

CONCLUSIONS DEFINITIVES

X CONGRÉS DE JOVES ADVOCATS DE CATALUNYA

Tarragona, del 28 al 31 de maig de 2015

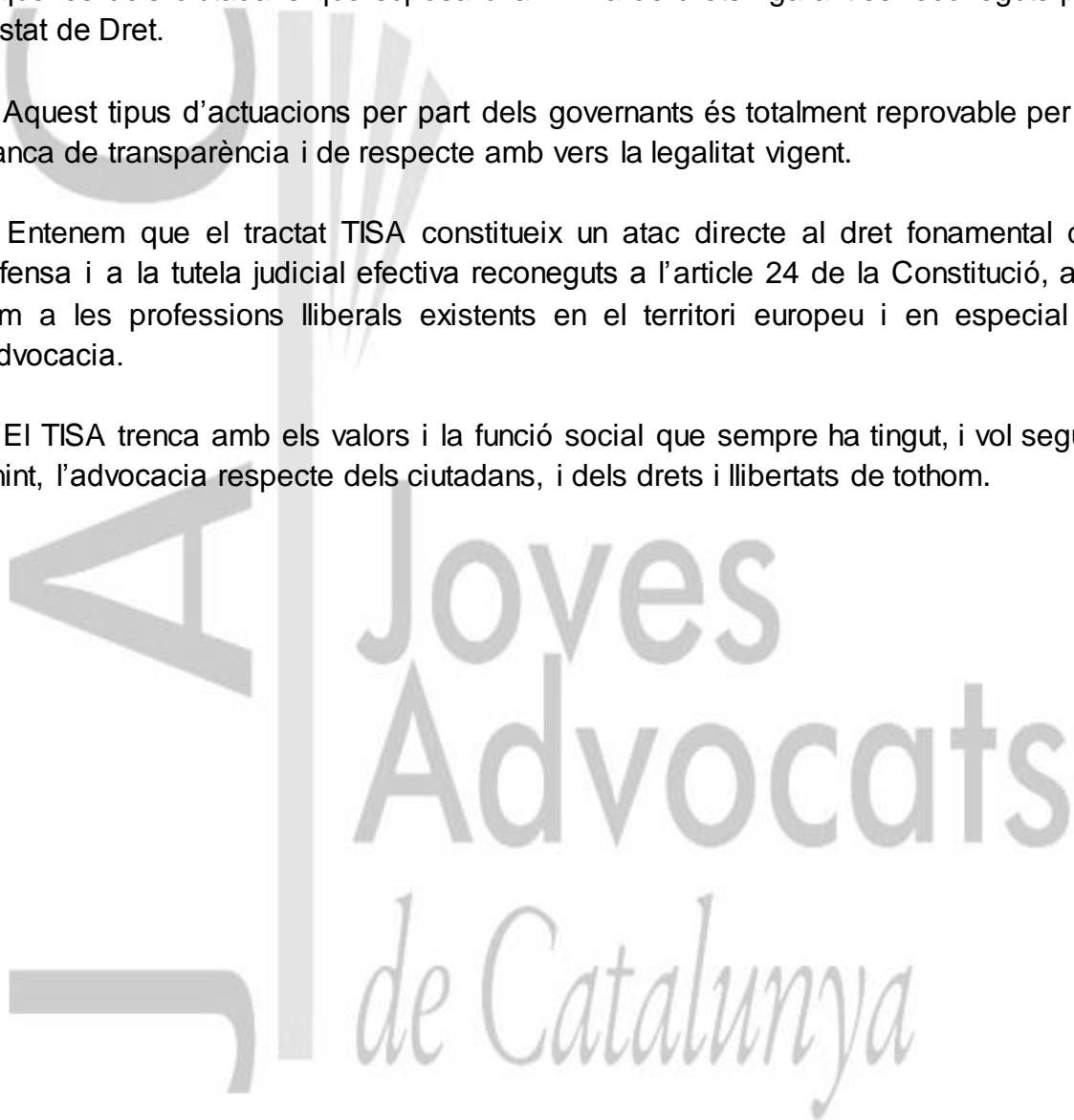
“LA CRISI DE LA JUSTÍCIA I DELS DRETS DELS CIUTADANS”

ÍNDEX

1. TISA: Acord sobre el Comerç de Serveis "El negoci dels serveis públics i les desregulacions".
 2. Ordre europea de detenció. L'advocat en l'ordre europea de detenció i lliurament segons la Llei 23/2014 de 20 de novembre de reconeixement mutu de resolució penals de la Unió Europea.
 3. Estrangeria i Drets Humans a Espanya.
 4. Resolució alternativa de conflictes: Mediació i arbitratge com a conseqüència de la crisi.
 5. El concurs de persones físiques, una pèrdua de drets econòmics.
 6. Execucions hipotecàries.
 7. La situació laboral de l'advocat jove. El fals autònom. Especial referència al conveni col·lectiu.
 8. Drets humans, TIC i LOPD: Intimitat del menor a les xarxes socials.
 9. Fiscalitat de l'advocat.
 10. El procés: Un anàlisi jurídic del moment social català.
- ANNEX I - A la ponència d'estrangeria i drets humans a Espanya.
- ANNEX II - A la ponència d'execucions hipotecàries.
- ANNEX III - Propuesta de convenio colectivo de abogados que prestan servicios en despachos de abogados.
- ANNEX IV - Decàleg dels drets laborals i professionals del jove advocat.

1. TISA: ACORD SOBRE EL COMERÇ DE SERVEIS "EL NEGOCI DELS SERVEIS PÚBLICS I LES DESREGULACIONS"

- 1) JAC es posiciona en contra la signatura del conegut com a tractat secret TISA a esquenes dels ciutadans que suposa una minva de drets i garanties reconeguts per l'Estat de Dret.
- 2) Aquest tipus d'actuacions per part dels governants és totalment reprovable per la manca de transparència i de respecte amb vers la legalitat vigent.
- 3) Entenem que el tractat TISA constitueix un atac directe al dret fonamental de defensa i a la tutela judicial efectiva reconeguts a l'article 24 de la Constitució, així com a les professions lliberals existents en el territori europeu i en especial a l'advocacia.
- 4) El TISA trenca amb els valors i la funció social que sempre ha tingut, i vol seguir tenint, l'advocacia respecte dels ciutadans, i dels drets i llibertats de tothom.



2. ORDRE EUROPEA DE DETENCIÓ

- 1) La llei 23/2014 és una millora substancial amb el sistema anterior, ja que s'estableix un *numerus clausus* de casos en què es denega l'ordre europea de detenció i lliurament.
- 2) La Llei aglutina una infinitat de decisions marc no transposades encara en l'ordenament jurídic espanyol que permeten unificar els criteris en l'ordre del reconeixement europeu de les resolucions emeses pels diferents estats membres.
- 3) És positiva l'acceleració dels procediments amb la creació d'un formulari únic, i el tracte directe entre els òrgans judicials.
- 4) S'han de transposar amb urgència les Directives de 2012/13 UE de 22 de maig relativa al dret d'informació en processos penals i la 2013/48 UE de 22 d'octubre relativa al dret a la informació i accés a materials en el procés penal, ja que el lletrat ha de poder exercir des d'un primer moment la defensa del seu representat ja que no n'hi ha prou únicament amb informar de l'existència d'una ordre europea de detenció.
- 5) És necessària la reforma de la llei per permetre al lletrat entrar a valorar el fons de l'assumpte ja que la seva actuació únicament es remet a les causes de denegació de l'ordre. La possibilitat de discutir sobre el fons de l'orde al país executor dotarà de més protecció jurídica i de major protecció als drets del detingut.

3. ESTRANGERIA I DRETS HUMANS A ESPANYA

- 1) Caldria garantir de manera més efectiva i sense arbitrarietats l'establiment dels familiars dels ciutadans espanyols en el nostre país i garantir la lliure circulació dintre de la Unió Europea.
- 2) Els reglaments de la Unió Europea estan realment configurant un Dret Internacional Privat harmonitzat en el seu àmbit amb conseqüències reals a la pràctica jurisprudencial de cada país, però encara falta un bon coneixement i ús dels mateixos per molts professionals del dret que cal incentivar.
- 3) Es considera adequat a la realitat social el canvi generalitzat del criteri de nacionalitat pel criteri de residència habitual com a criteri bàsic de connexió en les relacions jurídiques de dret internacional.
- 4) Es considera encertada la introducció del principi de la autonomia de la voluntat en el Dret Internacional Privat de la família.
- 5) Es considera necessari un concepte autònom i harmonitzat de parelles de fet des de l'àmbit comunitari que hauria de plantejar-se si inclou o no la necessitat de registre com a element constitutiu de les mateixes.
- 6) L'Advocacia ha de vetllar pel respecte dels drets fonamentals de tots els ciutadans i el respecte per les normatives nacionals e internacionals que les garanteixen per part de tots els organismes públics.
- 7) L'advocacia exigeix estar present en les reformes legislatives que afectin a la matèria de dret internacional i estrangeria i en els mecanismes que s'implantin en relació a les noves tecnologies.
- 8) Caldria fer un ús més extensiu de les mesures cautelars o cautelarríssimes en relació als drets de les persones.
- 9) La dificultat i ajornament en l'aplicació de la reforma de la llei de Registre Civil, i la problemàtica que existeix entre la privatització, la falta de mitjans per aplicar i sobretot la durada de resolució i tràmit actualment en aquest impàs de sol·licitar la nacionalitat espanyola o registrar un matrimoni estranger.
- 10) JAC valora positivament l'eliminació de les taxes judicials a les persones físiques mitjançant el Reial Decret-Llei de 27 de febrer de 2015.

4. RESOLUCIÓ ALTERNATIVA DE CONFLICTES: MEDIACIÓ I ARBITRATGE COM A CONSEQÜÈNCIA DE LA CRISI

- 1) S'han de promoure la utilització de mitjans alternatius de resolució de conflictes lluitant contra els motius d'oposició culturals fàctics i jurídics, sobretot en èpoques de crisi.
- 2) S'ha de promoure fer servir un sistema alternatiu de resolució de conflictes pels seus avantatges per els ciutadans. Fa falta un canvi de paradigma en l'advocacia per promoure la mediació.
- 3) S'ha d'exigir que l'advocat, que desenvolupa un paper d'assessor jurídic i conseller, participi de manera efectiva en els processos de mediació, potenciant la seva intervenció dintre d'aquest tipus de procediments.
- 4) La mediació i l'arbitratge son una aposta de democràcia, de justícia i de pau social. Els que fan servir aquests mitjans incorporen la cultura de la col·laboració i del consens.



5. EL CONCURS DE PERSONES FÍSQUES, UNA PÈRDUA DE DRETS ECONÒMICS

Han passat molts anys fins que definitivament s'ha regulat un procediment de segona oportunitat per a la persona física no empresària. Tant el Consell Econòmic i Social, en la Memòria sobre la situació socioeconòmica i laboral d'Espanya de l'any 2011, com el Banc Central Europeu, en el seu Dictamen de 22 de maig de 2013, el Fons Monetari Internacional en la seva Declaració de juny 2013, i l'Informe del Defensor del Poble d'octubre de 2013, venien recomanant la regulació d'una normativa de segona oportunitat per a la persona física en el nostre País.

A la VIII legislatura a través de la disposició addicional única de la Llei 38/2011, de 10 d'octubre, de reforma concursal de la Llei 22/2003, es establert que: "El Govern ha de remetre a les Corts Generals, en el termini de sis mesos, un informe sobre l'aplicació i els efectes del conjunt de mesures adoptades per millorar la situació de les persones físiques i famílies que es troben en dificultats per satisfer les seves obligacions i especialment les garantides amb hipoteca".

Malgrat el mandat legislatiu, ni durant la resta de període de l'anterior legislatura, ni fins al 27 de febrer passat del 2015 s'havia regulat un procediment específic de segona oportunitat de les personals naturals sobre endeutades, que permetés l'exoneració del passiu insatisfet.

És cert que la reforma operada en l'article 178,2 de la Llei Concursal, a través de l'article 21 de la Llei d'Emprenedors 14/2013, va regular, per primera vegada, un procediment de segona oportunitat per a la persona natural, però aquesta regulació era clarament insuficient.

És innegable la demanda social que ha tingut lloc en aquests últims anys perquè es donés resposta legislativa a aquesta problemàtica i prova d'això han estat les constants iniciatives legislatives que en aquesta legislatura s'han presentat davant el Congrés dels Diputats i el Senat, donant com a resultat que el Govern definitivament abordés a través del RDL 1/2015, de 27 de febrer un mecanisme de segona oportunitat per a la persona natural, amb el benefici de l'exoneració del passiu insatisfet, afegint tres nous articles, 178 bis, 238 bis i 242 bis a la Llei Concursal 22/2003, amb modificació de diversos dels seus articles per adaptar el nou mecanisme a la normativa concursal.

El RDL 1/2015, de 27 de febrer, regula un procediment específic i senzill de segona oportunitat per a la persona natural, però encara que flexibilitza els requisits de la Llei 14/2013 per acollir-se als mateixos, segueix existint una desigualtat de tracte

respecte de la persona jurídica, sense que quedin afectats els crèdits públics, dels quals haurà de respondre el deutor. A més, es preveu un efecte ex tunc, durant el termini de cinc anys, per als crèdits extingits si el deutor millorés substancialment la seva situació econòmica de manera que pogués pagar tots els deutes pendents sense detriment de les seves obligacions d'aliments.

El RDL 1/2015, de 27 de febrer, regula un mecanisme de segona oportunitat per a les famílies, que, com hem vist, venia sent reclamat, de forma unànime, des de tots els àmbits socials.

És criticable que segueixi existint una desigualtat de tracte respecte de la persona jurídica, sense que quedin afectats els crèdits públics, dels quals haurà de respondre el deutor i, a més, es prevegi un efecte ex tunc per als crèdits extingits, durant un termini de cinc anys, si el deutor millorés substancialment la seva situació econòmica de manera que pogués pagar tots els deutes pendents sense detriment de les seves obligacions d'aliments.

En conclusió, és cert que la norma és insuficient, però és un pas important que ens permet albirar un futur il·lusionant per a les persones físiques sobre endeutades, possibilitant un procediment extrajudicial i judicial relativament senzill i abreujat.

6. EXECUCIONS HIPOTECÀRIES

- 1) És necessari que els magistrats apliquin la prelació normativa a la que estan sotmesos, i de fons, doncs amb excessiva facilitat obvien l'aplicació directe de la legislació de la Unió Europea això com l'obligació d'aplicar la jurisprudència del TJUE com a màxim intèrpret de la Llei.
- 2) És urgent transformar el procés d'execució hipotecari per adaptar-lo a les exigències interpretatives derivades de la jurisprudència del TJUE i dotar-lo de las garanties reconegudes als consumidors i usuaris.
- 3) L'hipotecant no deutor ha de ser tractat amb les mateixes condicions i garanties reconegudes per a tots els consumidors fent extensiu el contingut de l'article 685 de la LEC, ja que la condició de consumidor no és exclusiva i exclouent del deutor, essent-li de directe aplicació allà que disposa l'article 695.1.4 de la LEC encara que el titular del préstec sigui una persona jurídica en l'àmbit professional.

Veure annex

7. LA SITUACIÓ LABORAL DE L'ADVOCAT JOVE. EL FALS AUTÒNOM. ESPECIAL REFERENCIA AL CONVENI COL·LECTIU.

- 1) JAC denuncia l'existència d'una problemàtica endèmica al sector de l'advocacia, que consisteix en la generalització de les relacions laborals encobertes, i sobretot respecte d'aquells advocats joves que o bé inicien la seva carrera, o bé ja han finalitzat els convenis o contractes de pràctiques amb els despatxos corresponents, i que es concreta a la figura del fals autònom i altres situacions infralaborals per l'advocacia com la realització de treball no remunerat o altres situacions il·legals (haver de pagar per treballar, pràctiques encobertes, jornades abusives, prohibició de formar-se en horari no laboral...) i que fins i tot algunes d'elles podrien arribar a ser constitutives d'il·lícits penals
- 2) Difondre als advocats la possibilitat de denunciar davant els organismes encarregats de vetllar pels drets laborals amb la finalitat d'eradicar aquestes pràctiques.
- 3) Les organitzacions de advocats treballadors (sindicats), i organitzacions empresarials de despatxos d'advocats son agents necessaris e imprescindibles per la regulació de la professió i dels mínims bàsics i exigibles.
- 4) Critiquem la passivitat dels Col·legis d'Advocats i les organitzacions supra col·legials, exigint que adoptin un paper actiu en la regulació de la professió i recolzin la part més feble d'aquesta relació.
- 5) Donem suport a tots aquells advocats que vegin menystinguts els seus drets laborals i ens oferim a actuar com a intermediaris en la defensa dels seus drets.
- 6) Necessitat de disposar un Conveni sectorial per despatxos d'advocats, que inclogui tots els seus professionals.
- 7) En conclusió el conveni col·lectiu és el mecanisme legal idoni i establert pel Reial Decret 1331/2006, de 17 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels advocats, per aconseguir la regulació de la professió, i la instauració de un sistema que garanteixi un salari i condicions mínimes.

Annexos a la ponència sobre La situació laboral de l'advocat jove. El fals autònom. Especial referència al conveni col·lectiu. S'adjunten documents com a annexes III i IV d'aquestes conclusions. (Proposta conveni col·lectiu d'advocats que presten serveis en despatxos d'advocats elaborat pel sindicat SAICO i Decàleg de drets laborals i professionals de l'advocacia jove elaborat pel GAJ de Barcelona). JAC els adjunta a les presents conclusions pel seu valor intrínsec.

8. DRETS HUMANS, TIC I LOPD: INTIMITAT DEL MENOR A LES XARXES SOCIALS

1) JAC considera necessari que existeixi la figura d'un informador en tots els centres escolars per tal de dotar d'eines als menors de cara a la seva relació amb les noves tecnologies i les xarxes socials, sol·licitant expressament a la Conselleria d'Ensenyament i la Conselleria de Justícia que doti dels mitjans econòmics necessaris per tal que des de l'advocacia participi activament en aquests processos informatius als nostres menors.

Que sigui sempre la informació l'eina vehicular per dotar als menors de les eines necessàries en les seves relacions amb les noves tecnologies i les xarxes socials, mai la prohibició.

Aquesta informació i eines conduiran a una autoregulació de les pròpies dades per part del menor sense obviar mai el control parental.

2) Crear consciència *d'autocensura* en el menor en l'ús de les xarxes socials i TIC.

3) Promoure un document de bones pràctiques que regeixi l'ús de les TIC i Xarxes socials entre menors i pares (horaris, persones amb les que interactuarà el menor, cessió de contrasenyes, etc.).

4) JAC denuncia l'opacitat per part d'alguns centres escolars en els que es donen situacions de bulling entre els menors i s'exigeix l'aplicació estricta dels protocols existents a tots els centres escolars.

9. FISCALITAT DE L'ADVOCAT

1) En virtut de l'article 24 de la Constitució, que desenvolupa en part l'article 10 de la Declaració de Drets Humans, la necessitat de que qualsevol ciutadà tingui accés a la justícia no hauria de ser gravat amb cap tipus d'impost. Per tant, demanem la supressió de l'impost d'IVA per aquesta activitat de l'advocacia.

2) Donat que la intervenció de l'advocat en algunes actuacions extrajudicials tot i que no suposen la defensa d'un dret fonamental s'hauria d'establir un tipus reduït per aquests serveis jurídics, ja que no són productes de luxe.

3) Cal clarificar i ampliar les deduccions en matèria d'IRPF i consensuar-les amb els operadors jurídics, destacant la possibilitat de deduir la proporció d'algunes despeses associades al local de negoci en el cas de que es treballi des de casa (IBI, comunitat propietaris, assegurança), permetent el prorrateig en totes les despeses necessàries per l'activitat professional, incloent els subministres exclosos en l'actualitat.

10. EL PROCÉS: UN ANÀLISI JURÍDIC DEL MOMENT SOCIAL CATALÀ

La cultura democràtica a Catalunya és molt anterior a la instauració de la democràcia en molts territoris europeus. La promulgació de normativa que respecten drets individuals es remunta ja a les primeres constitucions catalanes (enteses com a normes provinents de les Corts Catalanes).

En aquest sentit, i seguint la tradició democràtica catalana, no és possible dur a terme un procés d'independència sense oferir ni garantir el principi de seguretat jurídica i successió universal.

ANNEX I- A LA PONÈNCIA D'ESTRANGERIA I DRETS HUMANS A ESPANYA

Respecte a la reforma de l'actual Codi Penal JAC manifesta que un dels aspectes que s'ha observat en la nova reforma del codi penal és que per a l'aplicació de l'article 88 del Codi Penal on opera la substitució de pena per l'expulsió, deixa entreveure que el concepte estranger equipara a tota mena d'estranger tant comunitari com extracomunitari, tant l'Alemanys que resideix a Mallorca amb un permís de residència no lucrativa, com el ciutadà del Marroc que es troba a Espanya en situació irregular i comet un delictes. Tot això pels conceptes jurídicament indeterminats, i sobretot per l'afany de legislar de manera ràpida no pensant en les conseqüències de l'aplicació dels redactats de la llei. Es podria expulsar un jubilat alemany resident a Mallorca en àmbit de la substitució de l'expulsió per pena per a un compliment de menys de 5 anys de presó quan porta mes de 10 anys residint a Espanya? Són preguntes que plantegen i creen dubte de si el legislador va pensar en aquests supòsits quan estaven realitzant el projecte de llei.

Un altre aspecte aquest de caràcter s'entén que positiu és que s'introdueix el delictes de l'article 177 bis CP (tracta d'éssers humans), al catàleg de delictes que no permeten la substitució de la mateixa per l'expulsió (article 88 CP).

Article 318 bis CP. Tot i que el present article s'inclou dins del títol XV bis, denominat "*Dels delictes contra els drets dels ciutadans estrangers*", la veritat és que el contingut d'aquest títol (format exclusivament per l'article esmentat), no només no té a veure amb la protecció dels drets dels ciutadans estrangers, sinó que suposa un atac frontal als mateixos. Resulta paradoxal que l'únic article destinat a la protecció dels drets dels ciutadans estrangers castigui el suport o l'ajuda als que, precisament per no tenir regularitzada la seva situació administrativa, es troben en una particular situació d'indefensió, oblidant que es podria esperar fora l'objectiu d'aquest article: perseguir qui interessadament decideix treure benefici econòmic aprofitant especialment de l'especial situació de vulnerabilitat d'aquestes persones.

1. Es castiga a qui ajudi a una persona en situació irregular a entrar o transitar per l'Estat espanyol, excepte quan es realitzi per raons humanitàries. No obstant això, no es defineix què suposen "*raons humanitàries*", el que deixa un ampli marge d'interpretació ja que, amb la redacció proposada, desconexem si, per exemple, es fa necessari esperar que el ciutadà estranger pateixi malnutrició o tingui un malaltia greu per poder prestar-li ajuda sense que això es converteixi en delictes.

2. Sembla que la solidaritat passarà a ser delictes si es dona suport a una persona en situació irregular (sense papers), doncs donar-li allotjament, portar-la en autoestop o qualsevol altra conducta similar, podrà ser sancionada penalment si no és considerada ajuda humanitària.

Pel que fa a la substitució de la pena art 88 i s per l'expulsió del territori prevista per als estrangers que es troben a Espanya en situació irregular, s'introdueixen les següents novetats:

a. Desapareix l'adjectivació "no resident legalment a Espanya", de manera que l'expulsió s'aplica a tots els penats estrangers indiscriminadament.

b. Les penes de presó de menys d'un any no poden substituir-se per l'expulsió.

c. Les penes de més d'un any són substituïdes per l'expulsió i no es compleix la presó.

Excepcionalment el jutge pot acordar que compleixi una part de la pena (màxim 2 terços). En el cas de les penes de més de cinc anys, el jutge pot acordar l'execució de tota la pena o de part d'ella, i la resta de la pena se substitueix per l'expulsió. En tot cas s'acordarà l'expulsió un cop que l'estranger hagi obtingut el tercer grau o la llibertat condicional.

d. S'introdueix una clàusula d'interdicció de l'expulsió atenent les circumstàncies del fet i les personals de l'autor, especialment el seu arrelament a Espanya.

e. Es preveu, així mateix, l'expulsió dels estrangers comunitaris, encara que no la dels seus familiars. Es condiona l'expulsió al fet que l'estranger comunitari representi una amenaça greu per a l'ordre públic o la seguretat pública en atenció a la naturalesa, circumstàncies i gravetat del delictes comès, els seus antecedents circumstàncies personals.

f. S'introdueix el delictes de l'article 177 bis (tracta d'éssers humans), al catàleg de delictes que no permeten la substitució de la mateixa per l'expulsió (article 88).

Així mateix, la reforma manté la possibilitat que si s'acorda la substitució de la pena per l'expulsió, i l'estranger no estigués ja a la presó provisional, el jutge pugui acordar l'internament al CIE per assegurar l'expulsió.

Amb el manteniment d'aquesta mesura, el legislador ha perdut també l'ocasió d'aplicar la jurisprudència que ha vingut revocant aquest tipus de pràctiques, en entendre que "la realitat va ser que, durant el procediment, aquest (l'estranger)

s'havia trobat, en tot moment, a disposició de l'autoritat judicial, i en cap moment s'havia sotret a l'acció de la Justícia. No té per tant de sentit la mesura d'internament, sense raons que la justifiquin, perquè el que preveu l'article 89.6 CP no és una mesura que s'hagi d'adoptar de forma automàtica", (AP Barcelona, Secció 2^a, en l'Acte 336/2012, de 16 d'abril). Cal tenir en compte a més, que el temps de permanència al CIE no és abonable al temps de compliment de la condemna.



ANNEX II- A LA PONÈNCIA D'EXECUCIONS HIPOTECÀRIES

EVOLUCIÓ DE LES REFORMES LEGALS EN MATÈRIA HIPOTECÀRIA

1. *STJUE, de 14 de març 2013*

Com és conegut, el punt d'inflexió principal a l'ordenament jurídic espanyol en matèria d'execució hipotecària es va produir amb la STJUE (Sala 1^a), de 14 de març de 2013, assumpte C415/11, Aziz, que resolva la qüestió prejudicial comunitària plantejada pel magistrat del JM 3 de Barcelona, José María Fernández Seijo, arran de la qual el legislador espanyol va promulgar (sent més precisos, es va veure obligat a promulgar) la Llei 1/2013.

2. *TC, 2011: Inadmissió a tràmit d'una qüestió d'inconstitucionalitat*

En aquest punt no es pot ometre la postura del Ple del TC, que per interlocutòria de 19 de juliol de 2011 (BOE núm. 197 de 17 d'agost) va inadmetre a tràmit, per considerar-la notòriament infundada, la qüestió d'inconstitucionalitat promoguda pel JPI 2 de Sabadell per interlocutòria de 30 de setembre de 2010, relativa a la possibilitat que el règim legal ja exposat pogués infringir els drets constitucionals a la tutela judicial efectiva (24 CE) i a la habitatge (47 CE).

3. *Llei 1/2013, de 14 de maig: Possible al·legació de part i apreciació d'ofici*

En definitiva i amb independència del criteri mostrat pel TC, és evident que amb la Llei 1/2013 s'ha produït una modificació legislativa substancial, tot i que forçada pel TJUE.

4. *Recurs d'apel·lació: Article 695.4 LEC i STJUE, de 17 de juliol de 2014*

Per altra banda, una peculiaritat de la reforma de l'article 695 LEC per la Llei 1/2013 és que, respecte de la interlocutòria que resolgui l'oposició a l'execució, únicament preveu la possibilitat d'interposar-hi recurs d'apel·lació en cas d'ordenar-se el sobreseïment de l'execució o la inaplicació d'una clàusula abusiva, mentre que, en els altres casos, no serà viable el recurs i els efectes de la decisió es circumscriuran exclusivament al procediment d'execució. Es tracta d'un tracte clarament discriminatori de les parts del procediment, si bé el fonament podria buscar-se en el fet que en el segon supòsit no es produeix l'efecte de cosa jutjada al marge de l'execució, per la qual cosa quedaria oberta la via d'una demanda declarativa instant de nou la declaració de la nul·litat de la clàusula.

5. Suspensió de l'execució hipotecària com a mesura cautelar del declaratiu.

Si bé la Llei 1/2013 recull i assumeix el primer motiu o argument exposat per la STJUE, de 14 de març 2013 per apreciar l'oposició entre la regulació processal espanyola i la Directiva 93/13/CEE (impossibilitat d'al·legació pel consumidor), no fa el mateix amb el segon (impossibilitat d'adoptar des del procediment declaratiu una mesura cautelar de suspensió de l'execució hipotecària o de la subhasta de la habitatge), ja que no s'ha modificat l'article 698 LEC, que expressament preveu que el declaratiu no produirà mai l'efecte de suspendre ni entorpir l'execució hipotecària.

Per tot això, podem concloure :

1. Principi general: responsabilitat universal del deutor, excepte pacte.

Amb independència dels avenços legislatius ja analitzats, cal recordar, com ja s'ha indicat, que en matèria hipotecària les principals reivindicacions dels sectors socials afectats n'eren dos, una la ja indicada i l'altre (de fet, la principal) l'aprovació de la dació en pagament imperativa o forçosa per al creditor hipotecari, de tal manera que, en cas d'impagament de les quotes del préstec o crèdit hipotecari, es produís, en efecte, la pèrdua de la habitatge que integrava la garantia del compliment de la obligació de pagament, però amb extinció del deute. Aquesta petició no ha estat acollida pel legislador espanyol. Certament, no era objecte de la resolució del TJUE de 14 de març 2013 i, per tant, el legislador espanyol no estava obligat a adoptar mesures concretes sobre aquest punt. De fet, respecte d'aquesta qüestió és d'interès la recent STJUE (Sala Sisena), de 30 de abril de 2014 (assumpte C-280/13, Barclays Bank, S.A.), derivada d'una qüestió prejudicial del JPI 4 de Palma de Mallorca, en la que plantejava si el règim processal espanyol s'oposa a la normativa comunitària en permetre que l'executant es pugui adjudicar l'immoble hipotecat per un 50 % del seu valor de taxació (actualment 70 % en cas de habitatge), per tractar-se d'una penalització injustificada i un possible abús de dret i enriquiment injust en poder-se continuar l'execució per la resta no coberta i no considerar-se que amb l'adjudicació s'ha produït la completa satisfacció del creditor. Doncs bé, el TJUE no aprecia l'oposició i contradicció atès que el tribunal que planteja la qüestió no invoca cap clàusula contractual que pogués ser qualificada d'abusiva i es limita a plantejar la compatibilitat de les disposicions legals nacionals (que no tenen caràcter contractual) amb la Directiva comunitària, sense que, per altra banda, cap de les disposicions faci referència a les facultats del jutge d'apreciar el caràcter abusiu d'una clàusula contractual, com sí succeïa als casos Banco Español de Crédito i Aziz. Per tant, les disposicions al·legades a la qüestió no estan compreses a l'àmbit d'aplicació la Directiva 93/13, que té per objecte prohibir les clàusules abusives en contractes celebrats amb els consumidors, de la qual cosa considera el TJUE que, aplicant-se les disposicions legals indicades únicament pel cas que els contractants no hagin

pactat una altra cosa, és legítim presumir que no s'ha alterat l'equilibri contractual.

2. Codi de bones pràctiques bancàries.

El principi de responsabilitat universal del deutor, excepte pacte, era el règim general existent abans que s'iniciés la crisi econòmica i hipotecària i segueix sent el vigent en aquest moment. És cert que el legislador espanyol ha introduït algunes previsions que delimiten o mitiguen certs efectes extrems, però en cap cas poden qualificar-se com a reconeixement generalitzat i imperatiu o forçós de la dació en pagament. En efecte, en primer lloc cal esmentar el denominat Codi de bones pràctiques bancàries, aprovat per RDL 6/2012, de 9 de març, de mesures urgents de protecció dels deutors hipotecaris sense recursos (BOE núm. 60, de 10 de març), i modificat per la Llei 1/2013, que preveu mecanismes de reestructuració del deute hipotecari (períodes de carència, ampliació dels terminis d'amortització, reducció del tipus d'interès o reunificació de deutes) i de flexibilització de l'execució hipotecària, amb plans que preveuen quitances o fins i tot una possible dació en pagament si el pla no és viable, amb cancel·lació del deute. Això no obstant, s'ha de destacar en primer lloc que es tracta d'una norma d'adhesió voluntària", amb una eficàcia de dos anys. Així doncs, ens trobem davant d'una categoria de norma certament original, ni imperativa (aplicable en tot cas), ni supletòria (aplicable en cas de no existir un pacte diferent), sinó voluntària (la seva eficàcia només es produeix si així ho vol, individualment, un dels seus destinataris, les entitats bancàries). Per tant, si aquestes no ho volen, no els és d'aplicació aquest règim especial, sinó el general més beneficiós, ja exposat. Això podria fer pensar que, no estant obligades les entitats bancàries a assumir aquest règim més perjudicial, només una minoria s'adheririen al codi, però el cert és que, sorprenentment, ho ha fet la majoria. Aquesta mera circumstància no exclou la valoració crítica que mereix el fet que es pretengui regular una matèria com la indicada (desigualtat de parts i inexistència de negociació real i efectiva de tots els aspectes del contracte) amb una normativa ni imperativa, ni tan sols supletòria, sinó voluntària precisament per la part forta de la relació contractual.

3. Extinció sobrevinguda i parcial del deute en cas de "resurrecció" econòmica del deutor.

Per altra banda, la mateixa Llei 1/2013 va reformar l'article 579 LEC, que preveu la continuació de l'execució, després de la subhasta i entrega de la habitatge, contra la resta dels béns del deutor, si el preu obtingut amb la habitatge no és suficient per cobrir el deute. Doncs bé, la reforma preveu dos supòsits en què es pot declarar extingit part del deute restant: el deutor quedarà alliberat si en el termini de cinc anys des de l'adjudicació cobreix amb pagaments el 65% del deute pendent o si cobreix el 80% en deu anys. En aquest cas, la previsió és imperativa, és a dir, no depèn de la voluntat del creditor, fet que suposa un avenç per la tutela dels consumidors respecte

del codi de bones practiques bancàries, però sembla evident, de nou, que les elevades exigències quant a percentatges i l'escassa probabilitat que els executats hipotecaris puguin protagonitzar el que podríem denominar com a resurrecció econòmica faran que els efectes reals d'aquesta "quitança eventual" no siguin substancials des d'un punt de vista de política legislativa general, que és el rellevant en una problemàtica generalitzada com la hipotecària.

Finalment com a mesura legislativa protectora dels consumidors cal mencionar igualment la relativa a la possible suspensió durant dos anys dels llançaments acordats en execucions hipotecàries quan es tracti de habitatge habitual i respecte de col·lectius especialment vulnerables, previst inicialment al RDL 27/2012, de 15 de novembre, de mesures urgents per reforçar la protecció als deutors hipotecaris (BOE núm. 276, de 16 de novembre) i posteriorment a l'article 1 de la Llei 1/2013. Es tracta d'una mesura processal (mera suspensió d'un acte processal, el de llançament) i provisional (vigència per dos anys), que no té relació amb l'oposició a l'execució ni afecta a la subsistència del deute ni a la seva quantificació. De nou, s'estableixen uns exigents requisits acumulats per poder-se'n beneficiar, algun dels quals és certament de difícil acreditació per l'executat i de complexa valoració pel tribunal, especialment el relatiu a que, en els quatre anys anteriors al moment de la sol·licitud, la unitat familiar hagi sofert una alteració significativa de les seves circumstàncies econòmiques, en termes d'esforç d'accés a la habitatge, supòsit que es donarà quan l'esforç que representi la càrrega hipotecària sobre la renda familiar s'hagi multiplicat com a mínim un 1,5. Aquestes circumstàncies permeten preveure una escassa repercussió pràctica d'aquesta mesura, de nou, en termes de política legislativa general. Aquesta mesura s'ha prorrogat per dos anys més per mitjà del RDL 1/2015, de 27 de febrer, de mecanisme de segona oportunitat, reducció de carga financera i altres mesures d'ordre social.

ANNEX III

PROPUESTA DE CONVENIO COLECTIVO DE ABOGADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN DESPACHOS DE ABOGADOS

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio colectivo es de aplicación a los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo

Artículo 3. Exclusiones.

1. No están incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial que se regula en este real decreto:

a) Los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, exclusivamente de manera individual o agrupada con otros, como socios en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho.

b) Las colaboraciones profesionales que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos.

2. De conformidad con lo previsto en el apartado anterior no están incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral que se regula en este real decreto específicamente:

a) El ejercicio en común de la profesión de abogado como socio a través de sociedades profesionales constituidas de acuerdo con lo previsto en el ordenamiento jurídico.

b) Las relaciones que concierten los abogados con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos de abogados.

c) Las relaciones que se establezcan entre abogados que se limiten a compartir locales, instalaciones u otros medios o servicios de cualquier naturaleza, siempre

que se mantenga la independencia entre ellos, no se identifiquen de forma conjunta ante los clientes y no se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes

d) Las relaciones que se establezcan entre los despachos y los abogados cuando la actividad profesional concertada a favor de los despachos se realice con criterios organizativos propios de los abogados y la contraprestación económica percibida por éstos por dicha actividad profesional esté vinculada enteramente a la obtención de un resultado o a los honorarios que se generen para el despacho por la misma. Se exceptúan de este supuesto las relaciones en las que se garantice a los abogados por la actividad profesional concertada, periódicamente, unos ingresos mínimos.

e) Las actividades profesionales que desarrollen los abogados contratados por un despacho, con autorización de éste, a favor de sus propios clientes cuando cobren los honorarios devengados por tales actividades profesionales directamente de los mismos.

f) Las actividades profesionales que realicen los abogados contratados por un despacho derivadas del turno de oficio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 del Artículo 10 de este real decreto.

3. Asimismo, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 de este Artículo, no estarán incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral que se regula en este real decreto, los abogados que prestan servicios en un despacho con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de los mismos.

A estos efectos se considerarán familiares el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Estar al momento de la aprobación.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo antes de la expiración del tiempo convenido. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en el Ministerio de trabajo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente por años naturales. En este caso, todos los

conceptos económicos se incrementarán aplicándoles el IPC correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, publicado por el Instituto nacional de Estadística.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Los salarios fijados en el anexo 1 de este convenio no serán compensables y absorbibles bajo ningún concepto.

Artículo 8. Garantía “ad personam”.

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía “ad personam”, las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente lo pactado en este convenio.

Artículo 9. Equilibrio interno del convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo que no se podrá aplicar una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

CAPÍTULO 2. PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

Artículo 10. Estructura salarial.

La estructura salarial, estará compuesta por el salario base y por los complementos salariales, y se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo y en el contrato de trabajo. Concretamente la estructura salarial mínima será la siguiente:

- Salario base. El reflejado en el anexo 1.
- Dos pagas extraordinarias (importe mensual del anexo 1)
- Plus de dedicación exclusiva. Por el importe acordado entre las partes. No será necesario acuerdo sobre este plus en caso de contrato a tiempo parcial.

En caso de pacto podrá acordarse los siguientes pluses, así como cualesquiera otras que las partes libremente quieran acordar

- Clientela.
- Pacto de permanencia.
- Pacto de no competencia post-contractual.
- Pacto de formación.
- Salario en especie (disfrute de vehículo, disfrute de vivienda, planes de pensiones(...). Con un límite del 30% del total salarial.

Artículo 11. Revisión salarial.

1. Año (...). Durante el año (...) y a partir del 1 de enero, se aplicarán las tablas salariales recogidas en los anexos 1 y 2.
2. Años (...) y Año (...). El incremento salarial para el año (...) será el IPC real registrado por el Instituto nacional de estadística por el Gobierno en la Ley de presupuestos generales del Estado más 2 %, incremento que deberá actualizarse en la nómina del mes de marzo.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

El salario anual fijado en las tablas anexas, más el complemento “ad personam”, si lo hubiere, se abonará en 14 pagas, siendo las gratificaciones extraordinarias independientes del mes en los meses de Junio y Diciembre.

Artículo 13. Dietas.

1. Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del abogado por necesidades del despacho.
2. Kilometraje. El trabajador percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos en vehículo a motor de uso particular.

Artículo 14. Plus nocturno.

Las horas trabajadas durante el horario comprendido entre las 20 horas de la noche y las 6 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija con un incremento del 50% por ciento del valor de la hora ordinaria que corresponda,

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente fórmula: Hora nocturna = (salario bruto anual / jornada anual) × 1.50

- 1) Las horas trabajadas durante los días festivos se retribuirán con el complemento denominado festivo, cuya cuantía se fija con un incremento del 50 por ciento del valor de la hora ordinaria que corresponda, y en proporción al número de las horas

trabajadas en el día festivo.

Se entiende por día festivo, aquél designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local, y los domingos cuando coincida con el descanso semanal del trabajador.

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente fórmula: Horas

festivos = (salario bruto anual / jornada anual) × 1.50

2) Tendrán la consideración de festivos especiales los siguientes: el 24 de diciembre, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, el 1 de enero y el 6 de enero. Estos días se retribuirán con el complemento denominado festivo especial, cuya cuantía se fija con un incremento del 75 por ciento del valor de la hora ordinaria que corresponda, y en proporción al número de las horas trabajadas en el día festivo especial.

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente fórmula: Horas festivos = (salario bruto anual / jornada anual) × 1,75

Artículo 16. Anticipos.

Todos los abogados del despacho tendrán el derecho de solicitar de la misma, un anticipo sin interés hasta el importe de dos mensualidades del salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10 por 100 del salario mensual. Dicho anticipo deberá solicitarse previamente por escrito, indicándose el motivo de la solicitud.

CAPÍTULO 3. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio la jornada de trabajo queda establecida en 1.772 horas anuales. La jornada semanal tendrá un descanso de 48 horas ininterrumpidas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo 12 horas.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se considerará tiempo de trabajo el tiempo que los abogados permanezcan en el despacho realizando actividades propias de su profesión y el que dediquen fuera del despacho para la asistencia y defensa de los clientes.

Se computará en cualquier caso, a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo, el tiempo que empleen los abogados en los desplazamientos o esperas.

La jornada de trabajo de los abogados no se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año.

Artículo 18. Calendario laboral.

El despacho elaborará anualmente el calendario laboral de acuerdo con las siguientes reglas:

1. El despacho comunicará a los representantes de los trabajadores si hubiesen, o a los trabajadores, una propuesta de calendario.
2. La representación legal de los trabajadores, en un plazo máximo de 15 días, emitirán un informe previo respecto la propuesta de la empresa.

Valorado el informe de la representación de los trabajadores, la empresa fijará el calendario definitivo que deberá ser expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo. Asimismo el despacho deberá remitir mediante correo electrónico o cualquier otro medio fehaciente a cada uno de los trabajadores el mencionado calendario.

3. Las empresas distribuirán los horarios concretos de trabajo con la participación, legalmente prevista de los representantes de los trabajadores.
4. En el supuesto de desacuerdo, las partes se someten expresamente al Tribunal Laboral de Cada Comunidad Autónoma.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

1. Ambas partes se comprometen a la supresión de las horas extraordinarias habituales que deberán quedar totalmente erradicadas antes del 1 de Enero de (...).
2. La compensación de las horas extraordinarias realizadas con anterioridad al 1 de enero de (...) será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un plazo de tres meses desde su realización.

Artículo 20. Vacaciones

Los abogados tendrán derecho al disfrute de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. De estos días laborables 15 ininterrumpidos, se disfrutarán obligatoriamente entre los meses de julio y agosto. El resto de días se distribuirá previo acuerdo entre el abogado y el despacho.

El calendario de vacaciones se fijará en cada despacho. El periodo de vacaciones se determinará de común acuerdo entre el despacho y la representación legal de los abogados asalariados o mediante acuerdo individual dentro de los cuatro primeros meses del año. En caso de desacuerdo, se someterá este calendario a los procedimientos de conciliación y arbitraje del Tribunal laboral de cada Comunidad autónoma.

En el supuesto que el periodo vacacional se establezca por turnos, el abogado que acredite tener hijos menores de edad cursando estudios en el sistema educativo reglado, tendrá preferencia en la elección del turno que coincida con el período

vacacional docente.

Artículo 21. Fiestas.

Las fiestas a disfrutar por los abogados comprendidos en el ámbito del presente convenio serán las nacionales y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento de trabajo de cada comunidad autónoma.

CAPÍTULO 4. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22. Permisos.

1. El abogado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o unión de pareja de hecho registrada conforme a la legislación vigente.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente convenio.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Tres días para atender asuntos propios, que deberán ser preavisados con un mínimo de cinco días.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 20 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas propias, o para acompañar a ascendientes o descendientes de primer grado a sus respectivas visitas médicas.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

Artículo 23. Permisos sin sueldo.

Los abogados tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

- a) Adopción en el extranjero.
- b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

No obstante, se podrá pactar entre empresa y trabajador una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma, tales como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, entre otras circunstancias. A falta de pacto sobre estas cuestiones se estará a lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 24. Excedencias.

El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades previstas en el presente capítulo.

Artículo 25. Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

1. El abogado con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo abogado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los abogados tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto, permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre empresa y abogado o representantes de los abogados, los aquellos abogados que tengan que atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los

trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante el primer año de disfrute de la excedencia el abogado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuándo el abogado forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 26. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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 periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo 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 tuviese 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 periodo 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 neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho 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 aquéllos otros en que el neonato 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 términos 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. Dicha 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 definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los 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 periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2. 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 en su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 27. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores, el abogado 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 periodos de descanso por maternidad regulados en el Artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores.

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 periodo de descanso regulado en el Artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores 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 abogado que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal 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 Estatuto de los Trabajadores 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 el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El abogado deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 28. Permiso por lactancia.

1. Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos trabajen.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho

por un permiso retribuido de 14 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En los supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo y a su opción 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 estos derechos.

3. Cualquier trabajador que tenga a su cuidado directo un menor de ocho años, o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los abogados trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad retribuida y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado a un menor o un familiar de los previstos en este Artículo, corresponderá al abogado dentro de su jornada ordinaria. El abogado deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 29. Principio de no discriminación.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

Este compromiso conlleva, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 30. Planes de igualdad.

Los despachos están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

En el caso de los despachos de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral.

Los despachos también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad podrán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo.
2. Retribución.
3. Ordenación del tiempo de trabajo.

Además los planes de igualdad deberán contener:

1. Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
2. Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
3. Evaluación anual del Plan.

Todo ello de acuerdo con los Artículos 45 y 46 y 47 de la Ley de igualdad.

CAPÍTULO 5. RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 31. Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente.

El despacho deberá abonar prestaciones complementarias por incapacidad

temporal en los siguientes supuestos y periodos:

1. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que no comporte hospitalización: a partir del día 22 de la fecha que conste en el parte oficial de baja y hasta la fecha que conste en el parte oficial de alta, con una duración máxima de 12 meses.
2. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que comporte hospitalización: a partir del día de hospitalización y mientras dure la misma y el periodo de convalecencia.
3. En caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo: a partir del hecho causante y hasta la fecha que conste en el parte oficial de alta.

La cuantía a complementar en los mencionados supuestos equivaldrá a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada al efecto por el vigente sistema de Seguridad Social respecto esta contingencia y el cien por cien del salario que, en su caso, tenga reconocido el trabajador, sin que en ningún caso pueda exceder del máximo de cotización legalmente establecido.

CAPÍTULO 6. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 32. Seguridad y salud laboral.

Los despachos y los abogados asalariados afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Artículo 33. Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los

reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores. No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del Artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el Artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo, el oído, la función visual, el sistema osteomuscular y una valoración de la carga mental.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador, traslados incluidos.

Artículo 34. Formación e información en prevención.

La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados de prevención como a los abogados, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

Artículo 35. Mecanismos de participación.

La legislación atribuye a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el Artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores.

Además, los delegados de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

CAPÍTULO 7. CONTRATACIÓN

Artículo 36. Periodo de prueba.

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se realizará en periodo de prueba, la duración del cual será de dos meses para los contratos indefinidos y un mes para los de duración determinada

Artículo 37. Contratación temporal.

Habida cuenta de la naturaleza de la actividad de la profesión de abogado, sustancialmente indefinida, con carácter general no se podrá recurrir a la contratación temporal excepto en casos excepcionales.

Artículo 38. Contrato en prácticas.

1. Podrán celebrarse contratos de trabajo en prácticas con quienes estando habilitados para ejercer la profesión de abogado deseen iniciarse en el ejercicio profesional de la abogacía y adquirir el aprendizaje práctico de dicha profesión, colaborando o participando para ello en la actividad profesional del despacho.

2. Las condiciones en que habrán de realizarse los indicados contratos en prácticas serán las previstas en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes peculiaridades:

a) El plazo de cuatro años a que se refiere el citado precepto legal se empezará a contar desde la fecha en que se hubiera obtenido el título que habilite para el ejercicio de la profesión de abogado.

b) La actividad laboral que el trabajador desarrolle en el despacho deberá permitir adquirir el aprendizaje práctico de la profesión de abogado.

c) Al trabajador se le asignará como tutor de las prácticas que realice a un abogado del despacho, que deberá tener más de 5 años de antigüedad en el ejercicio de la profesión.

d) El trabajador tendrá derecho a adaptar su jornada y horario de trabajo para asistir a actividades formativas externas que tengan la misma finalidad, en los términos previstos en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

e) Si el trabajador continúa prestando servicios después de agotar la duración máxima del contrato, éste se transformará en indefinido y se seguirá rigiendo por lo dispuesto en este real decreto.

3. En todo caso, no podrá celebrarse el contrato en prácticas a que se refieren los apartados anteriores:

a) Con quienes hubieran estado vinculados con el mismo u otro despacho con otro contrato de trabajo en prácticas que haya agotado su duración máxima.

b) Con quienes hubieran estado vinculados con el mismo u otro despacho con el contrato de trabajo que se regula en este real decreto, por un período superior a dos años.

c) Con quienes hubieran ejercido con anterioridad la profesión de abogado por cuenta propia o en virtud de un contrato suscrito con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos, por un período superior a dos años.

4. El titular del despacho en que se hubieran realizado las prácticas a que se refiere este Artículo, deberá entregar al trabajador a la finalización del contrato un certificado en el que conste la naturaleza de las actividades realizadas, el grado de prácticas alcanzado y la duración de las prácticas.

CAPÍTULO 8. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 39. Preaviso por dimisión del trabajador.

La dimisión del abogado deberá ir precedida de un periodo de preaviso de 15 días.

Artículo 40. Abandono del puesto de trabajo.

Cuando el abogado se ausente de su lugar de trabajo por causa no justificada durante un periodo igual o superior a tres días laborables, se podrá considerar como dimisión voluntaria.

Artículo 41. Jubilación forzosa.

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por jubilación forzosa, cuando el trabajador haya cumplido la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, y siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

- a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.
- b) El abogado afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

CAPÍTULO 9. DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 42. De los trabajadores y sus representantes.

1. En el Marco de los Artículos 7 y 129 de la Constitución Española y el Artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio general.

2. Los trabajadores tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio.

Artículo 43. Del derecho de reunión.

1. Los abogados de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los Artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la actividad normal de la empresa.

2. Se respetará por las empresas el derecho de todo abogado a sindicarse libremente y se admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Artículo 44. Derechos, obligaciones y garantías de los representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores (comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales de la sección sindical de empresa de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical), tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley orgánica de libertad sindical, Estatuto de los trabajadores y el propio convenio.

Artículo 45. De los sindicatos y de los delegados sindicales.

1. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

2. En los despachos o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos que cuenten con presencia en los comités de empresa estarán representadas por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

Artículo 46. De los comités de empresa.

Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Artículo 47. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores.

1. Utilización del correo electrónico. En aquellas empresas cuyos sistemas operativos lo permitan, y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación, la representación legal de los trabajadores en la empresa (delegados de personal, miembros de los comité de empresa y delegados sindicales), en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrá acceder a la utilización del correo electrónico, respetando en todo caso la normativa de protección de datos, con la finalidad de transmitir información de naturaleza sindical y laboral, de acuerdo con lo que dispone el Artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La utilización del correo electrónico para estos fines, que deberá realizarse con criterios de racionalidad, tendrá las siguientes condiciones:

Las comunicaciones no podrán perturbar la actividad normal de la empresa.

El uso del correo electrónico no podrá perjudicar el uso específico empresarial para el que haya sido creado. A estos efectos la empresa podrá determinar las condiciones de utilización para fines sindicales.

La utilización de estos medios telemáticos no podrá ocasionar gastos adicionales al empleador.

Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el apartado anterior, y de su concreción en el ámbito de empresa, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

2. Tablón virtual de anuncios. Las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con los trabajadores incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

También en dicho ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.

Artículo 48. Tablón de anuncios.

En los despachos con seis trabajadores o más, éstos o sus representantes en el centro, podrán solicitar la colocación de un tablón de anuncios, en un lugar accesible elegido por la empresa.

En dicho tablón sólo podrán insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. Acumulación de crédito de horas mensuales.

El número de horas mensuales que corresponda a los miembros del comité de empresa o delegados de personal en cada centro de trabajo, podrán ser acumuladas en uno o varios representantes, siempre que sea formalmente propuesto a la empresa y ello no comporte que el representante de los trabajadores con crédito acumulado, disfrute de un número de horas superior al doble del que le pudiera corresponder, salvo acuerdo específico que se pudiera producir entre la empresa y miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 50. Dedicación sindical al Convenio colectivo.

Serán a cargo de sus respectivas empresas las horas dedicadas por los representantes de los trabajadores dentro del horario de trabajo a las reuniones de la Comisión paritaria del Convenio colectivo o de la Comisión negociadora si procediera. Dichas horas no se computarán como parte del crédito de horas mensuales.

CAPÍTULO 10. SISTEMAS TELEMÁTICOS DE LA EMPRESA

Artículo 51. Acceso a los medios telemáticos.

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.
2. Los trabajadores, que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

Artículo 52. Utilización de correo electrónico.

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre abogados, clientes, vendedores, socios, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

Artículo 53. Uso de internet.

1. Los despachos podrán regular el uso de internet de aquellos abogados que sean

usuarios de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo del usuario, dentro y fuera del horario de trabajo.

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno del despacho, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 54. Control empresarial.

El despacho podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores usuarios no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos los despachos podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores usuarios en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por usuarios de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores usuarios.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el empleado, la empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de los representantes legales de los trabajadores o en su defecto por otro empleado de la empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario afectado.

La denegación de acceso por parte del usuario, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

CAPÍTULO 11. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 56. Régimen de sanciones.

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

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al abogado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los abogados al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 57. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
3. No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
4. La falta de aseo y limpieza personales.
5. No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
8. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Artículo 58. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.
6. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador de la empresa, sin la debida autorización.
7. Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
10. Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
11. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa.

Artículo 59. Faltas muy graves.

1. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. Violar el secreto de correspondencia.
5. Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.
6. Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.
7. La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores de la empresa.
8. La embriaguez durante el trabajo.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.
10. El abuso de autoridad.

11. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

12. El acoso sexual.

13. El incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.

14. Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

15. Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 60. Sanciones máximas.

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta y cinco días o rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 61. Prescripción de las faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

Las faltas leves a los diez días.

Las faltas graves a los veinte días.

Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 62. Acoso sexual.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución española y el resto del ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO 12. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 63. Comisión paritaria.

1. Se crea una Comisión paritaria del presente convenio Colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

2. Composición. La Comisión paritaria la integran ocho vocales. Cuatro vocales en representación de las organizaciones empresariales y cuatro vocales en representación de las organizaciones sindicales, designados de entre los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Los vocales de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

3. Reuniones. La Comisión paritaria se reunirá a petición de cuatro de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

4. Requisitos para la constitución válida de la Comisión paritaria. El quórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión paritaria será de 6 vocales: tres en representación de las organizaciones sindicales y tres en representación de las organizaciones empresariales.

5. Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

6. Competencias. A la Comisión paritaria se le atribuyen específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

La acomodación del contenido del Convenio colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.

La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio.

El tratamiento de la cláusula de desvinculación salarial, a tenor de lo previsto en el Artículo anterior.

La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.

La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión.

7. Domicilio. El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será

CAPÍTULO 13. SOMETIMIENTO A LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

Artículo 64. Sometimientto a los procedimientos del Tribunal laboral de cada comunidad autónoma.

Las partes firmantes del presente convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los arts. 63 y 154 del Texto refundido de la Ley de procedimiento laboral.

En particular, manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

1. Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
2. Conciliación sobre servicios de mantenimiento en los supuestos de huelga, ante la delegación específica del Tribunal Laboral de Cataluña en esta materia.
3. Conciliación en materia de calendario de acuerdo con el Artículo 28 de este convenio.
4. Conciliación y arbitraje en materia relativa al calendario de vacaciones, tal como se establece en el Artículo 29 de este convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan crear una comisión ad hoc, para desarrollar, mejorar e interpretar las dudas que puedan surgir en la aplicación de los grupos profesionales.

ANEXO 1

Tablas salariales

SA: salario anual; SM: salario mensual

	SA	SM
Grupo profesional	ABOGADO	(14 pagas)
ABOGADO	22.100,00 euros	1.578,57 euros

ANNEX IV

DECÀLEG DELS DRETS LABORALS I PROFESSIONALS DEL JOVE ADVOCAT

Primer. Contractació.

L'advocat/da jove té dret a ser contractat en el règim en què realment presti els seus serveis i mitjançant la figura contractual més adequada a les condicions ofertes i més garantistes per a ell, evitant frau o situacions irrealistes.

Segon. Retribució.

L'advocat/da jove té dret a percebre una retribució digna d'acord amb la seva preparació acadèmica, experiència, talent i capacitats. L'advocat/da jove té dret a percebre la mateixa retribució que els seus companys quan realitzi les mateixes funcions amb igual grau de qualitat.

Tercer. Horaris i vacances. Dret al descans, al lleure i a la vida privada.

L'advocat/da jove té dret al descans, a tenir horaris laborals racionals i que les hores extra li siguin retribuïdes.

L'advocat/da jove té dret a gaudir, com a mínim, del règim de vacances previst a l'Estatut dels Treballadors.

L'advocat/da jove té dret a què se li reconegui la baixa per malaltia o maternitat/paternitat sense témer represàlies com l'acomiadament o ser apartat dels seus clients.

L'advocat/da jove té dret a prestar la seva tasca de forma telemàtica, sense empobrir la qualitat del seu servei, per tal de permetre la conciliació amb la vida privada.

Quart. Accés a la professió.

L'advocat/da jove, un cop sigui advocat, té dret a ser tractat en termes d'igualtat i a rebre el tracte corresponent com a tal. Rebrà la corresponent remuneració i es podrà presentar com a advocat sempre que ho consideri necessari.

Cinquè. Dret i deure de formar-se. Compatibilitat i paper de l'ocupador.

L'advocat/da jove té el dret i el deure de formar-se contínuament i l'ocupador té el deure de facilitar-ne la formació relacionada amb la professió i pel seu bé i el de l'empresa, amb mesures com la flexibilitat horària o l'ajut econòmic.

L'advocat/da jove té dret a què la seva consideració i retribució a l'empresa millorin en la mesura que la seva formació i experiència també millorin.

Sisè. Seguretat en les condicions laborals.

L'advocat/da jove té dret a conèixer amb certesa i veracitat quines condicions laborals regiran el seu lloc de treball des de què s'anunciï l'oferta de treball o des de la primera entrevista, entenent com a condicions laborals: horaris, tasques o retribució, entre d'altres. L'advocat/da jove tindrà dret a què es reguli per escrit el pacte de comissions per aportació de clientela, si fos el cas.

Setè. Seguretat en el procés de selecció i dret d'informació del candidat.

L'advocat/da jove té dret a conèixer amb certesa i veracitat les fases i requeriments que s'exigeixen en qualsevol procés de selecció en què participi. L'advocat/da jove té dret a conèixer en qualsevol moment l'estat de la seva candidatura, sobretot quan el procés hagi acabat.

Vuitè. L'acompanyament en l'aprenentatge.

L'advocat/da jove té dret a què els seus companys amb més experiència li transmetin els seus coneixements, sense menyspreu de la seva dignitat com a advocat/da ni en perjudici de la seva remuneració.

Novè. Selecció i promoció interna.

L'advocat/da jove té dret a participar en processos de promoció quan ho consideri adient. L'advocat/da jove té dret a exigir el compliment de les condicions ofertes quan el procés de promoció hagi estat superat amb èxit.

Desè. Garantia de drets i de la seva exigibilitat.

L'advocat jove podrà exigir el compliment d'aquests drets davant de l'ordre jurisdiccional que correspongui i demanar la intervenció del Comitè Executiu del Grup d'Advocats Joves o el seu President, i a fer ús de les eines col·legials que consideri adients.

ORGANITZADORS – PATROCINADORS – COL·LABORADORS

