vacaciones se disfrutarán desde el 1 de Junio al



30 de septiembre, ambos inclusive, así como en los períodos vacacionales de Semana Santa y Navidad.

En los centros de trabajo o dependencias del Colegio que se cierren en el mes de agosto, el personal asignado a los mismos deberá disfrutar las vacaciones en dicho período.

El calendario de vacaciones deberá figurar con dos meses de antelación al inicio de aquellas.

Artículo 17.— Dietas y plus de transporte

El personal desplazado de su centro de trabajo por razones laborales, tendrá derecho a que se le abonen los viajes, comidas y estancia por parte de la empresa. Dichos gastos deberán ser siempre justificados.

A quien por razón de trabajo utilice automóvil propio, le serán abonados a razón de 0,40 euros/km, siempre que dicho desplazamiento sea con motivo de comisión de servicio.

Se establece el abono de un plus de transporte para todos aquellos trabajadores que tengan que desplazarse más de 2 kilómetros desde su domicilio habitual hasta su puesto de trabajo. Dicho trabajador/a recibirá de la empresa la cuantía equivalente al abono mensual de transporte público colectivo más barato. Quien deba desplazarse menos de 2 kilómetros y utilice habitualmente transporte público para su desplazamiento al centro de trabajo, recibirá del Colegio la mitad de dicho importe previa acreditación. No será abonado importe alguno a quien utilice esporádicamente dicho transporte público para los desplazamientos a su centro de trabajo.

Con el fin de agilizar el abono de dichas cantidades, durante el primer mes del año, por parte del Colegio y con la colaboración de los trabajadores, se hará una valoración de cada situación particular para conocer el importe mensual que corresponda a cada uno/a conforme a los criterios establecidos. Dicho importe se multiplicará por once y dividirá por doce para establecer el importe que mensualmente se incluirá en la nómina.

Todo trabajador tiene la obligación de comunicar de forma inmediata a la dirección de la empresa cualquier cambio de su domicilio habitual.

Artículo 18.— Salud laboral

La empresa y su personal asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

1. Seguro Médico

El Colegio de la Abogacía de Bizkaia contratará para todas las personas empleadas con el Iguualatorio Médico Quirúrgico o entidad aseguradora similar, la cobertura de seguro médico, en la categoría y en las condiciones que esta aseguradora otorga a la Póliza Oro o su equivalente.

2. Abono en caso de enfermedad

En caso de situación de Incapacidad Temporal, la empresa complementará el salario hasta el 100% del salario real mensual (excluidas las pagas extras), desde el momento que se inicia el pago de la prestación por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, hasta un máximo de 18 meses, contados desde el inicio de la situación de incapacidad temporal. Todo ello siempre que el o la trabajadora reúna previamente los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación correspondiente de I.T.

En caso de recaídas por la misma enfermedad, aunque el período de interrupción de la situación de baja médica supere el período de seis meses, el cómputo de 18 meses, se hará por una sola vez, siempre y cuando el inicio de la recaída se dé dentro del año natural.



El reinicio del pago del complemento será como en el párrafo precedente desde el día en que se inicia el pago de la prestación con cargo al INSS.

3. *Revisión médica*

La empresa, a través de los correspondientes servicios sanitarios, proporcionará anualmente una revisión médica a toda la plantilla.

4. *I.T. por contingencias comunes*

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema sanitario público, sin que se lleve a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

Artículo 19.— *Jubilación parcial y contrato de relevo*

Con la finalidad de promover la celebración del contrato de relevo, de conformidad con el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores acuerdan:

La empresa estará obligada a aceptar las peticiones de acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo de aquellas personas que reúnan las condiciones legales para ello. Para ello se procederá a la reducción de la jornada en el porcentaje máximo legal, y se prestarán los servicios de manera acumulada dentro del año natural en las condiciones que se acuerden.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el/la trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial, y se comprometa a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha.

Simultáneamente la empresa contratará a otro u otra trabajadora con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el o la trabajadora que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

Artículo 20.— *Plan de igualdad ámbito de aplicación*

De conformidad con el Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Colegio de la Abogacía de Bizkaia aprobó en el mes de diciembre de 2020 el 1er Plan de igualdad entre mujeres y hombres 2020-2024, con el fin de avanzar en la eliminación de desigualdades de género de su ámbito de actuación, favoreciendo la integración de la igualdad de oportunidades y eliminando cualquier discriminación por razón de sexo que pudiera existir.

Igualmente, en sesión de Junta de Gobierno de 17 de noviembre de 2021, se aprobó el Protocolo Interno contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Trabajo. Mediante este protocolo se regulan entre otras medidas, procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueda formular el personal que haya sido objeto de esta tipología de violencia de género en el trabajo a través de instrumentos negociados.

Este Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en o para el ICA Bizkaia, incluido el personal directivo, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

El órgano competente para la recepción de las denuncias será la comisión de igualdad en la persona/ personas que la misma designe que realizará funciones de Asesoría Confidencial y de cuyas funciones se ha informado a todo el personal.



DISPOSICIONES FINALES

1. Derechos adquiridos

Se respetarán los derechos adquiridos a título personal o colectivo que pudieran existir a la firma del presente Convenio, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las establecidas en el nuevo convenio.

2. Atrasos

Los atrasos por diferencias económicas que se produzcan por la aplicación de este Convenio, se abonarán en un plazo no superior a dos meses desde la firma del convenio.

3. Comisión paritaria del convenio

Será el órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Estará constituida por la persona representante de la de la Central Sindical negociadora del Convenio, un/a representante de los/as trabajadores/as y por idéntico número de la representación del Colegio.

Ante cualquier discrepancia del presente Pacto las partes se someterán al PRECO en cualquiera de sus tres modalidades siempre de forma voluntaria.

Esta Comisión se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

4. Inaplicación del convenio colectivo y procedimientos para solventar las discrepancias

Es voluntad de las partes firmantes dar pleno cumplimiento del convenio colectivo durante la vigencia del mismo. En consecuencia, la inaplicación del convenio es un mecanismo excepcional y extraordinario solo justificado por el acuerdo de las partes ante la constatación de la existencia de causas económicas graves, entendiéndose por estas aquellas no previsibles y que de forma sobrevenida puedan concurrir y poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

El acuerdo de inaplicación del convenio deberá basarse en la adecuación, razonabilidad y proporcionalidad de la medida en relación con la causa alegada, e incorporar compromisos de mantenimiento del empleo.

Las partes son conocedoras de los posibles cambios normativos a futuro en la regulación de los colegios profesionales y muestran su preocupación por las consecuencias que pudieran derivarse para la actividad y el empleo. De producirse las partes asumen el compromiso de reunirse para analizar su impacto y en su caso acordar las medidas necesarias.

Cuando concurren las circunstancias mencionadas, ambas partes podrán recurrir también a la negociación para la revisión del Convenio según lo establecido en el Artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción vigente a la firma del convenio.

Las partes acuerdan someter las discrepancias en materia de inaplicación del convenio a los procedimientos de conciliación y mediación dispuestos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales, PRECO, en cuyo caso, el arbitraje en cualquier instancia y la posibilidad posterior de acudir al ORPRICCE solo será posible con el acuerdo entre la representación empresarial y la representación legal de las/os trabajadoras/es.

Las partes firmantes asumen en todo caso y con carácter general en cualquier instancia que acudirán al arbitraje como forma de resolver sus discrepancias, siempre y cuando cuente con la conformidad de ambas.

**ANEXO I
TABLAS SALARIALES**

| Referencia | Año 2021 (€) |
|---------------------------|--------------|
| Tit. Superior | 2.282,68 |
| Tit. Media, Jefatura Sup. | 2.046,58 |
| Jefatura 1. ^a | 1.940,30 |
| Jefatura 2. ^a | 1.826,14 |
| Oficialía 1. ^a | 1.689,15 |
| Oficialía 2. ^a | 1.460,84 |
| Conserjería Mayor | 1.460,84 |
| Conserjería, Aux. Ad. | 1.323,96 |
| Personal Limpieza | 1.323,96 |

| Incremento 6,3% (6,3+0,0) | Año 2022 (€) |
|---------------------------|--------------|
| Tit. Superior | 2.426,49 |
| Tit. Media, Jefatura Sup. | 2.175,51 |
| Jefatura 1. ^a | 2.062,54 |
| Jefatura 2. ^a | 1.941,19 |
| Oficialía 1. ^a | 1.795,57 |
| Oficialía 2. ^a | 1.552,87 |
| Conserjería Mayor | 1.552,87 |
| Conserjería, Aux. Ad. | 1.407,37 |
| Personal Limpieza | 1.407,37 |