

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE OFICINAS Y
DESPACHOS DE CATALUÑA PARA LOS AÑOS 2012 AL 2014**

DOGC

CAPITULO I

Disposiciones generales

Art. 1. Determinación de las partes.- Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales Fomento del Trabajo Nacional y PIMEC, de una parte, y los sindicatos FES-UGT (Federación de Servicios de la UGT de Cataluña) y COMFIA-CC.OO. (Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras de Cataluña), de otra.

Art. 2. Ámbito funcional.- El presente Convenio colectivo es de aplicación a todas aquellas actividades de oficinas y despachos, y servicios de tipo administrativo en general.

Art. 3. Ámbito personal.- El presente convenio es de aplicación a los trabajadores que desarrollen las relaciones de trabajo en las empresas cuya actividad principal sea la definida en el artículo anterior, y no tenga convenio de aplicación propio.

El personal de alta dirección queda expresamente excluido de las estipulaciones contenidas en este Convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Art. 4. Ámbito territorial.- Este Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

Art. 5. Ámbito temporal.- La duración de este Convenio colectivo es de tres años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre de 2014, salvo aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes períodos de vigencia.

Art. 6. Articulación de la negociación colectiva en el sector.- El presente convenio colectivo sectorial ha sido negociado al amparo de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, y en su virtud, las materias reguladas en este convenio colectivo autonómico son de aplicación directa para las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, sin perjuicio de otras posibles unidades de negociación sectorial más específicas, que puedan existir.

Los convenios de empresa, en las materias que en cada momento se determine por ley, tendrán prioridad aplicativa respecto a las materias que tengan expresamente reservadas. No obstante, el presente convenio colectivo será de aplicación subsidiaria para aquellas empresas y trabajadores que ya dispongan de convenio de empresa propio.

Art. 7. Denuncia y prórroga.- Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo antes de 1 de diciembre de 2014. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en el departamento correspondiente de la Generalitat de Cataluña.

Si denunciado el convenio colectivo, y transcurrido un año desde la finalización de la vigencia del mismo, no se llegara a un acuerdo en el seno de la comisión negociadora,

las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y, en su caso, si así lo deciden las partes, a los procedimientos de mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

No obstante, por acuerdo de la propia comisión negociadora, las partes podrán ampliar el citado plazo de un año de negociación y eficacia del convenio anterior, hasta 6 meses más. Éste acuerdo deberá registrarse a efectos de su publicación. En todo caso, durante la tramitación de los procedimientos de conciliación y, en su caso, de mediación y/o arbitraje, se mantendrá la eficacia del convenio.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales.

Art. 8. Compensación y absorción.- Los salarios fijados en el anexo 1 y 2 de este Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y en su cómputo anual por las retribuciones que estén fijadas en las empresas incluidas en su ámbito.

Art. 9. Complemento "ad personam" derivado de la antigüedad.- Este complemento, que nace como consecuencia de la desaparición del anterior concepto de antigüedad y que a partir del 31/12/97 pasó a denominarse complemento "ad personam", se incrementará anualmente en los mismos porcentajes que el resto de conceptos retributivos.

Art. 10. Complemento ex categoría personal.- Este complemento, que nace en el Convenio 2008-2011 como consecuencia del cambio de un sistema de clasificación profesional basado en categorías a un sistema de clasificación basado en grupos profesionales, con el objetivo de garantizar las retribuciones que viniesen percibiendo los trabajadores adscritos a determinadas categorías profesionales, se incrementará anualmente en los mismos porcentajes que el resto de conceptos retributivos.

Art. 11. 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.

Art. 12. 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.

CAPITULO II
Organización del trabajo y funciones

Art. 13. Organización del Trabajo.- El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones y especialidades profesionales.

Art. 14. Aspectos básicos de la clasificación profesional.- El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y el trabajador, de acuerdo con las siguientes normas:

14.1. La clasificación profesional se realiza en Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolle estará encuadrada en un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, o su consecución a través del procedimiento de acreditación de las competencias profesionales o a través de procesos formativos, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba, y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

14.2. La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que les son propios, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional, y conforme a las reglas de movilidad previstas en el artículo 16 del presente Convenio.

14.3. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

14.3.1. Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

- a **Titulación:** Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Comprenderá tanto las titulaciones del sistema educativo y universitario, las certificaciones del ámbito laboral (certificados de profesionalidad) así como las competencias profesionales debidamente acreditadas.
- b **Especialización:** Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
- c **Experiencia práctica:** Considera el período de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

14.3.2. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

14.3.3. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

14.3.4. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

14.3.5. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

14.3.6. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 15.- Grupo profesional. Definición: agrupación unitaria de las aptitudes profesionales y las titulaciones y, del contenido general de la prestación laboral que con ellas se corresponde.

15.1. Grupo profesional 1:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas. Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
2. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.
4. Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
6. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
7. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico («Hardware») como a nivel logístico («Software»).

15.2. Grupo profesional 2:

Criterios generales: Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo "Titulados superiores de Entrada".

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
3. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión,

clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etcétera.

15.3. Grupo profesional 3:

Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o equivalente, Técnico especialista de grado superior o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de Cualificaciones Profesionales vigente y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.
12. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

15.4. Grupo profesional 4:

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) o Certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de Cualificaciones Profesionales vigente complementada con formación en el puesto de trabajo, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.
3. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.
4. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
5. Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
6. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
7. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
8. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
9. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
10. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

15.5. Grupo profesional 5:

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliares (módulos nivel 2) o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de Cualificaciones Profesionales vigente con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas. Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
5. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
6. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
7. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
8. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
9. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

15.6. Grupo profesional 6:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o

conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Módulo nivel 2) o certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del Catálogo de Cualificaciones Profesionales vigente y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas. Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
2. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.
3. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
4. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
5. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
6. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

15.7. Grupo profesional 7:

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran normalmente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o conocimientos de las tareas a desarrollar.

Tareas. Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
3. Tareas de recepción, ordenación, distribución de correspondencia.

Art. 16. Movilidad funcional:

16.1. La movilidad funcional en sentido horizontal, dentro del grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Si como consecuencia de la movilidad funcional, el trabajador desarrollase distintas funciones correspondientes a diversos niveles salariales, dentro del mismo grupo

profesional, percibirá el nivel salarial proporcional al tiempo en que se efectúe el trabajo en cada nivel.

16.2. La movilidad funcional en sentido vertical, para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora, por razones de promoción profesional, ascensos y ampliaciones o reducciones de plantilla, para cubrir vacantes o ampliaciones de un grupo profesional, superior o inferior, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

16.3. El empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional. En dicho supuesto, la empresa podrá, en la medida de lo posible, informar a los representantes de los trabajadores con antelación a la movilidad funcional, sin perjuicio de la ejecutividad de la medida por parte de la empresa.

16.4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador ascenderá a dicho grupo profesional.

En cualquier caso, durante tales periodos el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones realizadas, pero no a la consolidación de grupo ni de salario, salvo que se superen los plazos previstos.

16.5. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones inferiores a las del grupo profesional, éstas se desarrollarán por el tiempo imprescindible para su atención, sin superar en ningún caso los 6 meses, teniendo el trabajador, posteriormente, derecho a la reincorporación a su anterior grupo profesional.

En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

16.6. Los anteriores apartados 4 y 5 no incluyen los casos de sustitución por maternidad, incapacidad temporal, licencias, excedencias o cualquier otra situación que comporte derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso, la movilidad funcional se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

16.7. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo encomienda de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas como consecuencia de la movilidad funcional.

Art. 17. Promoción.- Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional establecida en el presente Convenio, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

17.1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación y la cualificación profesional, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

17.2 En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como las causas establecidas en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS 11/1985 de 2 de agosto).

17.3 Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre Grupos Profesionales se ajustarán a las siguientes reglas:

17.3.1 Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario.

17.3.2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal, cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se podrán cubrir mediante el sistema de libre designación.

17.3.3. Para el resto de los puestos de trabajo, la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

- a) Será requisito para la promoción interna, la existencia de una vacante, siempre que la empresa no haya optado por su amortización, es decir, siempre que la empresa no haya optado por no cubrir la vacante.
- b) El trabajador que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y/o experiencia necesaria y/o cualificación y adecuada al puesto de trabajo para el que opta. En el caso de la formación, la empresa podrá exigir al trabajador que acredite los conocimientos derivados de la titulación i/o formación, no siendo suficientes la mera certificación de asistencia. La empresa valorará el grado de aprovechamiento de la formación que presente el trabajador.
- c) Reunidos los requisitos anteriores, y transcurridos 2 años en los que el trabajador haya realizado funciones análogas, éste podrá solicitar a la empresa, la valoración de su puesto de trabajo, atendiendo a las tareas que desarrolla, la formación y/o la experiencia.

17.4. Valorado el puesto de trabajo, y en el caso de que existan discrepancias en la promoción solicitada, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

17.5. Además de los criterios señalados en el apartado anterior, las empresas podrán determinar las reglas de promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad. Para ello, la Dirección de las empresas podrán establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello, recabarán el previo informe-consulta de los representantes legales de los trabajadores.

Art. 18. Movilidad geográfica.- La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del TRET.

Art. 19. Sucesión de empresa.- Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Percepciones salariales y extrasalariales

Art. 20. Estructura salarial.- La estructura salarial, compuesta por el salario base y por los complementos salariales, se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo y en el contrato de trabajo.

Art. 21. Revisión salarial.- La revisión salarial durante la vigencia del presente convenio se ajustará a los criterios establecidos en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 31 de fecha 6 de febrero de 2012, de acuerdo con las siguientes normas:

21.1. Año 2012. Para el año el año 2012 se aplicarán las tablas salariales recogidas en el anexo 1, que se ha incrementado en un 0,7% respecto a las tablas vigentes a 31/12/2011, y en el anexo 2.

Las empresas que, en previsión de la publicación de la tabla salarial 2012 hubiesen aplicado incrementos superiores al 0,7%, los cuales tendrán la consideración de "a cuenta convenio", no podrán descontar, salvo pacto en contrario con los trabajadores, el exceso de dichos incrementos, sino que lo compensarán o absorberán en las próximas revisiones salariales.

21.2. Año 2013. Durante el año 2013, y a partir del 1 de enero, se aplicarán las tablas salariales recogidas en el anexo 3, que se ha incrementado en un 0,6% respecto de las tablas 2012, y en el anexo 4.

Las empresas que hasta la fecha de la publicación del Convenio Colectivo en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, y en previsión de la publicación de la tabla salarial 2013 hubiesen aplicado incrementos superiores al 0,6%, los cuales tendrán la consideración de "a cuenta convenio", no podrán descontar, salvo pacto en contrario con los trabajadores, el exceso de dichos incrementos, sino que lo compensarán o absorberán en las próximas revisiones salariales

Cláusula de actualización salarial de las tablas 2013. Se establece una cláusula de actualización de las tablas salariales aplicable al final del ejercicio que se concreta en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%), de acuerdo con las siguientes reglas:

- Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso.
- Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.
- Las empresas que, una vez publicada la tabla salarial actualizada a 31 de diciembre, hubiesen abonado salarios inferiores en su cómputo anual a dicha tabla, deberán proceder a su abono en una sola vez del diferencial resultante.

21.3. Año 2014. Durante el año 2014, y a partir del 1 de enero, las tablas salariales vigentes a 31/12/2013, se actualizarán de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá el 0,6% respecto de las tablas iniciales de 2013.
2. Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no excederá el 1% respecto de las tablas iniciales de 2013.
3. Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial no excederá el 1,5% respecto de las tablas iniciales de 2013.

Cláusula de actualización salarial de las tablas 2014. Se establece una cláusula de actualización de las tablas salariales aplicable al final del ejercicio que se concreta en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%), de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso.
- b) Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.
- c) Las empresas que, una vez publicada la tabla salarial actualizada a 31 de diciembre, hubiesen abonado salarios inferiores en su cómputo anual a dicha tabla, deberán proceder a su abono en una sola vez del diferencial resultante.

Art. 22. Gratificaciones extraordinarias.-

22.1 El salario anual fijado en las tablas anexas, más el complemento ad personam y si los hubiere, se abonará en 14 ó 16 pagas y media.

22.2 En el supuesto de que se optase por la modalidad de catorce pagas, las fechas límite de abono serán a 10 de julio y a 15 de diciembre.

En el supuesto de que se optase por la modalidad de dieciséis pagas y media, las fechas límite de abono serán a 30 de marzo (una paga y media), a 10 de julio, a 30 de septiembre y a 15 de diciembre.

22.3 La empresa podrá prorratear las gratificaciones extraordinarias de marzo y de septiembre en doce mensualidades.

Por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

22.4 En todo caso, se respetará cualquier otro pacto entre empresa y representante de los trabajadores.

Art. 23. Dietas.- 23.1 Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

23.2 Dieta completa. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

23.3 Media dieta. El trabajador percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radica el centro de trabajo por un período de más de cinco horas, siempre que el mencionado período coincida con el período de pausa para comer, incluyendo la comida.

En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

23.4 Comida. El trabajador percibirá la dieta por comida cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radica el centro de trabajo y no dé derecho a percibir la media dieta.

23.5 Kilometraje. El trabajador percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos en automóvil de su propiedad.

23.6 Los importes mínimos a abonar por cada uno de los conceptos descritos en este artículo quedan fijados en los anexos el anexo 2 y 4 del presente Convenio colectivo.

Art. 24. Plus nocturno.- Las horas trabajadas durante el horario comprendido entre las 22 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, y en proporción al número de las horas trabajadas en horario nocturno.

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente formula:

$$\text{Plus nocturno} = (\text{salario bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 0,50$$

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

- a. Las contrataciones realizadas para trabajos que, por su propia naturaleza se consideran nocturnos, tales como guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.
- b. Cuando el trabajador afectado parcialmente por el horario nocturno, ya tenga compensada esta dedicación horaria, mediante otra retribución específica.

Art. 25. Plus festivo.- 1.- Las horas trabajadas durante los días festivos se retribuirán con el complemento denominado festivo, 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, salvo descanso compensatorio.

Se entiende por día festivo, aquel 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 formula:

$$\text{Plus festivo} = (\text{salario bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 0,75$$

2.- Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica ni descanso compensatorio, los supuestos siguientes:

- a. Las contrataciones realizadas por trabajos, que por su propia naturaleza se consideren habitual trabajar en domingos y/o festivos.
- b. Cuando el trabajador afectado ya tenga compensada esta dedicación horaria mediante otra retribución específica.

Art. 26. Uniformes.- Cuando las empresas exijan una uniformidad específica a determinados trabajadores les proveerá de las correspondientes prendas de ropa en función de la estación.

Art. 27. Anticipos.- Todo el personal con más de 2 años de antigüedad en la empresa tendrá el derecho de solicitar de la misma, un anticipo sin interés hasta el importe de tres 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.

CAPITULO IV Jornada de trabajo

CAPITULO IV Jornada de trabajo

Art. 28. Jornada de trabajo.- Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo queda establecida en 1772 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.

Art. 29. Calendario laboral.

29.1. El calendario laboral comprenderá la distribución anual de la jornada, de los días de trabajo, las horas diarias, los días festivos, descansos semanales y otros días inhábiles, sin superar, en ningún caso, la citada jornada laboral ordinaria en cómputo anual señalada en el artículo anterior.

29.2. La empresa elaborará anualmente el citado calendario laboral de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores si hubiesen, o a los trabajadores, una propuesta de calendario.
- b) La representación legal de los trabajadores, en un plazo máximo de 15 días, emitirán un informe previo respecto la propuesta de la empresa.
- c) 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.

29.3. Las empresas distribuirán los horarios concretos de trabajo con la participación, legalmente prevista de los representantes de los trabajadores.

29.4. Con un preaviso mínimo de 10 días, las empresas, por razones imprevistas y justificadas, podrán aumentar la jornada hasta dos horas diarias durante un máximo de 50 días al año, y disminuirla en compensación, con los mismos límites y por el mismo tiempo.

29.5. En el supuesto de desacuerdo, las partes se someten expresamente al Tribunal Laboral de Cataluña, para el previo y preceptivo trámite de conciliación.

Art. 30. Horas extraordinarias.-

30.1. La realización de las horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios para su realización:

- a) Como regla general se mantiene el criterio de supresión de las horas extraordinarias habituales.
- b) No obstante se mantendrá la posibilidad de efectuar mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por causas especiales tales como la finalización de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

30.2. La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un plazo de tres meses desde su realización.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%.

30.3. El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = (\text{Salario Bruto Anual} / \text{Jornada Anual}) \times 1.50$$

Art. 31. Vacaciones.- Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 23 días laborales de vacaciones anuales retribuidas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El periodo de vacaciones se determinará de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores 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 Cataluña.

El período de disfrute será preferentemente del 1 de mayo al 30 de septiembre.

En el supuesto de que el periodo vacacional se establezca por turnos, el trabajador que acredite tener cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad, tendrán preferencia en la elección del turno que coincida con el periodo estival.

Art. 32. Fiestas.- Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio serán las nacionales, autonómicas y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento competente de la Generalidad de Cataluña.

CAPITULO V

Permisos y excedencias

Art. 33. Permisos.-

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres 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 de 150 kilómetros, o superior, el permiso será de cinco días, y en el supuesto de que no se alcanzara la indicada distancia se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores para estos casos.
- 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 legal o convencionalmente.
- 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.

33.2. Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 18 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas propias, o para acompañar a ascendientes o descendientes y cónyuges a sus respectivas visitas médicas. Igualmente se podrá disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares de los hijos y/o aquellos que estén bajo la tutela de la persona trabajadora.

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

33.3. Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges, a las personas que no habiéndose casado, convivan en unión estable de pareja, de acuerdo con la regulación prevista en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia

Art. 34. Excedencias.- El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del TRET, con las peculiaridades previstas en el presente capítulo.

Art. 35. Excedencia especial de un mes. Los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa 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.

Al término del periodo de esta excedencia, el trabajador se incorporará obligatoriamente a su mismo puesto de trabajo, de manera inmediata y sin necesidad de vacante. La no incorporación a su puesto de trabajo por causa imputable al propio trabajador, implicará la extinción de la relación laboral.

Las empresas, no obstante, podrán denegar la concesión de estas excedencias especiales cuando, en las mismas fechas para las que se solicite el disfrute, tengan concedido tal derecho el siguiente número de trabajadores:

- Empresas de 20 o menos trabajadores: un trabajador
- Empresas de 21 a 50 trabajadores: dos trabajadores
- Empresas de 51 a 100 trabajadores: tres trabajadores
- Empresas de más de 100 trabajadores: más de un 3% de la plantilla.

En la distribución de estas excedencias, y a los efectos de su concesión, el número tope de trabajadores indicados, no podrá pertenecer a un mismo departamento o servicio de empresa.

No obstante lo dispuesto en este artículo, 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.

Art. 36.- Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

36.1.- El trabajador 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 trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

36.2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre empresa y trabajador o representantes de los trabajadores, los trabajadores para 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.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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, cuando el trabajador 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.

Art.37.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad:

37.1. 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 aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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 periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período 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 período 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.

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

37.2. 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 a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Art. 38. 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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos (o a la duración que se establezca en cada momento por la legislación vigente), 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 período 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 trabajador 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 trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Art. 39. Permiso por lactancia.

39.1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, 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, o en su caso, paternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

39.2. 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, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.4 bis y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

39.3. 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la

hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, se podrá establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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.

39.4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor o un familiar de los previstos en este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Art. 40. 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.

Art. 41. Planes de Igualdad.- Las empresas están obligadas 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 las empresas 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.

Las empresas 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. clasificación profesional
3. promoción y formación

4. retribución
5. 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.

Art. 42.- Derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género o que tengan la consideración de víctimas del terrorismo. Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

42.1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y en caso de desacuerdo corresponderá a la persona afectada.

42.2. A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la persona afectada.

42.3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la persona trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar al trabajador las vacantes existentes o las que se pudieran producir en el futuro en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses podrá optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

42.4. Asimismo, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctimas de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración inicial no superior a seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses que el Juez prorrogue la suspensión, por periodos de 3 meses, hasta un máximo de dieciocho meses.

42.5. Igualmente, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctimas de violencia de género tendrá derecho a declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o

psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

CAPITULO VI

Régimen asistencial

Art. 43. Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente.- La empresa 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 período 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.

CAPITULO VII

Seguridad y Salud Laboral

Art. 44. Seguridad y Salud Laboral.- Las empresas y trabajadores 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.

Art. 45.- Vigilancia de la Salud.- Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio tiene derecho a la realización de los exámenes de salud de carácter específico en función de los factores de riesgo para la salud inherentes al puesto de trabajo, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo, así como cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse al puesto de trabajo y, todo ello, a juicio del médico del trabajo responsable. 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.

Para los puestos de trabajo con Pantallas de Visualización de Datos, se tendrá en cuenta el Protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica de la Comisión de Salud Pública Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud

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.

Art. 46.- 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 trabajadores, 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.

Art. 47.- 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.

Estos 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.

CAPITULO VIII

Contratación

Art. 48. Periodo de prueba.- Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se realizará en período de prueba, la duración del cual será de:

Grupo 1 y 2: tres meses.

Resto de grupos: un mes.

Art. 49. Contratación eventual.- La contratación eventual se regirá por la normativa vigente en cada momento, salvo la siguiente especificación:

Los contratos eventuales realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del TRET y del RD 2720/1998 tendrán un término máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

En caso que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior al máximo podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Art. 50. Contrato para la formación y el aprendizaje.- El contrato para la formación y el aprendizaje se realizará con personas trabajadoras entre 16 y menores de 25 años y tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Hasta que la tasa de desempleo estatal se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años, sin que sea aplicable el límite de edad mencionado.

El contrato para la formación se regirá por la normativa vigente en cada momento, salvo la siguiente especificación:

La retribución, no podrá ser inferior al 60% de la fijada por Convenio colectivo para el grupo 5, nivel 2.

CAPITULO IX

Extinción del contrato de trabajo

Art. 51. Preaviso por dimisión del trabajador.- La dimisión del trabajador deberá ir precedida de un período de preaviso de 30 días en el supuesto de que éste pertenezca al grupo 1 y 2 según la clasificación profesional establecida en el presente convenio, y de 10 días para el resto de trabajadores. En caso de no producirse el preaviso, se descontará de la liquidación a percibir, el salario correspondiente a los días no preavisados.

Art. 52. Abandono del puesto de trabajo.- Cuando el trabajador se ausente de su lugar de trabajo por causa no justificada durante un período igual o superior a tres días laborables, se considerará a todos los efectos como dimisión voluntaria.

Art. 53. Jubilación forzosa.- Se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

CAPITULO X

Derechos sindicales y de representación colectiva

Art. 54. De los trabajadores y sus representantes.- 1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Texto Refundido 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.

Art. 55. Del derecho de reunión.- 55.1. Los trabajadores 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 TRET.

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.

55.2. Se respetará por las empresas el derecho de todo trabajador 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.

Art. 56.- 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 LOLS), 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.

Art. 57.- 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 las Empresas 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.

Art. 58. De los Comités de Empresa.- 1. 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.

Art. 59. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores.

59.1. 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 comités 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 LOLS. 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.

59.2. 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, por que 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.

Art. 60. Tablón de anuncios.- En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, éstos o sus representantes en el centro, podrán utilizar 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 TRET.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o comités de empresa la utilización de un espacio adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, así como comunicarse con los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Art. 81 del TRET.

Art. 61. 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 de sus representantes, siempre que sea formalmente comunicado a la empresa con la suficiente antelación. Asimismo, también se deberá comunicar con la suficiente antelación cualquier variación que pudiera efectuarse

Art. 62. 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.

CAPITULO XI

Sistemas Telemáticos De La Empresa

Art. 63. 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.

Art. 64. 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 trabajadores, 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.

Art. 65. Uso de Internet. 1. Las empresas podrán regular el uso de Internet de aquellos trabajadores 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 de la empresa, 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.

Art. 66. Control empresarial. La empresa 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 las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido 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 XII TELETRABAJO

Art. 67.- Teletrabajo.- Dentro del ámbito de la empresa se podrán establecer condiciones de teletrabajo bajo los principios establecidos en el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador elementos de soporte y facilitación de dicha actividad laboral.

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en este convenio colectivo en cuanto a las condiciones de empleo aplicables a los trabajadores/as comparables que prestan su relación laboral en los locales de la empresa, salvo las que deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de las instalaciones.

Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador afectado fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costes serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. El empresario está encargado de la facilitar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su

propio equipo. Si el teletrabajo se realiza de manera regular, la empresa cubrirá los costes directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones

El empresario también será responsable de la protección de la seguridad y salud profesionales del trabajador/a, conforme a la legislación y recomendaciones vigentes.

CAPITULO XIII

Código de Conducta Laboral

Art. 68. 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 trabajador.

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

Art. 69. Faltas leves.- Se considerarán faltas leves:

69.1 Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

69.2 La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.

69.3 No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

69.4 La falta de aseo y limpieza personales.

69.5 No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.

69.6 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

69.7 Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

69.8 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.

69.9 La embriaguez ocasional.

Art. 70. Faltas graves.- Se considerarán faltas graves:

70.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

70.2 Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

70.3 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.

70.4 La simulación de enfermedad o accidente.

70.5 No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.

70.6 Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador de la empresa, sin la debida autorización.

- 70.7 Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.
- 70.8 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 70.9 Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
- 70.10 Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
- 70.11 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 70.12 Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, 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.

Art. 71. Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves:

- 71.1 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
- 71.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 71.3 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.
- 71.4 Violar el secreto de correspondencia.
- 71.5 Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.
- 71.6 Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.
- 71.7 La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores de la empresa.
- 71.8 La embriaguez durante el trabajo.
- 71.9 Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.
- 71.10 El abuso de autoridad.
- 71.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.
- 71.12 El acoso sexual.
- 71.13 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.
- 71.14 Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.
- 71.15 Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.
- 71.16 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 71.17 Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio WEB, si el contenido de los

mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores.

Art. 72. Sanciones máximas.- Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

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

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

Art. 73. Prescripción de 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.

Art. 74. 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.

Conjuntamente la empresa y la representación legal de los trabajadores, establecerán los protocolos de actuación ante situaciones o conductas de acoso sexual o por razón de sexo.

CAPITULO XIV

Procedimiento de Inaplicación del Convenio Colectivo

Art. 75. Cláusula de Inaplicación.- Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá modificar por las empresas adscritas a este Convenio las materias que se detallan a continuación, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La empresa que quiera proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este periodo de consultas, las causas y los motivos que justifican la inaplicación.

En las empresas en las que no se disponga de representación legal de los trabajadores, serán los sindicatos mayoritarios firmantes de este convenio los que asumirán la representación de los trabajadores o, a elección de los trabajadores afectados, una Comisión elegida democráticamente por ellos conforme a la legislación vigente.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el Acuerdo a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera comunicada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o en el caso de persistir el desacuerdo después de la finalización del trámite ante la Comisión Paritaria, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación y, en su caso, si así lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio, deberá concretar las nuevas condiciones a aplicar a las personas trabajadoras de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, la cual no podrá prolongándose más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.

CAPITULO XV

Comisión Paritaria

Art. 76. Comisión paritaria

76.1. Constitución Se crea una Comisión paritaria del presente Convenio colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

76.2. 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.

76.3. 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.

76.4. 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.

76.5. 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.

76.6. 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 inaplicación del Convenio, 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.

76.7. Domicilio. El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será el de Fomento del Trabajo Nacional, Barcelona - 08003, Via Laietana, 32-34, 1ª planta.

CAPITULO XVI

Sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña

Art. 77. Sometimientto a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña.-

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 artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

- Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en los supuestos de huelga, ante la Delegación específica del TLC en esta materia.

- Conciliación en materia de calendario de acuerdo con el artículo 29 de este Convenio.
- Conciliación y arbitraje en materia relativa al calendario de vacaciones, tal como se establece en el artículo 31 de este convenio.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del TLC

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Las diferencias que se hayan podido producir por aplicación de las tablas salariales para el año 2012 y 2013 se deberán abonar en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Salvo que el propio articulado del Convenio se establezca lo contrario, los plazos establecidos por el mismo se entenderán por días naturales.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio colectivo deroga en su integridad al anterior.

ANEXO 1

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CATALUÑA 2012-2014

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2012

Grupo profesional	Salario Anual	Salario Mensual (14 pagas)	Salario Mensual (16,5 pagas)
GRUPO 1	23.843,38 €	1.703,10 €	1.445,05 €
GRUPO 2	20.067,28 €	1.433,38 €	1.216,20 €
GRUPO 3 Nivel 1	19.419,95 €	1.387,14 €	1.176,97 €
GRUPO 3 Nivel 2	18.664,73 €	1.333,20 €	1.131,20 €
GRUPO 4 Nivel 1	17.693,74 €	1.263,84 €	1.072,35 €
GRUPO 4 Nivel 2	17.477,96 €	1.248,43 €	1.059,27 €
GRUPO 5 Nivel 1	17.262,19 €	1.233,01 €	1.046,19 €
GRUPO 5 Nivel 2	17.046,41 €	1.217,60 €	1.033,12 €
GRUPO 5 Nivel 3	16.183,30 €	1.155,95 €	980,81 €
GRUPO 6 Nivel 1	15.859,63 €	1.132,83 €	961,19 €
GRUPO 6 Nivel 2	14.241,30 €	1.017,24 €	863,11 €
GRUPO 6 Nivel 3	13.054,53 €	932,47 €	791,18 €
GRUPO 7 Nivel 1	12.946,64 €	924,76 €	784,64 €
GRUPO 7 Nivel 2	11.975,64 €	855,40 €	725,80 €
GRUPO 7 Nivel 3	11.436,20 €	816,87 €	693,10 €

ANEXO 2

Dietas 2012

El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Dieta completa: 53,03

Media dieta: 22,50

Comida: 9,11

Kilometraje: 0,29.

ANEXO 3

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CATALUÑA 2012-2014

TABLAS SALARIALES INICIALES AÑO 2013

Grupo profesional	Salario Anual	Salario Mensual (14 pagas)	Salario Mensual (16,5 pagas)
GRUPO 1	23.986,44 €	1.713,32 €	1.453,72 €
GRUPO 2	20.187,69 €	1.441,98 €	1.223,50 €
GRUPO 3 Nivel 1	19.536,47 €	1.395,46 €	1.184,03 €
GRUPO 3 Nivel 2	18.776,72 €	1.341,19 €	1.137,98 €
GRUPO 4 Nivel 1	17.799,90 €	1.271,42 €	1.078,78 €
GRUPO 4 Nivel 2	17.582,82 €	1.255,92 €	1.065,63 €
GRUPO 5 Nivel 1	17.365,76 €	1.240,41 €	1.052,47 €
GRUPO 5 Nivel 2	17.148,68 €	1.224,91 €	1.039,31 €
GRUPO 5 Nivel 3	16.280,40 €	1.162,89 €	986,69 €
GRUPO 6 Nivel 1	15.954,78 €	1.139,63 €	966,96 €
GRUPO 6 Nivel 2	14.326,74 €	1.023,34 €	868,29 €
GRUPO 6 Nivel 3	13.132,85 €	938,06 €	795,93 €
GRUPO 7 Nivel 1	13.024,32 €	930,31 €	789,35 €
GRUPO 7 Nivel 2	12.047,49 €	860,54 €	730,15 €
GRUPO 7 Nivel 3	11.504,81 €	821,77 €	697,26 €

ANEXO 4

Dietas 2013

El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Dieta completa: 53,72

Media dieta: 22,79

Comida: 9,23

Kilometraje: 0,29.